

Programa Compartim



# Programa de preparació per a la vida en llibertat



Generalitat de Catalunya  
Departament de Justícia



# **Programa de preparació per a la vida en llibertat**

Programa Compartim

14

**Programa Compartim de gestió del coneixement del Departament de Justícia**  
Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada  
Comunitat Educadors socials de centres penitenciaris

BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP

**Programa** de preparació per a la vida en llibertat. – Primera edició. – (Programa Compartim ; 14)

Bibliografia

I. Catalunya. Departament de Justícia II. Col·lecció: Programa Compartim (Col·lecció) ; 14

1. Delinqüents – Rehabilitació

343.848



**Avís legal**

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement 4.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la transformació per generar una obra derivada, sense cap restricció sempre que se'n citi el titular dels drets (Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia). La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>

© Generalitat de Catalunya  
Departament de Justícia  
<http://justicia.gencat.cat>

Primera edició: juny de 2017  
Tiratge: 500 exemplars  
Reproducció: Service Point F.M.I., S.A.  
Dipòsit legal: B 16588-2017  
La versió electrònica d'aquest document és accessible a: [justicia.gencat.cat/publicacions](http://justicia.gencat.cat/publicacions)

## Índex

Pròleg.....	3
1. Objectiu del programa.....	5
2. Fonament del programa: la teoria del desistiment.....	6
2.1 Què és desistir? .....	6
2.2 Teories del desistiment.....	6
2.3 La persona com a agent del seu desistiment.....	9
3. Claus del programa.....	12
3.1 Oportunitats.....	12
3.2 Capacitats .....	13
3.3 Identitats.....	14
3.4 Suport .....	15
4. Metodologia: la participació comunitària .....	15
5. Avaluació del programa .....	19
6. Autors .....	27
7. Bibliografia.....	29
Blocs i fitxes d'activitats.....	33



## Pròleg

En la societat actual les organitzacions més útils són les que possibiliten adaptar-se als canvis del moment i donar respostes més acurades a les necessitats que es presenten. Quan parlem d'organitzacions flexibles, estem parlant d'organitzacions vives i obertes a la participació dels seus membres vers la millora; parlem de revisió de les seves actuacions, de canvis en els processos de prestació de serveis en l'àmbit d'execució penal, i també de revisió de procediments que permeten redefinir continguts per desenvolupar millor les tasques pròpies de l'organització. És a dir, parlem de la posada en funcionament de noves habilitats amb la intenció d'edificar un sòlid coneixement col·lectiu que afavoreixi el desenvolupament i el creixement de les persones privades de llibertat, dels professionals penitenciaris que gestionen l'activitat en aquest àmbit i, en definitiva, de la mateixa organització.

En aquest context, ens referim a grups de treball per a la millora, i més concretament en aquest cas al col·lectiu d'educadors socials de presons. Aquest llibre ha estat possible gràcies a la col·laboració de molta gent, principalment d'un important grup d'educadors de centres penitenciaris, i també, indiscutiblement, a la implicació i participació d'un grup d'entusiastes professionals ben motivats. No podem oblidar, però, les persones que, des d'un rol més secundari, han possibilitat avançar en els continguts d'aquesta publicació mitjançant l'assessorament des de la seva expertesa, com és el cas de José Cid, coordinador del Grau de Criminologia de la Universitat Autònoma de Barcelona, i des dels centres penitenciaris facilitant la participació dels educadors, així com des del CEJFE posant mitjans a la seva disposició a través del programa Compartim.

El treball col·laboratiu i l'intercanvi permanent entre les persones dins l'organització es fa imprescindible en una realitat cada vegada més interconnectada, és una manifestació que el servei públic pot donar un servei de qualitat precisament gràcies a l'esforç de preparació i actualització dels seus professionals. La referència a nous processos d'aprenentatge és una constant que va relacionada amb la implicació dels professionals en procediments de funcionament més transversals, amb la utilització d'estratègies i tècniques que afavoreixen l'aprenentatge individual i col·lectiu, i amb l'existència de persones i valors per acceptar i institucionalitzar els canvis que proposen. La nostra organització es converteix d'aquesta manera en un espai de formació i innovació permanent on es duen a terme processos d'aprenentatge que reverteixen en canvis significatius i de millora per a la nostra institució.

Aquest Programa per a la preparació de la vida en llibertat, en el qual els educadors han estat treballant els darrers dos anys i que s'inclou dins el programa Compartim —en un cicle de deu anys d'aportacions de la comunitat d'educadors socials de presons—, planteja anticipar-se a totes aquelles problemàtiques que es puguin trobar les persones privades de llibertat, i facilita reconciliar el seu projecte personal i vital amb la realitat en la qual finalment es veuran. La transició de la presó a la comunitat és sens dubte el pas més difícil amb el qual s'han d'enfrontar les persones privades de llibertat en el seu camí de

retorn a la societat. I és el pas més difícil per què molts cops s'han d'encarar a una realitat per a la qual no estan preparats i que no és, ni de bon tros, fàcil.

El col·lectiu d'educadors socials de presons fa un pas endavant en oferir-nos una eina que servirà de guia para totes aquelles persones que s'encarreguen de gestionar la intervenció amb els interns pensant en el moment del seu retorn a la comunitat, en la seva qualitat personal i, en definitiva, en un veritable desistiment de la vida delictiva i una desitjable reinserció social.

I tot això, sens dubte, té sentit en funció de les persones, de la millora de la seva qualitat de vida, el seu creixement i desenvolupament personal i, al capdavall, la millora de les seves expectatives de futur.

La nostra missió, acompanyar els processos de reinserció, val molt la pena i té un alt valor social i transformador.

Esperem que el coneixement que genera aquesta publicació i la seva aplicabilitat pràctica compensi l'esforç, la dedicació i la contribució pedagògica que ens han prestat aquests educadors.

Amand Calderó Montfort

Director general de Serveis Penitenciaris



## 1. Objectiu del programa

L'entrada a la presó pot comportar un conjunt d'aspectes negatius en la vida de les persones. No es tracta només de la privació de llibertat, sinó que aquesta situació podrà incidir en diferents dimensions de la seva vida, entre les quals destaquen: l'àmbit familiar –es dificulta el manteniment de les relacions–, l'àmbit laboral –la persona perd la feina de què podia disposar–, el desenvolupament personal –es limita la seva autonomia, la seva formació, les possibilitats de cultivar les aficions i les amistats–, i l'autovaloració personal –la persona pot experimentar sensació de fracàs pel fet d'haver arribat a una presó—. Si se suma a això que quan la persona hagi finalitzat la seva privació de llibertat potser haurà d'afrontar una possible estigmatització pel fet d'haver estat a presó i haurà de superar unes barreres a la integració social com a conseqüència dels antecedents penals, podem fer-nos una idea del repte enorme que suposa un programa per a la preparació de la vida en llibertat.

No obstant això, si atenem a la legislació nacional i internacional observem que la reinserció figura com un objectiu fonamental del sistema penitenciari. La Constitució Espanyola de 1978 indica que «Les penes privatives de llibertat estaran orientades a la reeducació i reinserció social» (article 25.2) i, de la mateixa manera, les Regles Penitenciàries Europees del 2006 diuen que «Tota privació de llibertat ha d'estar orientada a facilitar la reintegració en la societat lliure de les persones que han estat privades de llibertat» (principi bàsic 6).

Malgrat ser conscients de la dificultat que suposa preparar per a la vida en llibertat les persones que n'han estat privades, aquest programa assumeix la proposta defensada per Jeremy Travis (2005: 325) quan diu que «El primer principi per a una reinserció efectiva és preparar per a la reinserció».

L'objectiu fonamental del programa consisteix a establir condicions perquè les persones que estan internes en un centre penitenciari es percebin a si mateixes com a persones que han desistit de la vida delictiva i que es reintegraran amb plenitud en la vida en la societat lliure.

La teoria del desistiment, a la qual ens referim a continuació, ha destacat la importància que té el desenvolupament d'una narrativa desistent per tal que la persona es pugui reintegrar amb plenitud a la vida social. És a dir, desenvolupar una percepció d'un mateix com una persona amb una identitat prosocial i amb percepció de capacitat d'aconseguir els seus objectius.

Per tant, en síntesi i malgrat les dificultats, l'objectiu fonamental del Programa per a la preparació de la vida en llibertat és aconseguir que les persones desenvolupin una narrativa desistent durant el compliment de la condemna.

## **2. Fonament del programa: la teoria del desistiment**

### **2.1 Què és desistir?**

Maruna i Farrall (2004) expliquen que cal diferenciar dues dimensions del desistiment: una dimensió objectiva i una dimensió subjectiva. La primera, que anomenen desistiment primari, consisteix en el fet que durant un període de temps la persona no delinqueix. Tot i que aquesta dimensió és necessària per parlar de desistiment, no sembla suficient. De la mateixa manera que no diríem que una persona «ha deixat de fumar» o «ha deixat l'alcohol» quan fa uns dies que no fuma o no beu (potser simplement no fuma perquè està malalta o no beu perquè fa uns dies que no surt), tampoc sembla que una persona hagi deixat de delinquir perquè ha estat un període de temps sense fer-ho. Hi ha una segona dimensió del desistiment, que Maruna i Farrall (2004: 174) anomenen desistiment secundari, que a aquests autors els sembla més rellevant i que consisteix en «el moviment des del comportament de no delinquir fins a l'assumpció d'un rol de no delinqüent o de "persona que ha canviat"».

El desistiment no és un esdeveniment –un pas de delinquir a ser desistent–, sinó un procés que es desenvolupa en el temps i en el qual pot haver intents inicials de deixar de delinquir, períodes en què la persona manté el canvi, recaigudes i consolidacions del desistiment. Per entendre aquest procés de desistiment cal conèixer les teories del desistiment que desenvolupem a continuació.

### **2.2 Teories del desistiment**

Malgrat que hi ha més teories del desistiment, el Programa per a la preparació de la vida en llibertat que desenvolupem té en compte principalment les explicacions del procés de desistiment que aporten tres teories: la teoria del control (o dels vincles socials), la teoria de la transformació cognitiva i la teoria del suport social.

Al final de l'exposició es pot trobar un quadre sintètic (taula 1) sobre les explicacions del desistiment que donen aquestes tres teories.

#### **a) Teoria del control**

La teoria del control assumeix una visió intersubjectiva del procés de desistiment. Com Hirschi (1969: 16) va expressar, «la teoria del control assumeix que els actes delictius apareixen quan els vincles de l'individu amb la societat són febles o es trenquen». La teoria del control social informal en el curs de la vida (Sampson i Laub, 1993; Laub i Sampson, 2003) és una extensió de la teoria del control, originàriament basada a entendre l'inici i la persistència de la delinqüència, que inclou l'explicació del desistiment a través de la formació de nous vincles socials en l'edat adulta.

D'acord amb aquesta teoria, el factor que produeix la motivació per desistir és la participació en una institució adulta –com el vincle amb una parella o una feina estable–, i els processos que enllacen aquest factor amb la motivació al desistiment són els que ja va tractar la teoria del control: el compromís i la participació. Així, una parella estable

representa un augment en el capital social de la persona i fa augmentar l'estat de conformitat de l'individu (Sampson i Laub, 1993), alhora que redueix l'oportunitat de delinquir en la mesura que l'individu s'involucra en activitats quotidianes i és supervisat per la seva parella (Laub i Sampson, 2003). Aquesta participació en una institució adulta opera com a punt d'inflexió en la vida de les persones.

La teoria destaca que són les persones les que construeixen les seves identitats convencionals, però ho han fet en situacions socials estructurades que afavorien el seu procés de desistiment.

Per a aquesta teoria l'adquisició de l'estatus adult és una part essencial del procés de desistiment. Si les persones no són capaces d'aconseguir un estatus complet d'adult, el seu estat de conformitat disminuirà, i si les seves vides no estan estructurades en activitats convencionals apareixeran les oportunitats per a la delinqüència. En conseqüència cal assumir que, d'acord amb aquesta teoria, un fracàs en la consecució de rols adults explicarà el fracàs en el procés de desistiment.

#### b) Teoria de la transformació cognitiva

Aquesta teoria sosté que abans que puguin prendre part en rols nous que promouen el desistiment els individus necessiten tenir un estat mental a favor d'aquest canvi (Maruna, 2001; Giordano *et al.*, 2002; Lebel *et al.*, 2008; Bottoms i Shapland, 2011). D'acord amb aquesta teoria, tot i que el procés de desistiment requereix que la persona es beneficiï de la participació en institucions socials que sostinguin rols adults, allò que catalitza el procés de desistiment no és la participació en aquests rols adults, sinó un estat mental favorable al canvi.

Maruna (2001) es pregunta com pot ser que les persones que provenen d'un context molt poc afavorit, que han passat diversos anys a la presó i que vivien en un entorn social amb poques oportunitats per a persones en situació d'exclusió social, poden arribar a desistir una vegada en llibertat. I la resposta és que el canvi d'identitat és el mecanisme que manté el desistiment. Com diu Maruna (2001: 96), «la força exterior treu la barrera, però és a la persona a qui pertoca recórrer el camí».

Per tant, la persona no recorre el camí sola, sinó que quan ha desenvolupat l'obertura al canvi és necessari que apareguin el que anomenem «ganxos per al canvi», que són noves circumstàncies en la seva vida com ara la inclusió en un programa de tractament, una experiència religiosa o una nova relació de parella. Aquests factors poden ser útils per elaborar una narrativa del procés de canvi i per facilitar noves relacions prosocials que li permetin construir una versió alternativa d'ella mateixa (Giordano *et al.*, 2002).

Per a la teoria de la transformació cognitiva, les contingències que impliquen no aconseguir un estatus adult o perdre posicions adultes (divorci o atur) no són una amenaça per al procés de desistiment si la persona ha aconseguit una identitat en què la delinqüència és vista com a inacceptable (Giordano *et al.*, 2002). Quan aquest estadi de

«desistiment secundari» (Farrall i Maruna, 2004; McNeill, 2006) encara no s'ha aconseguit, perdre algun «ganxo per al canvi» pot fer que el procés sigui més incert, però la persona pot seguir buscant activament altres «ganxos» per mantenir aquest canvi (Bottoms i Shapland, 2011).

### c) Teoria del suport social

La teoria del suport social, formulada originàriament per Cullen (1994; Cullen i Wright, 1997) és vista com un desenvolupament de la teoria de la tensió (Merton, 1938; Agnew, 1992). La teoria del suport social es fonamenta en l'origen intersubjectiu del procés de desistiment, que considera que el factor de canvi es troba en «la quantitat real i percebuda de suport instrumental i expressiu que algú rep de relacions de confiança, xarxes socials i comunitats» (Cullen, 1994: 53).

Aquesta teoria destaca dos mecanismes causals pels quals el suport social porta al desistiment. D'una banda, el suport social s'entén com un factor que prevé la participació en la delinqüència moderant els efectes criminògens de la tensió (Cullen, 1994; Cullen i Wright, 1997). La recerca destaca que les persones que persisteixen en la delinqüència han experimentat (o percebut) més problemes socials que les persones que desisteixen (Burnett, 1992; Zamble i Quinsey, 1997; Farrall, 2002; Lebel *et al.*, 2008; Bottoms i Shapland, 2011). Molts dels obstacles per aconseguir el desistiment referenciats en aquests estudis pels participants –problemes econòmics, falta de feina, manca d'habitatge, addicció a les drogues, males relacions amb la família i antecedents penals– es poden interpretar com a factors estressants en un context amb falta de suport per superar-los d'una manera convencional (Agnew, 1992, 2006). D'altra banda, investigacions recents han mostrat que el suport familiar pot produir lligams i, conseqüentment, canvis cognitius i emocionals que porten al desistiment (Shroeder *et al.*, 2010; Calverley, 2011; Visher i O'Connell, 2012; Cid i Martí, 2012, 2015). En el nostre context s'ha destacat en particular que les persones que reben suport familiar poden desenvolupar sentiments de reciprocitat que expliquin la motivació per iniciar i mantenir el canvi (Cid i Martí, 2012, 2015).

La teoria del suport social defensa un rol actiu de la persona en el procés de canvi. La persona que rep el suport mostrarà la seva reciprocitat fent accions de canvi, les quals incrementaran l'afecció i motivaran accions de canvi ulteriors. Es tracta d'un model interactiu entre suport i canvi que requereix la capacitat d'agència de la persona.

La consolidació del desistiment està vinculada al fet que es mantingui el suport que permeti a la persona superar situacions estressants, com perdre la feina o trencar un matrimoni o una relació de parella. La implicació per al nostre objectiu és que el fracàs en la consecució de l'estatus adult després d'iniciar un procés de desistiment no significa que hi hagi una recaiguda en la delinqüència, sempre que la persona tingui suficient suport social.

Taula 1. Explicacions teòriques del procés de desistiment

Teories del desistiment	Origen del desistiment	Manteniment del desistiment	Consolidació del desistiment
<b>Teoria del control</b>	Extern Nous vincles socials adults	- Compromís amb els vincles - Afecció amb els vincles - Supervisió per part dels vincles	Adquisició d'un estatus social adult
<b>Teoria de la transformació cognitiva</b>	Intern Reflexió personal	- Exposició a «ganxos» per al canvi - Cerca activa de «ganxos» per al canvi	Identitat prosocial
<b>Teoria del suport social</b>	Extern Suport social	- Compensació a les persones que presten suport - Moderació de la tensió	Manteniment del suport

### 2.3 La persona com a agent del seu desistiment

Encara que la teoria de la transformació cognitiva és la que ha destacat més el fet que el desistiment deriva de la decisió de la persona en construir-se una identitat convencional, les altres teories també assenyalen que el desistiment requereix una actitud activa per part de la persona. Aquesta idea teòrica ha quedat reafirmada per les recerques qualitatives sobre el procés de desistiment, en què els subjectes entrevistats posen de manifest que si la persona no decideix canviar el canvi no és possible (Maruna, 2001; Giordano *et al.*, 2002; Bottoms i Shapland, 2011). Així ho expressava un dels entrevistats en la recerca de Cid i Martí (2011):

*«Yo sí, lo he conseguido. Gracias a Dios soy fuerte, bueno, gracias a mí, porque ni siquiera creo en Dios. Soy... psicológicamente soy fuerte, tengo mucha capacidad, y... todo lo que he hecho, hoy por hoy, ha sido por mí. Todas las mejoras, no porque mis padres me digan no hagas esto, no lo he hecho; lo he hecho porque... yo sé que es un bien para mí. Es decir, la gente te puede hablar y puedes escuchar, o puedes oír, pero al fin y al cabo uno no cambia hasta que él realmente no se da cuenta de lo que está sucediendo, y yo me he dado cuenta.»*

(E363)

Maruna (2001) ha destacat que aquesta rellevància de la persona de ser agent del seu propi desistiment s'expressa a partir de la construcció d'una narrativa de canvi que té dues dimensions rellevants: la construcció d'una identitat convencional i la percepció relativa a la capacitat de la persona de portar a terme els seus plans convencionals.

D'una banda trobem la dimensió de la identitat, que és la més decisiva des del punt de vista de la necessitat de la persona de desetiquetar-se. Una narrativa en què hi ha canvi d'identitat implica que si la persona, com a conseqüència de la seva carrera delictiva i de

les reaccions formals i informals que ha viscut, ha assumit una imatge de si mateixa com a «delinqüent», és capaç de projectar en el present o en el futur una imatge diferent de si mateixa. Lògicament, en la mesura que les identitats delictives poden estar construïdes de moltes maneres (persona compromesa amb la delinqüència com a mitjà de vida o persona que vincula la seva delinqüència al consum de drogues, per posar-ne dues de les més comunes), també la manera de construir una identitat nova pot variar (per exemple, plantejar una vida convencional vinculada a una professió o a un projecte familiar, trencar amb les drogues).

La segona dimensió és la d'autoeficàcia, un concepte que tal com va ser desenvolupat per Bandura (1977:193) significa «la convicció que té una persona del fet que pot portar a terme amb èxit el comportament requerit per produir un resultat». Una de les aplicacions que fa Maruna d'aquest concepte per descriure les narratives de canvi és quan la persona pot superar el sentiment que és fruit de les seves circumstàncies (com a tècnica de neutralització de l'activitat delictiva) i argumenta que és capaç de vèncer els obstacles que dificulten el desistiment. En la recerca de Martí i Cid (2015) s'operativitzen els conceptes d'identitat i autoeficàcia de la manera descrita a la taula 2.

Taula 2. Definició i operativització dels conceptes d'identitat i autoeficàcia per a la classificació de narratives (Martí i Cid, 2015)

Dimensions i definicions	Codificació
<p><b>Canvi identitat (ruptura)</b></p> <p>S'ha mesurat mitjançant una variable dicotòmica que codifica si en el discurs de l'entrevistat hi ha una ruptura entre un «jo actual», que aspira a assumir rols incompatibles amb la delinqüència, i un «jo anterior», que ha participat en accions delictives.</p>	<p><b>Ruptura present</b></p> <p>Hi ha una ruptura amb un «jo anterior» i una identificació amb rols convencionals, ja sigui recuperats de rols passats (p. ex. «Jo sempre he sigut un treballador responsable») o adquirits («Ara sóc una altra persona»).</p> <p><b>Ruptura absent</b></p> <p>— Sense aspiracions convencionals. No hi ha una aspiració a assumir rols convencionals de qualsevol classe (familiars, formatius, laborals, comunitaris, etc.).</p> <p>— Aspiracions convencionals ideals, sense ruptura. Hi ha una aspiració idealitzada a assumir rols convencionals («M'agradaria trobar feina», «Si trobés feina...»), però no hi ha ruptura narrativa entre una identitat actual i una anterior que ha tingut comportaments de caràcter delictiu.</p>
<p><b>Autoeficàcia</b></p> <p>L'autoeficàcia s'ha construït mitjançant tres codis: a) Control: la percepció de control respecte a fer efectiva una ruptura permanent amb l'activitat delictiva. b) Confiança: la confiança de no tornar a delinquir, i c) Estratègia: l'existència d'alguna estratègia – entesa com la presència d'accions en curs o planificades orientades a aconseguir aquests objectius (per exemple: recerca de feina, canvi de residència, seguiment d'un programa de toxicomanies). Les tres variables que componen la dimensió d'autoeficàcia han estat reduïdes a una sola que ha estat dicotomitzada.</p>	<p><b>Control</b></p> <p>Respecte a la capacitat de fer efectiva una ruptura permanent de l'activitat delictiva:</p> <p>2. Depèn d'un mateix.</p> <p>1. Situació intermèdia.</p> <p>0. Depèn de factors externs (sort, circumstàncies...).</p> <p><b>Confiança</b></p> <p>Possibilitat percebuda de desistir vs. tornar a delinquir.</p> <p>2. Confiança total</p> <p>0. Reincidència probable</p> <p><b>Estratègia</b></p> <p>Presència d'accions efectivament orientades a evitar la reincidència (per exemple: recerca de feina, canvi de residència, seguiment d'un programa de toxicomanies). Per codificar «2» es requereixen accions concretes actuals o efectivament planificades (no afirmacions genèriques com «Buscaré feina», «Buscaré una noia»)</p> <p>2: Sí</p> <p>0: No</p>
<p><b>RESULTATS:</b> una narrativa es qualifica com a desistent només quan hi ha ruptura d'identitat i autoeficàcia. Per qualificar que la dimensió d'autoeficàcia és present es requereix un mínim de tres punts en aquesta dimensió.</p>	

### 3. Claus del programa

Tal com es pot veure a la taula 3, el Programa per a la preparació de la vida en llibertat s'estructura en set blocs d'activitats a partir de les quals es pretén treballar quatre aspectes clau perquè la persona pugui desenvolupar una narrativa desistent que la prepari efectivament per a la sortida en llibertat. Aquests quatre aspectes claus són:

- a) Oportunitats: que la persona percebi la condemna com una oportunitat per al canvi;
- b) Capacitats: que durant la condemna la persona pugui millorar aspectes personals que la poden ajudar a la vinculació social a la sortida;
- c) Identitat: que durant la condemna la persona pugui desenvolupar rols convencionals;
- d) Suport: que la persona rebi suport professional i comunitari per desenvolupar el seu procés de canvi. Si bé els diferents blocs del programa treballen preferentment un dels quatre aspectes clau assenyalats, s'entén que a tots els blocs es tenen en compte els diferents aspectes per aconseguir la narrativa desistent.

Taula 3. Claus del programa i blocs d'activitat

CLAUS	BLOCS
<b>Oportunitats</b>	1. Falses creences <i>versus</i> realitat 2. Conscienciació a l'inici de la condemna
<b>Capacitats</b>	3. Apoderament i recursos personals 4. Documentació 5. Àmbit laboral, formatiu i econòmic
<b>Identitats</b>	6. Relacions socials i familiars
<b>Suport</b>	7. Participació comunitària

#### 3.1 Oportunitats

El sistema penitenciari ofereix possibilitats de rehabilitació i reinserció a les persones que estan complint condemna, i el sistema progressiu individualitzat en el qual es basa el nostre sistema penitenciari troba com a punt fort l'estímul a la rehabilitació (Petersilia, 2003; Cid i Tébar, 2010), un aspecte que és altament valorat pels professionals que treballen en la reinserció (Ibàñez i Cid, 2016).

Que l'intern s'involucri en les oportunitats que ofereix el sistema penitenciari pot afavorir la narrativa desistent des de dos punts de vista. D'una banda, els programes de rehabilitació són una eina que pot ajudar la persona a construir la seva ruptura amb la identitat delictiva ja que operen —tal com suggereix la teoria de la transformació cognitiva— com un «ganxo pel canvi». D'altra banda, els assoliments que la persona pot aconseguir dins del sistema progressiu —els permisos, la progressió en grau, el treball a l'exterior, el règim obert, la llibertat condicional— poden influir el sentit d'autoeficàcia de les persones, fent-los veure que amb el seu esforç poden aconseguir resultats positius (Cid i Martí, 2011, 2016).



Per tal que la persona pugui aprofitar les oportunitats que el sistema penitenciari li ofereix és important que sigui conscient que hi ha diferents formes de viure una condemna —que tenen diferents resultats, entre les quals hi ha el camí de les oportunitats (Bloc 1. «Falses creences *versus* realitat») —, però també que sàpiga que no es tracta d'un camí fàcil, sinó allò que la persona pugui aconseguir s'ho haurà d'haver guanyat (Bloc 2. «Conscienciació a l'inici de la condemna»).

### 3.2 Capacitats

El desistiment del delictes i la plena reintegració social no és un camí fàcil i necessita que la persona es vegi capaç d'aconseguir-ho. Com ens indica la literatura del desistiment, es tracta d'un camí amb presència d'obstacles i possiblement recaigudes, i on hi ha el perill que la persona desemboqui en el fatalisme, que és un sentiment que sol acompanyar les persones que persisteixen en la delinqüència (Cid i Martí, 2011; Laub i Sampson, 2003; Maruna, 2001). El bloc 3 («Apoderament i recursos personals») busca justament incrementar la percepció de capacitat de la persona respecte a la consecució dels seus objectius.

En l'àmbit educatiu, l'origen del «pensament apoderador» el podem emmarcar en els plantejaments de Paulo Freire. Tot i que ell no va parlar mai d'apoderament, els conceptes de conscienciació i emancipació que va desenvolupar s'apropaven molt a la idea d'apoderament.

Aquest terme va sorgir de la noció d'*empowerment*, creada als Estats Units durant la dècada de 1970 com a resposta a la necessitat de reduir la vulnerabilitat dels sectors més marginals de la societat a partir de polítiques dirigides a les persones. Va aparèixer posteriorment a la IV Conferència Mundial sobre la Dona de Beijing l'any 1995, on es va parlar de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i del seu accés als llocs de poder com a apoderament de la dona. Com sigui, el terme apoderament porta implícit un procés de capacitació cap a l'emancipació i, segons la Fundació per a les Relacions Internacionals i el Diàleg Exterior (FRIDE), té significats diferents segons el context sociocultural i polític: pot ser un procés, però també es pot entendre com un producte, un enfocament o un fi. D'altra banda, es considera multidimensional ja que té implicacions en l'àmbit individual, de les organitzacions, polític, psicològic, econòmic i espiritual.

Entès com un procés personal, es considera que la persona pren el control de la seva vida. Aplicat a un procés polític, seria garantir els drets humans i la justícia social a un grup marginal de la societat. Per exemple, per al Banc Mundial l'apoderament és «la llibertat d'elecció i acció. Això significa augmentar els recursos i les decisions que afecten la vida d'un mateix. A mesura que la persona exerceix la seva capacitat d'elecció, augmenta el control de la seva vida... Així, l'apoderament es defineix com l'expansió dels recursos i les capacitats...».

Encara que la idea d'apoderament va sorgir amb la intenció d'humanitzar les polítiques, creant programes de desenvolupament amb una reforma estructural i una distribució més

equitativa del poder, parteix sempre de la persona i de com aquesta es responsabilitza de la seva vida i de la seva participació en la societat tenint un rol actiu.

El que plantegem al programa té a veure amb aquesta idea emancipadora que creiem que ha d'aportar l'educació social com a clau de l'apoderament de les persones, de la transformació individual i social. «Des d'aquesta perspectiva, l'apoderament és concebut com el procés de conscienciació que fa que la persona s'adoni de les seves capacitats i potencialitats i de la relació d'aquestes amb el món que el rodeja.» (Torres, 2009)

L'apoderament de la persona interna, a partir del qual aquesta pren la responsabilitat total de la seva vida, és un dels objectius de l'educació social com a agent de transformació personal i social. És important el paper de l'educador com a tutor en la mesura que estimula el procés emancipador amb una pedagogia generadora de consciència crítica, reflexiva, propulsora de protagonisme i alliberadora, de tal manera que es puguin crear espais on la persona interna sigui conscient de les seves potencialitats, es reconegui les seves capacitats i sigui responsable de les seves decisions i accions, és a dir, del seu propi procés d'aprenentatge, amb una participació activa i responsable en la construcció dels seus aprenentatges i la transformació del seu entorn.

Així doncs, podem afirmar que l'apoderament de la persona hauria de passar per treballar tres punts importants, tot i que tots tres estan interrelacionats:

- El coneixement d'un mateix
- La creació de capacitats
- L'adquisició d'eines i recursos per portar a terme el projecte de vida

Quan es parla de capacitats, una de les àrees que té més importància és la laboral. La teoria del control ha destacat que la inserció laboral eleva el compromís de la persona amb la societat i induïx rutines que allunyen la persona de la vida delictiva. També la teoria del suport social avala la capacitat de la inserció laboral per superar les fonts de tensió de la persona. Aquesta hipòtesi teòrica ha estat avalada per la recerca que mostra com la inserció laboral postcondemna redueix el risc de reincidència (Redcross *et al.*, 2009; Skardhmar i Telle, 2012; Graffam *et al.*, 2012). El bloc 5 («Àmbit laboral, formatiu i econòmic») està justament orientat a ajudar la persona a crear-se un itinerari d'inserció laboral i aprofitar les oportunitats en aquesta línia que ofereix la institució penitenciària. D'altra banda, el bloc 4 («Documentació») pretén conscienciar la persona sobre la necessitat de regularitzar en la mesura que es pugui la seva situació administrativa per tal d'aconseguir la reinserció a la sortida en llibertat.

### 3.3 Identitats

La literatura del desistiment ha destacat que les narratives de desistiment es construeixen sobre la base d'identitats positives: «bon pare o mare», «bon fill», «bona parella», «bon treballador», «bon ciutadà» (Cid i Martí, 2011; Laub i Sampson, 2003; Maruna, 2001). Des d'aquest punt de vista, sembla aconsellable durant la condemna fomentar aquestes

identitats positives de la persona, reforçant el seu sentit de responsabilitat familiar i de ciutadania. Justament el bloc 6 («Relacions socials i familiars») està centrat en les dinàmiques socials i familiars, i es fomenten competències interpersonals que siguin útils per desenvolupar els rols assenyalats. A la vegada, el bloc 7 («Participació comunitària») vol fomentar les activitats solidàries de la persona dins del centre i a la comunitat de manera que es fomenti la identitat solidària.

### **3.4 Suport**

Malgrat que les teories del desistiment es diferencien en l'origen del canvi –més subjectiu en la teoria de la transformació cognitiva i més intersubjectiu en les teories del control i el suport social–, totes les teories estan d'acord que el desistiment és finalment el producte d'una interacció positiva entre la persona i el seu context. Les idees de «ganxos per al canvi» (teoria de la transformació cognitiva), de vincles socials (teoria del control) i de suports (teoria del suport social) expressen que el procés de desistiment, malgrat que requereix un fort sentit personal, no es construeix de manera individual sinó en interacció social. Des d'aquest punt de vista, sembla raonable que ja des del començament de la condemna la persona compti en la mesura que es pugui amb el suport social que ha d'acompanyar el seu procés de desistiment. Aquest suport pot venir dels professionals del centre, però, quan sigui possible, també hauria de venir de la família i d'entitats comunitàries (McNeill, 2006).

En el bloc 6 («Relacions socials i familiars») es pretén que la família pugui participar més en el procés de reinserció de la persona, de manera que se senti el més acompanyada possible. També amb el bloc 7 («Participació comunitària») es pot aconseguir que la comunitat, a partir del voluntariat, doni suport al procés de reinserció de la persona per evitar que hi hagi persones que es puguin sentir poc acompanyades i que això els impedeixi desenvolupar narratives de desistiment.

## **4. Metodologia: la participació comunitària**

Les persones tenen capacitat per interpretar i comprendre el món social, ja que la realitat es construeix mitjançant les seves interpretacions; quan escoltem i recollim les opinions dels participants estem interpretant amb ells els seus propis contextos.

Per tant, utilitzar una metodologia comunicativa converteix el diàleg en un eix bàsic dels grups socials i les societats dialògiques igualitàries, i això afavoreix la participació de les persones en els processos de presa de decisions, contràriament als sistemes altament burocratitzats, formes tradicionals d'autoritat que han marcat durant dècades l'educació. (Latorre, Gómez, Engel, 2010)

La possibilitat per a qualsevol individu de coordinar les seves accions a partir del consens comunicatiu, adscriuint als subjectes unes capacitats d'intervenció activa que conformen el desenvolupament d'una identitat personal i col·lectiva dirigida a la creació d'un context vital de socialització, per tant una construcció de la seva pròpia societat. Així els

subjectes actuen fent ús de la racionalitat comunicativa, on es conceptualitza i es fonamenten les intervencions socials rellevants dels subjectes mateixos (Habermas, 1987).

Les dinàmiques dialògiques en les nostres societats afecten diferents esferes socials, i a través de l'orientació dialògica es contribueix a la desmonopolització del coneixement. La creació d'un coneixement nou es produeix així mitjançant el diàleg en condicions d'igualtat, on la rellevància no resideix en l'argument de la força ni en l'estatus del científic o del representant d'un col·lectiu, sinó en la força dels arguments.

Si afavorim medis on els grups socials siguin dialògics, les teories socials han de respondre a aquesta realitat, per tant una metodologia comunicativa crítica és una resposta que contribueix al desenvolupament de teories apropiades que es defineixen *amb* en comptes de *sobre* col·lectius exclosos, on els processos es troben marcats pel diàleg i la intersubjectivitat (Flecha i Gómez, 2004).

L'acció comunitària és un esforç organitzatiu amb un plantejament inclusiu dels diferents grups d'individus que conformen una comunitat, tenint en compte els drets individuals i especialment les desigualtats. El fet participatiu significa tenir veu i capacitat de decidir, assumint uns nivells de poder de la mateixa opinió, un espai per al dubte i per a la curiositat, un espai de crítica i de coherència de tots els individus per igual, i desterrant la submissió (Freire).

El fet de potenciar una educació participativa per a tots inclou que qualsevol figura tingui accés a l'educació, a la promoció d'iniciatives o als projectes socials com un dret social, que desenvolupi una intervenció inclusiva i una consciència social nova. La participació dels subjectes dins del procés d'aprenentatge desenvolupat dins d'una institució rehabilitadora es pot considerar com un nexa motivacional i potenciador d'un canvi real, ja que forma part de la necessitat de recerca d'una solució, que neix del subjecte mateix i de la mateixa societat. Estructures democratitzants i no inhibidores de la presència participativa de la societat civil que trenquen amb l'exclusió social i els sistemes d'exclusió.

Les eines de treball de les estructures administratives fins ara anaven associades a una jerarquització dels processos utilitzant una pràctica basada en la centralització de la intervenció educativa. Tal com indica Paulo Freire, la participació democràtica de la comunitat genera, per tant, estructures promotores de canvi, on els educadors intervinents milloren la qualitat educativa mitjançant la formació permanent, no solament analitzant les necessitats, sinó analitzant la mateixa pràctica educativa generada per altres agents participatius, facilitant la llibertat dels participants de la comunitat (els usuaris) i la participació d'altres sistemes (els pares, les famílies) i agents exteriors de la comunitat (les entitats).

Els educadors aprenen a partir de la pràctica de discutir, sobre la pràctica de les figures que les quals formen part i són agents de la intervenció.

La participació de la població penitenciària com una acció col·lectiva permet que els subjectes que estan estigmatitzats i exclosos socialment formin part dels processos

dinàmics de les mateixes estructures i també de les necessitats conjunturals de les organitzacions, descentralitzant la intervenció educativa. Les intervencions participatives de totes les figures de la comunitat penitenciària permeten la pluralitat, la mobilitat i el dinamisme social que acaba generant un compromís de la mateixa societat. L'estructura vital de la qual està formada la comunitat té en compte les opinions, les necessitats i les expectatives del grup.

Aquestes estratègies metodològiques d'intervenció participativa trenquen amb el paper inactiu, receptor i estigmatitzador dels individus, per passar a utilitzar altres mecanismes més proactius, pluridireccionals i democràtics que permetin un apoderament i un paper actiu de l'individu.

Una part important de la participació comunitària va associada a la creació d'un enfocament pluralista de recerca d'unes necessitats pròpies, amb l'objectiu específic de la millora col·lectiva. L'adquisició d'uns nivells de compromís que aglutinen un grup social heterogeni afavoreix la interacció dels individus marcats per les desigualtats.

El fet participatiu de la comunitat propicia el coneixement de les estructures administratives, de les funcions dels professionals i del tractament, afavorint l'empatia i facilitant que els interns puguin conèixer la realitat des d'un punt de vista proper, que se sentin vinculats a l'organització cogestionant i que augmenti el seu sentit de pertinença a la nostra societat, que també és la seva.

- Tenir en compte l'autonomia del professional i la responsabilitat i capacitat de canvi de les organitzacions.
- Trencar amb la unidireccionalitat i la neutralitat educativa; que l'acompanyament a l'intern deixi de ser un acte mecànic i passi a ser un sistema educatiu de figures democràtiques. Hi ha d'haver una eina de treball per promoure i inventar un altre llenguatge conceptual basat en les necessitats socials i la necessitat de refer-se a si mateix i refer la comunitat.
- Tenir en compte una opció democràtica és una manera de treballar en la qual la nostra pràctica tingui coherència i no es contradigui amb un discurs educatiu-participatiu.
- Prendre l'educand com a objecte de la pràctica educativa, i per tant de la nostra intervenció, on el subjecte és un subjecte més d'una intervenció proactiva en la qual tots participen, on tots esdevenen subjectes per transferir coneixements i crear noves idees transforma la interacció educativa; per això ensenyar i aprendre es converteix en un procés viu i canviant.
- Deixar d'orbitar sobre idees prefixades i continguts estructurats castradors de propostes de millora qualitativa, i començar a treballar més enllà dels límits, trencant amb els espais i les situacions exclusives, facilitant la convivència.

S'ha de tenir en compte que l'ús de la llibertat ens porta a la necessitat de decidir per no ser neutrals, i aquest és un mecanisme de transformació del present. Cal viure la pràctica

educativa en coherència amb les necessitats de la comunitat, respectant l'educand en el procés, sense imposar un criteri predefinit (Freire).

### **Menció de les taules de participació social**

Segons el model de rehabilitació a les presons catalanes:

«Les taules de participació social de segon nivell en l'àmbit penal i penitenciari es creen com a òrgans de consulta i de relació entre les entitats col·laboradores i de voluntariat i la Direcció General de Serveis Penitenciaris i Recursos, amb la finalitat d'afavorir els processos de reinserció social a Catalunya, i actuen en cadascun dels municipis on s'ubiquen els centres penitenciaris i els centres oberts.

Les taules de participació social de segon nivell en l'àmbit penal i penitenciari tenen les funcions següents:

- a. Potenciar el reconeixement mutu i la participació de les parts implicades i obrir processos de participació amb altres recursos de la comunitat.
- b. Proposar, avaluar el funcionament i fer propostes de millora de les línies generals dels circuits i dels canals de comunicació que han d'enquadrar la relació de col·laboració entre totes les parts.
- c. Conèixer les necessitats de la població penitenciària així com proposar accions per a la millora de l'atenció als col·lectius d'atenció especial.
- d. Proposar estratègies conjuntes per facilitar la difusió de la dimensió social i rehabilitadora de la política penitenciària amb la finalitat d'afavorir la implicació ciutadana en processos de reinserció.
- e. Qualsevol altra funció relacionada amb les anteriors que la Comissió Permanent de la Taula de Participació Social en l'àmbit penal i penitenciari pugui acordar.

Les taules de participació social de segon nivell en l'àmbit penal i penitenciari estan presidides pel director o la directora de l'establiment penitenciari i compten amb vocalies en representació del departament competent en matèria d'execució penal (determinats comandaments del centre penitenciari) i en representació de la part social (entitats col·laboradores i voluntariat).

També n'és vocal l'alcalde o l'alcaldesa del municipi on s'ubiqui l'establiment penitenciari, o la persona que designi com a representant del municipi. En el cas de municipis amb més d'un districte, és vocal el regidor o la regidora del districte on radiqui l'establiment penitenciari, o la persona que designi.

Les taules de participació social de segon nivell dels centres oberts i d'execució penal a la comunitat tenen una composició especial quant a la presidència i vocalies: es dona més pes específic als Serveis Socials d'Execució Penal, i es regulen aquestes especificitats en la mateixa Ordre JUS/370/2009, de 23 de juliol, de regulació de les taules de participació social en l'àmbit penal i penitenciari.

Les taules de participació social de segon nivell en l'àmbit penal i penitenciari podran convidar a participar en les seves reunions, amb veu però sense vot, les persones que es consideri oportú per raó dels temes que s'hi hagin de tractar.

Es reuneixen, com a mínim, un cop al trimestre i, excepcionalment, quan sigui necessari, a petició del president o presidenta per iniciativa pròpia o a proposta d'una tercera part dels seus membres.»

#### 5. Avaluació del programa

Cal cercar sistemes estandarditzats de supervisió i control d'activitats i programes que permetin treure'n conclusions, fer correccions i incloure mètodes de treball que millorin l'eficàcia. Aquest procediment s'ha de fer amb criteris d'objectivitat i científicitat.

Per apropar-nos a aquesta finalitat, hem fet una adaptació del pla d'avaluació que s'està utilitzant al CP Joves. Es proposa controlar la qualitat del servei des de tres eixos:

- L'avaluació de l'eficàcia del programa segons el professional
- L'avaluació de l'aprofitament de l'intern en el programa
- L'avaluació del programa segons l'intern

Per tal de recollir la informació necessària es proposen les següents plantilles de recollida de dades:

**AVALUACIÓ DEL PROGRAMA SEGONS EL PROFESSIONAL**

Data d'inici del programa: \_\_\_\_\_ Data del final programa:

\_\_\_\_\_

Nre. de sessions fetes: \_\_\_\_\_

Nom dels interns apuntats el primer dia:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nom dels interns apuntats l'últim dia:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Motius de l'abandonament o baixa del programa. Nom de l'intern. Raó de l'abandonament</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Incidències durant l'activitat (temps, materials, etc.):</p>
<p>Valoració global de</p> <p>Molt satisfactori</p> <p>Bastant satisfactori</p> <p>Satisfactori</p> <p>Poc satisfactori</p> <p>Gens satisfactori</p> <p>Per què?</p> <p>Dificultats detectades:</p>

Propostes de millora:

Aspectes negatius detectats:

Aspectes positius detectats:

Vols afegir qualsevol comentari, suggeriment o proposta de millora del programa de cara al futur?

Moltes gràcies

## AVALUACIÓ DE L'APROFITAMENT DE L'INTERN

(A emplenar pel professional encarregat del programa.)

Data d'inici del programa: \_\_\_\_\_ Data del final de programa: \_\_\_\_\_

Ha superat el programa?: Sí NO

Per què?

Resultat del Riscanvi abans: \_\_\_\_\_ Nivell de valoració del SAM abans: \_\_\_\_\_

Resultat del Riscanvi després: \_\_\_\_\_ Nivell de valoració del SAM després: \_\_\_\_\_

Assistència: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(nombre total de sessions a les quals ha assistit / nombre total de sessions)

<b>Actitud</b>	1	2	3	4	5
Ha estat atent i receptiu durant les sessions.					
Ha participat amb aportacions que han enriquit el debat.					
Ha estat receptiu a les aportacions dels companys.					
Ha respectat el torn de paraula dels companys del grup.					
Ha respectat les aportacions dels companys del grup.					
Ha fet les tasques encomanades.					
Ha reforçat els missatges positius que han aparegut durant les sessions.					
Ha ajudat els companys quan han mostrat dificultats.					

<b>Rendiment</b>	1	2	3	4	5

Es responsabilitza dels fets delictius.					
Accepta la seva història d'estil de vida problemàtic.					
Té consciència de la necessitat de canvi de vida i ho argumenta coherentment.					
Identifica els factors implicats en la conducta delictiva.					
Identifica situacions de risc i sap com prevenir-les.					
Valora les conseqüències negatives de la seva conducta.					
Identifica estratègies d'enfrontament en situacions de risc.					
Planteja activitats i estils de vida alternatius.					
Identifica elements protectors per a un estil de vida prosocial.					
Mostra motivació per al canvi real.					
Fa reflexions prosocials.					
La seva conducta és coherent amb el que ha après.					

Observacions:

## AVALUACIÓ DEL PROGRAMA SEGONS L'INTERN

### Qüestionari de satisfacció de l'usuari del programa

(A emplenar per l'intern)

Ajuda'ns a millorar aquest programa contestant algunes preguntes referents a les activitats i sessions en què has participat. Volem conèixer la teva opinió sincera, tant si és positiva com si és negativa. Aquest qüestionari és anònim i voluntari; l'objectiu és obtenir informació que ens ajudi a millorar el programa en edicions posteriors.

1. Com qualificaries la qualitat del servei que has rebut en el decurs del programa?

Molt dolenta    Dolenta    Regular    Bona    Molt bona

Per què has participat en el programa?

2. Coneixes els objectius d'aquest programa?

SÍ

NO

Quins creus que són?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

3. T'has sentit còmode amb l'atenció que has rebut per part dels professionals?

Gens    Poc    Normal    Bastant    Molt

4. Tens la sensació que s'ha tingut en compte la teva opinió en les diferents actuacions o decisions que han tingut a veure amb el programa?

Gens    Poc    Normal    Gairebé sempre    Sempre

5. T'han semblat suficients sessions?

Molt poques    Poques    Adequades    Moltes    Excessives

6. T'han resultat interessants els continguts del programa?

Sempre    A vegades no    Poques vegades    Gairebé mai    Mai

7. T'han facilitat informació quan l'has demanat?

Sempre    A vegades no    Poques vegades    Gairebé mai    Mai

8. Penses que els teus companys han respectat les teves opinions?

Sempre    A vegades no    Poques vegades    Gairebé mai    Mai

9. Penses que s'han assolit els objectius següents?

Objectiu 1:

Totalment Bastant Regular Poc Gens

Objectiu 2:

Totalment Bastant Regular Poc Gens

Objectiu 3:

Totalment Bastant Regular Poc Gens

Objectiu 4:

Totalment Bastant Regular Poc Gens

10. Consideres que s'han complert els horaris, la puntualitat en l'inici de les sessions i en finalitzar-les, i que s'ha seguit el contingut de cada una de les sessions?

Totalment Bastant Regular Poc Gens

11. Tens algun suggeriment per poder millorar el programa en edicions futures?

12. Quina és la teva valoració global del programa?

Molt dolenta Dolenta Regular Bona Molt bona

COMENTARIS

Moltes gràcies pel teu temps

## **6. Autors**

Les professionals de la comunitat de pràctica (CoP) d'educadors socials de centres penitenciaris 2016-2017:

Noemí Carulla Palacios (CP Joves)

Hel·lena Coll Arias (CP Brians 2)

Yanina Díaz Ortega (CP Lledoners)

Gemma Gea Rodrigo (CP Quatre Camins)

Mercedes Ges Quiros (CP Brians 2)

Joana Herance del Moral (CP Brians 2)

Núria Ibáñez Algué (CP Joves)

Núria Llopis Roca (CP Homes Barcelona)

Raquel López Molina (CP Lledoners)

Cristina Marín Alabart (CP Lledoners)

Núria Millón Espinosa (CP Brians 2)

Fe Pérez Becerra (CP Brians 1)

Anna Maria Sanjuan Torres (Direcció General de Serveis Penitenciaris)

Tània Nieto Cortés (CP Mas d'Enric)

Coordinares per Susana Gracia Albareda, cap de programes d'Educació Social del CP Joves.

## **Agraïments**

El nostre especial agraïment per la col·laboració i l'assessorament de Josep Cid Moliné, coordinador del Grau de Criminologia de la Universitat Autònoma de Barcelona, que ens ha acompanyat durant tot el procés d'elaboració del programa. Les seves investigacions i recerques, que fonamenten el marc teòric, i les seves preguntes i reflexions, sovint no

gaire fàcils de respondre, ens han permès dur a bon port el programa que us presentem. Ha estat un procés molt i molt profitós per a totes les participants. Gràcies de nou.

A Xavier Buscà Huertas, per la seva paciència i saber fer, perquè sempre sap trobar les solucions més adients.

A tot l'equip del programa Compartim del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. El seu suport ha fet possible que la nostra CoP compleixi deu anys.

I, molt especialment, el nostre agraïment a tots els educadors i educadores amb qui hem compartit aquests deu anys d'esforç i aprenentatge. Fidels a la nostra professió, seguim transformant realitat. Gràcies.



## 7. Bibliografia

AGNEW, R. (1992). «Foundation for a General Strain Theory of Crime and Delinquency». *Criminology*, 30, p. 47-87.

AGNEW, R. (2006). *Pressured into Crime. An Overview of General Strain Theory*. Los Angeles: Roxbury.

AUBERT, A.; FLECHA, A.; GARCÍA, C.; FLECHA, R.; RACIONERO, S. (2008). *Aprendizaje dialógico en la Sociedad de la Información*. Barcelona: Hipatia.

BOTTOMS, A.; SHAPLAND, J. (2011) «Steps Towards Desistance among Male Young Adult Recidivists». A: S. Farrall, R. Sparks, S. Maruna i M. Hough (ed.) *Escape Routes: Contemporary Perspectives on Life after Punishment*. London: Routledge.

CALVERLEY, A. (2011). «All in the Family. The Importance of Support, Tolerance and Forgiveness in the Desistance of Male Bangladeshi Offenders». A: S. Farrall, R. Sparks, S. Maruna i M. Hough (ed.) *Escape Routes: Contemporary Perspectives on Life after Punishment*. London: Routledge.

CID J.; MARTÍ, J. (2012). «Turning points and returning points. Understanding the role of family ties in the process of desistance». *European Journal of Criminology*, 9, p. 603-620.

CID, J. (2016) (amb la col·laboració de J. Martí i A. Ibàñez). *Estudi longitudinal sobre el procés de reinserció de les persones empresonades*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. En línia a: [http://justicia.gencat.cat/web/content/home/ambits/formacio\\_recerca\\_i\\_docum/recerca/ataleg\\_d\\_investigacions/per\\_ordre\\_cronologic/2016/estudi\\_longitudinal\\_proces\\_reinsercio\\_persones\\_empresonades/estudi\\_longitudinal\\_proces\\_reinsercio.pdf](http://justicia.gencat.cat/web/content/home/ambits/formacio_recerca_i_docum/recerca/ataleg_d_investigacions/per_ordre_cronologic/2016/estudi_longitudinal_proces_reinsercio_persones_empresonades/estudi_longitudinal_proces_reinsercio.pdf)

CID, J.; MARTÍ, J. (2011). *El procés de desistiment de les persones empresonades: obstacles i suports*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics Formació Especialitzada. En línia a: [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.; MARTÍ, J. (2016). «Structural factors and pathways to desistance: research in Spain». A: J. Shapland, A. Bottoms i S. Farrall (ed.). *Global perspectives in desistance. Reviewing what we know and looking to the future*. London: Routledge.

CID, J.; TÉBAR, B. (2010). «Libertad condicional y delincuentes de alto riesgo». *Revista Española de Investigación Criminológica*, 8 (3), p. 1-25. En línia a: <http://www.criminologia.net/pdf/reic/ano8-2010/a82010art3.pdf>

CID, J.; MARTÍ, J. (2015). «Imprisonment, social support and desistance. A theoretical approach to pathways of desistance and persistence for imprisoned men». *International*

*Journal of Offender Therapy & Comparative Criminology*. Doi: 10.1177/0306624X15623988

CULLEN, F. (1994). «Social Support as an Organizing Concept for Criminology: Presidential address to the academy of Criminal Justice Sciences». *Justice Quarterly*, 11, p. 527-59.

CULLEN, F.; WRIGHT, J. (1997). «Liberating the Anomie-Strain Paradigm: Implications from Social-Support theory». A: N. Passas i R. Agnew (eds.) *The future of Anomie Theory*. Boston: Northeast University Press. En línia a: [http://www.urban.org/uploadedpdf/1001362\\_transitional\\_jobs.pdf](http://www.urban.org/uploadedpdf/1001362_transitional_jobs.pdf)

DE SCHUTTER, A.; YOPO, B. (1981). *Investigación participativa: Una opción metodológica para la educación de adultos* (No. LC5215 D45). Centro Regional de Educación de Adultos y Alfabetización Funcional para América Latina.

FREIRE, P. (1996) *Política i educació*. Madrid: Siglo XXI.

GIORDANO, P.; CERNKOVICH, S.; RUDOLPH, J. (2002). «Gender, Crime, and Desistance: Toward a Theory of Cognitive Transformation». *American Journal of Sociology*, 107, p. 990-1064.

GRAFFAM, J.; SHINKFIELD, A.; LAVELLE, B. (2014). «Recidivism among participants of an employment assistance program for prisoners and offenders». A: *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 58 (3), p. 348-363.

HABERMAS, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa. I: Racionalidad de la acción y racionalización social; II: Crítica de la razón funcionalista*. Madrid, Taurus.

HIRSCHI, T. (1969). *Causes of delinquency*. Berkeley: University of California Press.

IBÁÑEZ, A.; CID, J. (2016). *La reinserció de les persones que finalitzen la condemna de presó en règim ordinari*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. En línia a: <http://ddd.uab.cat/record/164855>.

JÓDAR, I.; SALVANY, M.; Equipo Pa'lante-Ixaya (2013). *Guía metodológica del curso cultura de paz y buen trato desde el modelo de escuelas de familia*. Managua: Ediciones Gráficas las Lilas.

LATORRE, A.; GÓMEZ, A.; ENGEL, L. (2010). «Metodología comunicativa crítica, transformació i inclusió social». *Temps d'Educació*, 38.

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

LEBEL, T.; BURNET, R.; MARUNA, S.; BUSHWAY, S. (2008). «The 'Chicken and Egg' of Subjective and Social Factors in Desistance from Crime». *European Journal of Criminology*, 5, p. 131-59.

MARTÍ, J.; CID, J. (2015). Encarcelamiento, lazos familiares y reincidencia: explorando los límites del familismo. *Revista Internacional de Sociología*, 73 (1). En línea a: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2013.02.04>.

MARUNA, S. (2001). *Making Good. How ex-Convicts Reform and Rebuild their Lives*. Washington: American Psychological Association.

MARUNA, S.; FARRALL, S. (2004). «Desistance from crime: a theoretical reformulation». *Kölner Zeitschrift für soziology and Sozialpsychologie*, 43, p. 171-194.

McNEILL, F. (2006). «A Desistance Paradigm for Offender Management». *Criminology and Criminal Justice*, 6, p. 39-62.

NUSBBAUM, M. (2012). *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.

PATERMOSTER, R.; BUSHWAY, S. (2009). «Desistance and the Feared Self: Toward an Identity Theory of Criminal Desistance». *Journal of Criminal Law and Criminology*, 99, p. 1103-1156.

PETERSILIA, J. (2003). *When Prisoners come home. Parole and prisoner reentry*. Oxford: Oxford University Press.

PLIEGO CARRASCO, F. (2015). *Participación comunitaria y cambio social*. Instituto de Investigaciones Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México.

REDCROSS, C. et al. (2009). *Transitional jobs for ex-prisoners. Implementation of two-year impacts and cost of the center for employment opportunities (CEO) prisoner reentry program*. MDCR Working paper.

SAMPSON, R.; LAUB, J. (1993). *Crime in the Making. Pathways and Turning Points Trough Life*. Cambridge: Harvard University Press.

SCHROEDER, R.; GIORDANO, P.; Cernkovich, S. (2010). «Adult Child-Parent Bonds and Life-Course Criminality». *Journal of Criminal Justice*, 38, p. 562-71.

SKARDHAMAR, T.; TELLE, K. (2012). «Post-release employment and recidivism in Norway». *A: Journal of quantitative criminology*, 28, p. 629-649.

TORRES DE MÁRQUEZ, A. (2009). «La educación para el empoderamiento y sus desafíos», *Sapiens: Revista Universitaria de Investigación*, 1, p. 89-108. En línea a: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3175951>

VISHER, C.; O'CONNELL, D. (2012). «Incarceration and inmates' self perceptions about returning home». *Journal of Criminal Justice*, 40 (5): p. 386-393.

WARR, M. (1998). «Life-course Transitions and Desistance from Crime». *Criminology*, 36, p. 183-216.

C. P. Brians 2. *Programa de Participació i Convivència MR-7*

Model de rehabilitació a les presons catalanes

## **II. Blocs i fitxes d'activitats**

## **Bloc 1. Idees preconcebudes (falses creences) vs. realitat. Punt de partida**

### **Justificació**

Quan es parla de presons tothom té una idea preconcebuda, sigui pel que ha llegit o pel que ha vist a televisió, o per un contacte més directe a través d'un familiar o conegut que ja hi ha estat.

En aquest bloc es tracta d'analitzar quines idees tenen els interns referents a la seva situació i a les seves expectatives de futur, intentant que tinguin una idea més ajustada a la realitat.

Al mateix temps s'intenta fomentar una reflexió interna incidint en la interpretació que cadascú fa d'una mateixa situació, per aconseguir entre tot el grup trencar amb les falses creences que tenen interioritzades.

### **Objectius específics del bloc**

- Detectar les idees preconcebudes sobre el compliment de condemna.
- Prendre consciència dels trets personals propis.
- Assumir la realitat del seu entorn en el moment de la sortida del centre.
- Ajustar a la realitat les expectatives de futur.
- Informar sobre les oportunitats reals durant el compliment de condemna.
- Potenciar la responsabilització durant el procés de compliment de condemna.

### **Continguts**

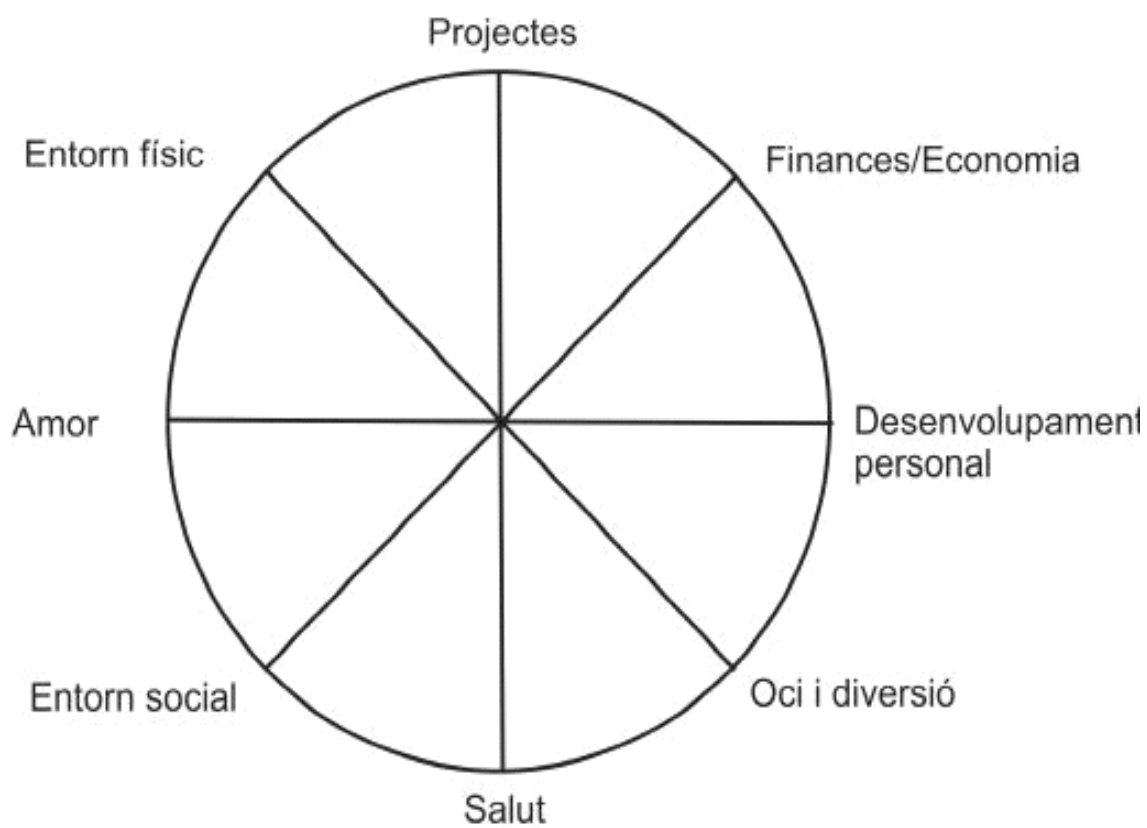
- Idees preconcebudes i falses creences
- Autoconeixement personal
- Oportunitats que ofereix el sistema penitenciari
- Recursos que ofereix l'entorn

<b>ACTIVITAT 1</b>	<b>El meu jo</b>
<b>CONTINGUT</b>	Es tracta d'una activitat pensada perquè el grup es comenci a conèixer o es conegui millor. Es farà el primer apropament a la importància de «com interpretem» i de com actuem a partir d'aquesta interpretació pròpia.
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentar el grup.</li> <li>- Expressar com em veig i com penso que em veuen els altres.</li> <li>- Conèixer com em veuen els altres.</li> <li>- Conèixer diferents maneres d'interpretar una mateixa cosa.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 40 minuts</li> <li>● Fulls</li> <li>● Bolígrafs</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<p>Es reparteix mig full per persona i se'ls demana que es dibuixin tal com es veuen a si mateixos. A una banda del full hauran de dibuixar el «jo per dins» i a l'altra el «jo per fora».</p> <p>Pot ser un dibuix més o menys realista i és totalment anònim i lliure.</p> <p>Posteriorment l'educador agafa els papers i en reparteix a l'atzar un per a cada persona (diferent del propi) i cadascú haurà d'explicar què hi veu, com interpreta el dibuix que li ha tocat i qui creu que és.</p> <p>La persona implicada explicarà si l'altre l'ha encertat i si ha fet una bona interpretació del que ell volia transmetre amb el dibuix.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	

<b>ACTIVITAT 2</b>	<b>LA RODA DE LA TEVA VIDA</b>
<b>CONTINGUT</b>	L'ingrés en un centre penitenciarí sol portar associat un trencament amb gran part dels pilars que fonamenten la vida d'una persona. Aquest exercici ens permet conèixer el grau de satisfacció actual envers les diferents àrees de la seva vida i fer una aproximació a les seves expectatives.
<b>OBJECTIUS</b>	— Prendre consciència del grau de satisfacció personal. — Evidenciar les pròpies expectatives personals.
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	1 hora 30 minuts Un full amb la roda de la vida dibuixada. Bolígrafs o llapis.
<b>PAUTES</b>	Es reparteix a cada intern un full on hi ha una roda fraccionada en diferents aspectes de la vida: laboral, familiar, oci, etc. Se li demana que marqui el tant per cent del grau de satisfacció que té en aquest moment respecte a un àmbit concret. Quan hagi omplert tots els apartats tindrà un dibuix gràfic del seu grau de satisfacció personal en aquest moment. Si hi ha algun aspecte que no queda reflectit al dibuix, ells mateixos el poden dibuixar i avaluar també. Abans de comentar-ho en veu alta es convida cada intern a mirar-se la seva roda de la vida, a reflexionar sobre el que li transmet (en termes generals, si ell es veu satisfet o no actualment) i se li demana que es prengui una estona més per escriure quins són els objectius que hauria d'aconseguir en cadascun dels apartats per arribar al cent per cent de satisfacció personal. Quan han acabat comenten en veu alta entre tots la roda de cadascun d'ells, incidint en els aspectes que els han sobtat més. Això els permet veure quins són els seus pilars més importants
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	L'avaluació de l'activitat és subjectiva i personal. També es fa una valoració en grup, que permet reflexionar al voltant de les expectatives de vida personals, i constatar que les prioritats canvien en entrar a la presó.



**Annex**



<b>ACTIVITAT 3</b>	I ara, quantes opcions tinc?
<b>CONTINGUT</b>	<p>És important iniciar el procés de complir condemna amb la idea que és possible realitzar un treball personal, que no tot serà temps perdut i que el compliment de la pena pot portar un procés de reflexió personal i de reorientació d'objectius, l'adquisició de nous hàbits o el reforçament de noves aptituds que permeten una reinserció de la persona un cop finalitzat el període de privació de llibertat.</p> <p>És important tenir expectatives ajustades a la realitat (al marge de maniobra que permet el centre penitenciari), i també veure que hi ha un camí que es pot desenvolupar i que serà positiu per a la persona.</p>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajustar les expectatives de futur.</li> <li>• Fer una aproximació a l'àmbit penitenciari.</li> </ul>
<b>TEMPS I MATERIAL</b>	<p>1 hora 30 minuts</p> <p>Notícia del diari</p>
<b>PAUTES</b>	<p>S'entrega als participants la notícia (annex) i se'ls convida a fer una lectura. En funció de les característiques del grup la lectura serà individual o bé grupal a fi d'afavorir la comprensió del contingut.</p> <p>Quan tots els participants l'han llegit es lliura un full amb les preguntes següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Què esperes de la condemna?</li> <li>• Quines expectatives tens sobre el temps que has d'estar a la presó?</li> <li>• Quines oportunitats consideres que t'ofereix el compliment d'aquesta condemna?</li> <li>• Què et sembla que pots fer durant el compliment d'aquesta condemna per millorar la teva vida a l'exterior?</li> </ul> <p>Se'ls demana que es prenguin el seu temps per pensar i respondre les preguntes. Si tenen dubtes en la comprensió se'ls aclareixen.</p> <p>Quan tots hagin acabat es passa a la segona part. Se'ls convida a posar-se en grups de tres persones i que pensin quines són les coses que han ajudat als testimonis de l'article a finalitzar la seva estada a la presó (quines situacions concretes, quines accions pròpies, etc.). Es comenta en veu alta entre tots els grups.</p> <p>Després se'ls passa el vídeo de la zona de confort a manera de reflexió final.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	<p>L'última activitat ha estat veure el vídeo de la zona de confort. Per al pròxim dia se'ls demana que pensin quina ha estat la seva zona de confort: quins hàbits, quines rutines, quines persones, quines situacions.</p> <p>Hauran d'escriure-ho i entregar-ho el dia següent.</p>
<b>AVALUACIÓ</b>	

## Annex

### Caminos de reinserción: hay vida después de la cárcel

Varias entidades trabajan con reclusos en la fase final de su condena para que, al recuperar la libertad, recobren también autoestima y expectativas laborales.

Los «itinerarios personalizados»

Casi tanto como la pérdida de libertad o el peso del remordimiento, la culpa o la vergüenza en algunos casos, para las personas que están presas supone también una enorme losa la **falta de esperanza**, de expectativa para el momento en que concluya su condena. Este hecho no solo crea una tremenda angustia en quienes están en prisión sino que en un importante porcentaje de casos incide también en comportamientos reincidentes. El **índice de reincidencia sigue siendo superior al 30%** de los que salen de los centros penitenciarios. La reinserción social es, al menos en teoría, la piedra angular del proceso penitenciario. Pero esta falla estrepitosamente una y otra vez por la falta de un programa de acompañamiento del preso en su **última fase de pena**.

En ese ámbito, el de la transición de una situación sin libertad al regreso efectivo a la calle, se ha empezado a trabajar en los últimos años desde varias instituciones ya de una forma bastante más intensa y con un **enfoque personalizado** que permita una **inserción real** y evite recaídas en situaciones problemáticas, delictivas o vinculadas con el consumo de drogas. En una sociedad y un ámbito laboral tan exigente y competitivo, para gozar de una auténtica oportunidad al dejar la cárcel es crucial recibir el apoyo de estas entidades y programas.

El programa **Reincorpora**, que desarrolla la **Fundación la Caixa**, es el que más ha cuajado en sus cinco años de existencia. Va destinado a internos que se encuentran en la fase final de su condena y tiene por objetivo «normalizar al máximo sus vidas para que vuelvan a sentirse integrados y puedan disfrutar de oportunidades de empleo, algo que para las personas que han estado privadas de libertad tiene un plus de dificultad». Así lo explica Rosa Nieto, una de las responsables de este programa en Sevilla que está en coordinación constante con el **Centro de Inserción Social (CIS) Luis Jiménez de Asúa**, que dirige Mercedes Moreno. Este programa se ejecuta con la financiación de la Caixa y el trabajo de dos fundaciones, Liberación, por un lado, y Padre Leonardo, por otro. «Son el nexo —explica Nieto—, la bisagra que hace que encaje todo el proceso. Acompañamos, empujamos y somos la referencia para los internos en su proceso hacia la libertad, con unos itinerarios que desde hace un año son ya personalizados». Eso quiere decir que se detectan las capacidades de cada uno, «eso que nadie ve», para poner en marcha cursos, actividades o prácticas en empresas que les permitan desarrollar una habilidad y que generen su expectativa de tener un empleo. «Ellos tienen muchos miedos, incluso mayores que los prejuicios de aquellos que luego les contratan», apunta Nieto.

La directora del CIS, por su lado, recuerda que estos programas «no son solo una manera de acortar la pena», puesto que ofrecen beneficios penitenciarios, sino que debe existir «una voluntad firme por parte del recluso, un deseo claro sin el que es imposible que salga bien». Los **resultados son cada vez mejores**, especialmente desde que en 2014 se pusiera en marcha el

programa In Out, un paso más en esa reinserción con itinerarios personalizados para los presos seleccionados, más participación de empresas y unas prácticas laborales centradas en la habilidad de cada uno. En cinco años ya han sido **328 los participantes en el programa Reincorpora**, y se ha superado el objetivo, ya que **más del 50%** de ellos terminan con un trabajo. «Es un verdadero éxito y cada vez más empresas se suman», explica Moreno.

Pero además de ese programa de acompañamiento, los reclusos que estén en el tramo final de su pena tienen la opción de dar sus primeros pasos hacia la libertad real de la mano de la Fundación Prolibertas en la **casa de acogida Emaús-Esperanza de la Trinidad**, donde los internos pasan días de permiso en un espacio hogareño que les permite llevar a cabo programas de acogida, promoción y reinserción sociolaboral, pero «también **encontrar una familia** que no tienes y que es muy necesaria en ese momento», como refiere su directora, Ana Redondo. Esta casa de acogida, que funciona desde 2003, también trabaja de la mano del CIS con diversos talleres educativos, como el de cocina, y desempeña una labor de resocialización «que favorezca su **confianza en los demás y en ellos mismos**, su autoestima y esa motivación que da sentirse útiles. Se les prepara para su nueva vida en libertad y para reducir su miedo». Miedo que pesa mucho para cualquiera y que, en personas que han pasado una etapa de su vida en prisión, se convierte en un gigante en su contra. «Hay muchos prejuicios y estigmas sobre la población reclusa –dice Redondo–, pero poco a poco se va ganando en sensibilidad con este tema. Falta aún mucha concienciación, pero avanzamos. **La cárcel es un fiel reflejo de la sociedad** y dentro existen los mismos problemas y los mismos perfiles de personas que fuera. Hay gente que hace mal pero también mucha que trabaja, que estudia y que quiere salir adelante».

Daniel, 26 años

El trabajo de la mano de la Fundación Padre Leonardo y los cursos del programa Reincorpora han permitido que Daniel tenga actualmente un **contrato en una conocida multinacional** asentada en Sevilla. Atrás quedaron los tiempos más duros de la condena. Carga con una pena de cinco años y diez meses tras entrar en prisión en verano de 2012. «Entré solo por cuatro meses, por una pelea, pero estando ya dentro fueron llegando más asuntos parecidos que tenía pendientes». Ahora ya está en el CIS, de donde sale cada día a trabajar esperando el tercer grado, mientras le quedan dos años y ocho meses de condena. «El curso me ha ayudado bastante –explica–, porque la experiencia en la cárcel no se la desearía a nadie. Pero me ha servido para aprender mucho en todos los sentidos. Entré en un módulo de estudios, me saqué el acceso a la universidad para mayores de 25 años y cursé primero de Dirección y Administración de Empresas. Tuve que aparcarlo para hacer los cursos, que eran de reponedor y me han venido muy bien porque trabajo, pero en cuanto salga volveré a matricularme si puedo». Y añade: «**Si quieres, puedes ser alguien de provecho incluso en la cárcel**, se trata de proponértelo».

Mariana, 25 años

Portuguesa de Faro, Mariana espera la condicional en primavera para empezar a darle a su hija de dos años «la vida que merece». Cumple en el módulo de madres de la cárcel de Alcalá su condena de seis años y un día por narcotráfico, tras ser detenida en Barajas con droga **procedente de Brasil**. Ya había estado en un centro de menores por tráfico de estupefacientes y ahora acumula casi cuatro años entre las paredes del centro penitenciario sevillano. Confiesa que «el paso del tiempo desespera y es casi peor cuando se acerca el final que al principio, porque cada vez tienes más ansiedad y, encima, ves que tu niña ya empieza a darse cuenta de algunas cosas. Sobre todo ahora que ya ha salido algunas veces y ve que vuelve a estar encerrada. Hunde ver llorar a tu hija pidiendo a la vigilante que no cierre la puerta del cuarto a las ocho y cuarto. Pero esto es así...». Mariana prevé regresar a su país junto a su madre para «empezar una vida de cero». En los últimos meses, el apoyo de la Fundación Prolibertas y la Casa Emaús ha sido crucial para «sentir que tenía cerca a una familia y poder estar al día. **Ahora tengo claro que no volveré a cometer aquellos errores**».

Jonatan, 28 años

Jonatan entró preso en octubre de 2011 por narcotráfico. Ahora goza de la libertad condicional, con la que espera llegar a enero de 2017, cuando concluye su pena. Fue detenido en Colombia cuando iba a transportar droga a España y pasó los dos primeros años de condena allí, donde la dureza de la cárcel deja huella. «Cuando me trasladaron a Soto del Real, nos pusieron de comer unos macarrones con chorizo y pensé que estaba soñando. Me parecía un palacio en comparación». Recuerda este sevillano que cuando obtuvo **su primer permiso tras dos años entre rejas** y volvió a España «dolió mucho volver a ver a mi familia después de tanto tiempo tras un cristal. Fue un choque muy fuerte para mí». Tras su estancia en la prisión de Morón, pasó al CIS gracias al programa Reincorpora y empezó a trabajar con la Fundación Padre Leonardo. «Dimos un curso de limpieza con una parte teórica en la propia cárcel y luego las prácticas fuera, lo que me ayudó mucho. **Tener la cabeza ocupada con una esperanza es más fuerte que la desesperación**. Me benefició mucho en el proceso hacia la libertad, pero sobre todo para tener una ilusión. Gracias al programa y las prácticas en empresas, alguna me ha llamado para trabajar. Y es vital que vuelvan a verte como una persona normal».

Remus, 26 años

Remus entró en la cárcel en 2012 condenado a tres años y nueve meses por «**un delito que nunca había cometido**». Simplemente por «estar en un sitio equivocado con la gente equivocada y con el mismo nombre y apellidos que el de otra persona de mi país que estaba siendo buscada. Cuando me di cuenta del error ya no había marcha atrás porque había firmado papeles». Fue detenido en Barcelona, donde llegó para buscarse la vida harto de la falta de oportunidades de su país de origen, Rumanía, pero ingresó en Sevilla I porque tiene una hermana que vive en la capital andaluza. Remus, que trabaja con la Fundación Prolibertas, destaca que lo peor de estar preso es «lo desesperante que es ver pasar los días tan lentamente y sabiendo que no puedes hacer nada».

y recalca que **«el sistema sirve, puede ayudar a reincorporarte a la sociedad si lo aprovechas**, si tienes la voluntad de hacerlo. Si no quieres salir adelante, no sales. Cada uno hace su vida en la cárcel como quiere. Te dan la posibilidad de hacerlo bien y la de no hacerlo bien. Si quieres, es fácil. Pero puedes tirarte a la droga, las peleas, los trapicheos... Y no te darán los permisos ni la condicional ni nada. Yo me busqué un trabajo en cocina, nunca me he peleado, siempre he hecho mis tareas, he respetado las normas, he estudiado español, he hecho cursos, por eso creo que en breve podré estar ya en libertad».

Mijail, 47 años

Mijail, rumano de 47 años, estuvo preso hasta enero de 2012, cuando terminó de cumplir su pena de tres años y siete meses. Curtido ya en los reveses de la vida, pone el acento en una de las cuestiones cruciales de quienes han estado presos: la soledad. En todos los sentidos. «Cometí un error, sí, pero después de haber pagado por él, lo más complicado es volver a formar parte de la sociedad de un modo normal. Yo perdí todo por culpa de aquello. Todo. Pero especialmente **perdí mi relación con el entorno, con la vida real**, con lo que está sucediendo fuera de la prisión». Y en esa faceta está recibiendo una ayuda crucial por parte de la Casa Emaús, que «es mi familia, **me da todo lo que una familia debe darte**». Tras una dura juventud con un padre alcohólico y sin su madre, emigró a España para trabajar en el campo junto a compatriotas suyos. Pero al poco de empezar en la recogida de cítricos en Huelva, fue convencido por varios compañeros para participar en la descarga de fardos de droga de una embarcación en Mazagón. «Era muy tentador, pagaban 3.000 euros por una noche por descargar. Éramos unos quince. Me dejé llevar por el dinero fácil y la Guardia Civil nos pilló. Era la primera vez que hacía algo así. Y la última». Ahora rehace su vida en Sevilla y busca ocupación.

<b>ACTIVITAT 4</b>	És tot el que veiem?
<b>CONTINGUT</b>	La realitat que cadascú de nosaltres percep està dirigida, és una percepció parcial en funció dels nostres aprenentatges i experiències vitals previs. A més és una mirada parcial del que és la totalitat de la realitat observada perquè s'està produint en un entorn i un context del qual sovint no tenim la informació adequada.
<b>OBJECTIUS</b>	Reconèixer la limitació de com percebem el món. <ul style="list-style-type: none"> <li>● Entendre la dificultat de tenir tota la informació.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1 hora 30 minuts</li> <li>● Fotografies</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'inicia la sessió convidant els interns que es treguin les taules de davant. Ens col·loquem en semicercle, perquè l'activitat d'avui no necessita que escriguin i facilitarà que anem passant les fotografies.</li> <li>● Es distribueix una fotografia a cadascun d'ells (és important que les fotocòpies siguin DIN A4 perquè es vegin bé). Se'ls demana que observin la imatge, que vegin què hi ha, que pensin què els transmet la imatge, i que facin també l'esforç d'enquadrar aquesta imatge (pensar on està passant) i explicar una mica la «història» de la persona o persones que veu.</li> <li>● Després d'una estona es demana que cada intern pugui explicar als altres la seva imatge, el que veu i el que li transmet.</li> <li>● Quan s'ha tancat la roda cadascú rep la descripció de la fotografia autora de la imatge on explica on es va fer i quina és la història «real» de la fotografia.</li> </ul>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	

<b>ACTIVITAT 5</b>	Baròmetre de valors
<b>CONTINGUT</b>	<p>Sempre interpretem la realitat segons la nostra percepció i els nostres valors. Aquesta interpretació és la que ens fa posicionar a favor o en contra de les coses o circumstàncies i actuar d'una manera determinada.</p> <p>Les paraules i els discursos també s'interpreten i sol ser una interpretació parcial de la realitat. A través de l'escolta activa dels discursos d'altres persones podem formar una altra realitat.</p>
<b>OBJECTIUS</b>	<p>Reconèixer la limitació de com percebem el món.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Detectar les idees preconcebudes:</li> <li>● Ampliar la visió d'una mateixa realitat:</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1 hora 30 minuts</li> <li>● Pissarra</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<p>Dividim l'espai central en tres parts. Tot el grup s'agrupa al centre. Una persona llegirà i escriurà a la pissarra una de les frases proposades (prèviament escollida per l'educadora).</p> <p>Els demanarem que les persones que estan a favor del contingut de la frase es col·loquin totalment a l'esquerra. Les que estiguin en contra es situaran totalment a la dreta. També podem deixar l'opció que es posicionin al centre (ni totalment d'acord ni totalment en desacord).</p> <p>Comença el debat. Si alguna persona en algun moment vol suavitzar el seu posicionament podrà canviar de lloc explicant els motius i el seu raonament. Les altres persones que es puguin sentir convençudes per aquesta opinió també poden modificar la seva posició. Així aniran parlant d'un en un fins que tothom hi hagi participat.</p> <p>Exemples de frases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La violencia siempre genera más violencia.</li> <li>● Siempre ha habido guerras y eso no lo podemos cambiar.</li> <li>● Educar para la paz es educar para la desobediencia.</li> <li>● La única forma de evitar una invasión es la violencia.</li> <li>● Donde hay justicia siempre hay paz.</li> <li>● La no violencia es «poner la otra mejilla».</li> <li>● La protesta violenta puede estar justificada por las situaciones de injusticia en las que viven algunos pueblos.</li> <li>● La libertad de uno acaba donde empieza la del otro.</li> </ul> <p>L'activitat no s'ha d'allargar gaire, amb dues o tres frases és suficient per crear debat i aconseguir els objectius marcats.</p> <p><b>PROPOSTA DE VARIACIÓ</b></p> <p>Segons el nivell del grup es pot intentar crear una nova frase amb una redacció per acord conjunt.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	<p>Fixar-se si durant una setmana, en la seva vida quotidiana, han detectat diverses interpretacions per part d'ells / de companys / de professionals d'una mateixa realitat. Es comentarà a la sessió següent.</p>
<b>AVALUACIÓ</b>	



<b>ACTIVITAT 6</b>	El cas de Miguel
<b>CONTINGUT</b>	<p>En moltes ocasions nosaltres mateixos ens escandalitzem de la nostra permanent capacitat de jutjar sense tenir gaire informació sobre la persona o la situació.</p> <p>La veritat: vivim jutjant persones i coses. No és estrany, també, equivocar-nos sovint.</p> <p>Quins efectes pot produir això en nosaltres i en la convivència en societat?</p>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconèixer les limitacions que tenim a l'hora de percebre el món. Detectar els prejudicis.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 hora 30 minuts</li> <li>• Cinc relats i el relat final de Miguel (annexos)</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<p>Es divideix el grup en cinc equips i es distribueixen els cinc textos presentats als annexos.</p> <p>En deu minuts aproximadament cada equip haurà d'avaluar (o jutjar) el comportament d'en Miguel després d'observar-lo en diferents moments del dia i de llegir els textos que el descriuen escrits per diferents persones.</p> <p>Es mostra el comportament de Miguel a través de relats de la seva mare, de la dona de la neteja, del porter de l'edifici, del conductor del taxi i d'un noi d'un pub al qual Miguel sol anar.</p> <p>A continuació es proposa als equips, d'un en un, que expliquin a la resta del grup com perceben en Miguel.</p> <p>Després d'escoltar la descripció de tots els equips es proposa un intercanvi entorn de les observacions realitzades anteriorment per tots els equips.</p> <p>Debat.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	Observar en la seva vida quotidiana si detecten algun prejudici o judici amb manca d'informació sobre alguna persona determinada.
<b>AVALUACIÓ</b>	

Recursos:

Relato nº 1 – De su madre:

Miguel se levantó corriendo, no quiso tomar café y ni miró la torta que yo había hecho especialmente para él. Solo cogió la caja de cigarrillos y la caja de fósforos. No quiso ponerse la chaqueta que le alcancé. Dijo que tenía prisa y reaccionó con impaciencia ante mis peticiones de que se alimentara y se abrigara. Él continúa siendo un niño que precisa atención, pues no reconoce lo que es bueno para sí mismo.

Relato nº 2 – Del muchacho del pub:

Ayer noche él llegó aquí acompañado de una chica morena, bien linda, a la que no hizo caso. Cuando entró una rubia, de vestido ajustado, él me llamó y quiso saber quién era ella. Como yo no la conocía, él no dudó; se levantó y fue a la mesa a hablar con ella. Yo disimulé pero igual pude oír que él fijaba un encuentro, a las nueve de la mañana, delante de las narices del acompañante de la chica. ¡Sujeto valiente!

Relato nº 3 – Del conductor del taxi:

Hoy por la mañana, apareció un sujeto y no me gustó su cara. Tenía la cara preocupada, seria, no quería charlar. Intenté hablar sobre fútbol, política, sobre el tránsito, pero él siempre me mandaba callar la boca, diciendo que tenía que concentrarse. Me entró la desconfianza de que fuera de aquellas personas que la gente llama subversivas, de esos que la policía anda buscando o de esos que asaltan a los conductores de taxis. Apuesto que anda armado. Estuve como loco hasta que me libré de él.

Relato nº4 – Conserje del edificio:

Este Miguel es una persona rara. A veces saluda, a veces finge que no ve a nadie. Sus conversaciones las personas no las entendemos. Es parecido a un pariente mío que enloqueció. Esta mañana, él llegó hablando solo. Le di los buenos días y él me miró con una mirada extraña y dijo que todo en el mundo era relativo, que las palabras no eran iguales para todos, ni las personas. Me dio un empujón y apuntó luego a una señora que pasaba. Dijo también que cuando pintaba un cuadro, aquello era la realidad. Soltaba risotadas, y más risotadas. Ese muchacho es un lunático.

Relato nº 5 – Señora de la limpieza:

Él siempre anda con un aire misterioso. Los cuadros que pinta no los entiendo. Cuando él llegó ayer por la mañana, me miró medio sesgado. Tuve un mal presentimiento, como si fuera a suceder alguna cosa mala. Poco después llegó la chica rubia. Ella me preguntó dónde estaba él y yo se lo dije. Al poco rato la oí gritar y acudí corriendo. Abrí la puerta por sorpresa y él estaba con una cara furiosa, mirando a la chica lleno de odio. Ella estaba tirada en el diván y en el suelo tenía un cuchillo. Yo salí gritando: ¡asesino, asesino!.

Relato del propio Miguel sobre lo ocurrido ese día:

Yo me dedico a la pintura de cuerpo y alma. El resto no tiene importancia. Hace meses que quiero pintar una *madonna* del siglo XX, pero no encuentro una modelo adecuada que encarne la belleza, la pureza y el sufrimiento que yo quiero retratar. En la víspera de aquel día, una amiga me llamó por teléfono diciendo que había encontrado a la modelo que yo buscaba y me propuso que nos encontráramos en el pub. Yo estaba ansioso por verla. Cuando ella llegó me quedé fascinado; era exactamente lo que yo quería. No tuve dudas. Como el muchacho del pub no la conocía, fui hasta

la mesa de ella, me presenté y le pedí que posara para mí. Ella aceptó y fijamos un encuentro en mi taller a las 9 horas del día siguiente. Yo no dormí tranquilo aquella noche. Me levanté ansioso, loco por comenzar el cuadro, ni pude tomar café de tan emocionado que estaba.

En el taxi, comencé a realizar un esbozo, pensando en los ángulos de la figura, en el juego de luz y sombra, en la textura, en los matices....Ni noté que el taxista hablaba conmigo.

Cuando entré en el edificio, yo hablaba bajito. El conserje intentó hablar conmigo pero yo no le presté atención. Ahí yo pregunté: ¿qué pasa?. Él dijo: «buenos días». ¡Nada más que «buenos días»! Él no sabía lo que aquel día significaba para mí. Sueños, fantasías y aspiraciones...Todo se iba a volver real, con la ejecución de aquel cuadro. Yo intenté explicarle que la verdad era relativa, que cada persona ve a la otra a su manera. Él me llamó lunático. Yo solté una risotada y dije: ahí está la prueba de lo que yo dije. El lunático que usted ve, no existe. Cuando pude entrar, me di de cara con la señora de la limpieza.

Entré al taller y comencé a preparar la tela y las tintas.

Entonces yo suspiré y dije: «Ah, mi *madonna*».

<b>ACTIVITAT 7</b>	Som conscients del moment en què estem?
<b>CONTINGUT</b>	Som conscients
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fer veure als interns el moment en què es troben en l'àmbit personal.</li> <li>• Ajudar-los a centrar-se en la tasca que hauran de desenvolupar durant el programa.</li> </ul>
<b>TEMPS I MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 hora 30 minuts</li> <li>• Relat de Jorge Bucay <i>El rey ciclotímico</i></li> <li>• Fulls i bolígraf</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<p>S'entrega el text als interns i se'ls demana que el llegeixin (10 min. aprox.). Després es demana que posin per escrit la seva opinió sobre el text (10 min aprox.).</p> <p>Quins obstacles troben per aconseguir els seus objectius? Quina influència té en el seu moment particular?</p> <p>Posteriorment es fa un debat en grup amb l'objectiu que cadascú identifiqui en quin moment es troba i expliqui quines situacions li fan difícil seguir el camí que vol fer.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	

## Annex

- Cuento de Bucay de *El rey ciclotímico*

### El rey ciclotímico

Cuando comencé a hablar, me di cuenta de mi aceleramiento. Estaba eufórico. A medida que le contaba a Jorge, me daba cuenta de cuántas cosas había hecho durante la semana. Como otras veces, me sentía un Supermán triunfal, un enamorado de la vida. Le contaba al gordo mis planes para los próximos días. Tenía tanta fuerza, tanta energía...

El gordo se sonrió alegre y acompañante. Como siempre, me pareció que ese tipo me acompañaba en mis estados de ánimo, cualesquiera que fueran. Compartir esta alegría con Jorge era una razón más para estar alegre. Todo me salía bien. Seguí planeando cosas. No me alcanzarían dos vidas para hacer lo que estaba dispuesto a empezar. –¿Te cuento un cuento? – dijo. Con esfuerzo, reconozco, me callé.

Había una vez un rey muy poderoso que reinaba un país muy lejano. Era un buen rey. Pero el monarca tenía un problema: era un rey con dos personalidades. Había días en que se levantaba exultante, eufórico, feliz. Ya desde la mañana, esos días aparecían como maravillosos. Los jardines de su palacio le parecían más bellos. Sus sirvientes, por algún extraño fenómeno, eran amables y eficientes esas mañanas.

En el desayuno confirmaba que se fabricaban en su reino las mejores harinas y se cosechaban los mejores frutos. Esos eran días en que el rey rebajaba los impuestos, repartía riquezas, concedía favores y legislaba por la paz y por el bienestar de los ancianos. Durante esos días, el rey accedía a todos los pedidos de sus súbditos y amigos.

Sin embargo, había también otros días. Eran días negros. Desde la mañana se daba cuenta de que hubiera preferido dormir un rato más. Pero cuando lo notaba ya era tarde y el sueño lo había abandonado. Por mucho esfuerzo que hacía, no podía comprender por qué sus sirvientes estaban de tan mal humor y ni siquiera lo atendían bien. El sol le molestaba aun más que las lluvias. La comida estaba tibia y el café demasiado frío. La idea de recibir gente en su despacho le aumentaba su dolor de cabeza. Durante esos días, el rey pensaba en los compromisos contraídos en otros tiempos y se asustaba pensando en cómo cumplirlos. Esos eran los días en que el rey aumentaba los impuestos, incautaba tierras, apresaba opositores...

Temeroso del futuro y del presente, perseguido por los errores del pasado, en esos días legislaba contra su pueblo y su palabra más usada era NO. Consciente de los problemas que estos cambios de humor le ocasionaban, el rey llamó a todos los sabios, magos y asesores de su reino a una reunión.

–Señores –les dijo– todos ustedes saben acerca de mis variaciones de ánimo. Todos se han beneficiado de mis euforias y han padecido mis enojos. Pero el que más padece soy yo mismo, que cada día estoy deshaciendo lo que hice en otro tiempo, cuando veía las cosas de otra manera. Necesito de ustedes, señores, que trabajen juntos para conseguir el remedio, sea brebaje o conjuro que me impida ser tan absurdamente optimista como para no ver los hechos y tan ridículamente pesimista como para oprimir y dañar a los que quiero.

Los sabios aceptaron el reto y durante semanas trabajaron en el problema del rey. Sin embargo todas las alquimias, todos los hechizos y todas las hierbas no consiguieron encontrar la respuesta al asunto planteado. Entonces se presentaron ante el rey y le contaron su fracaso. Esa noche el rey lloró.

A la mañana siguiente, un extraño visitante le pidió audiencia. Era un misterioso hombre de tez oscura y raída túnica que alguna vez había sido blanca.

–Majestad –dijo el hombre con una reverencia–, del lugar de donde vengo se habla de tus males y de tu dolor. He venido a traerte el remedio. Y bajando la cabeza, acercó al rey una cajita de cuero.

El rey, entre sorprendido y esperanzado, la abrió y buscó dentro de la caja. Lo único que había era un anillo plateado.

–Gracias –dijo el rey entusiasmado– ¿es un anillo mágico?

–Por cierto lo es –respondió el viajero–, pero su magia no actúa solo por llevarlo en tu dedo...

Todas las mañanas, apenas te levantes, deberás leer la inscripción que tiene el anillo. Y recordar esas palabras cada vez que veas el anillo en tu dedo.

El rey tomó el anillo y leyó en voz alta: Debes saber que ESTO también pasará.

## **Bloc 2. Presa de consciència de l'inici de la condemna**

### **Justificació**

Aquest bloc planteja conèixer i analitzar el que diu la normativa sobre els permisos ordinaris de sortida a l'exterior, les sortides programades i l'aplicació de l'article 100.2 del Reglament penitenciari (RP), principalment. Pretén reflexionar entorn de les diferents opcions d'aproximació a l'exterior que permet l'RP amb l'objectiu que els interns siguin conscients de la interpretació subjectiva que sovint fan de la finalitat que té la normativa, i d'aquesta manera mostrar una visió més ajustada d'allò que li pot oferir el compliment d'una condemna.

### **Objectius**

- Conèixer la normativa que facilita l'aproximació a l'exterior i la preparació per a la vida en llibertat.
- Ser conscients de les possibilitats d'aproximació a l'exterior existents i els requisits per accedir-hi.
- Conèixer la finalitat de les sortides durant el compliment de condemna i el procés de rehabilitació i reinserció.
- Fomentar la participació activa i la responsabilització de l'intern en el seu propi procés de rehabilitació i reinserció.
- Fomentar unes expectatives realistes respecte al procés de reinserció.

### **Continguts**

- Contingut del Reglament penitenciari relatiu als permisos (article 155), sortides programades (article 114) i l'aplicació de l'article 100.2 RP.
- Idees preconcebudes sobre l'aproximació i el gaudi de les sortides a l'exterior.
- Mites *versus* realitat.
- Apoderament i responsabilització de l'intern durant tot el compliment de la condemna.

<b>ACTIVITAT 1</b>	Com puc començar a tenir contacte amb l'exterior durant la meva condemna?
<b>CONTINGUT</b>	Definicions legals de diferents articles del Reglament penitenciari referents a l'apropament al medi extern. Mites i realitats sobre les aproximacions al medi extern.
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer les creences prèvies dels interns.</li> <li>• Trencar amb els mites i les falses creences sobre què són i quina finalitat tenen les sortides l'exterior.</li> <li>• Conèixer la finalitat dels permisos, les sortides programades i l'aplicació de l'article 100.2 RP.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	1 hora 30 minuts Paper i bolígraf Pissarra Annexos a treballar
<b>PAUTES</b>	<p>S'inicia la sessió introduint que avui es treballarà com a temàtica els diferents articles de l'RP que permeten l'aproximació a l'exterior.</p> <p>10 minuts: es reparteix als participants un full on hi ha la definició de cadascun d'aquests articles i se'ls dóna un espai perquè el llegeixin de manera individual (annex 1).</p> <p>40 minuts: quan tots l'han llegit l'educador escriu a la pissarra un seguit de «mites» sobre què és un permís i què no ho és (p. ex.: una recompensa, un dret, un benefici penitenciari, un deure, un programa de tractament, una oportunitat, un alliberament anticipat, etc.). S'obre un torn de preguntes que generi un debat on cadascú pugui dir què és per a ell un permís, una sortida programada o un 100.2.</p> <p>És important que s'escoltin els arguments que donen els interns, les idees preconcebudes que poden sorgir, per tal de treballar-ho i reconduir-ho al final de la sessió.</p> <p>Si es considera necessari es poden tornar a llegir els articles en veu alta i anar clarificant el contingut.</p> <p>10 minuts: es tanca la sessió incidint en les <u>idees clau</u> següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualsevol aproximació a l'exterior forma part del tractament individual de la persona.</li> <li>• Cada sortida va acompanyada d'uns objectius que s'han de realitzar i que formen part del seu tractament.</li> <li>• Tota sortida és PREPARACIÓ PER A LA VIDA EN LLIBERTAT.</li> </ul> <p>Observacions: si es considera que cal continuar treballant aquests continguts o no es genera debat es poden donar alguns dels exercicis de l'annex 2.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	



## **Annex 1**

### **Els permisos**

*Artículo 154. Permisos ordinarios.*

*«Se pueden conceder, con el informe previo del equipo técnico, permisos de salida ordinarios de hasta siete días de duración, como preparación para la vida en libertad, hasta un total de treinta y seis o cuarenta y ocho días al año, a los condenados clasificados en segundo o tercer grado respectivamente, siempre que hayan extinguido la cuarta parte de la condena o condenas y no tengan mala conducta.*

*Reglamento Penitenciario. Copia del art. 47, LOGP»*

### **Les sortides programades**

*Artículo 114. Salidas programadas.*

*1. Para la realización de actividades específicas de tratamiento podrán organizarse salidas programadas destinadas a aquellos internos que ofrezcan garantías de hacer un uso correcto y adecuado de las mismas.*

*2. En todo caso, los internos serán acompañados por personal del Centro penitenciario o de otras instituciones o por voluntarios que habitualmente realicen actividades relacionadas con el tratamiento penitenciario de los reclusos.*

*3. Los requisitos necesarios para la concesión de salidas programadas serán los establecidos para los permisos ordinarios de salida en el [artículo 154 de este Reglamento](#).*

*4. Las salidas programadas serán propuestas por la Junta de Tratamiento, que solicitará la aprobación del Centro Directivo y la posterior autorización del Juez de Vigilancia en aquellos supuestos en que la salida, por su duración y por el grado de clasificación del interno sea competencia de este órgano judicial.*

*5. Como regla general, la duración de las salidas programadas no será superior a dos días y, en ningún caso, se computarán dentro de los límites establecidos para los permisos ordinarios en el [artículo 154](#).*

*6. En las salidas programadas se adoptarán en cada caso las medidas oportunas referentes a la forma y medio de traslado, así como las medidas de seguridad correspondientes*

### **L'aplicació de l'article 100.2 RP**

*Clasificación de penados*

**Artículo 100.** *Clasificación penitenciaria y principio de flexibilidad.*

*1. Además de las separaciones señaladas en el [artículo anterior](#), tras el ingreso, los penados deberán ser clasificados en grados. Los grados serán nominados correlativamente, de manera que*

*el primero se corresponda con un régimen en el que las medidas de control y seguridad serán más estrictas, el segundo con el régimen ordinario y el tercero con el régimen abierto.*

*2. No obstante, con el fin de hacer el sistema más flexible, el Equipo Técnico podrá proponer a la Junta de Tratamiento que, respecto de cada penado, se adopte un modelo de ejecución en el que puedan combinarse aspectos característicos de cada uno de los mencionados grados, siempre y cuando dicha medida se fundamente en un programa específico de tratamiento que de otra forma no pueda ser ejecutado. Esta medida excepcional necesitará de la ulterior aprobación del Juez de Vigilancia correspondiente, sin perjuicio de su inmediata ejecutividad.*

**Annex 2****Fitxa 1****Què és realment un permís? Mites i realitats**

A partir de l'article 154: a quina frase se'ns diu que no es pot sortir amb expedients disciplinaris? A quina part s'estableix que els informes són obligatoris?

1. S'estableix que no hi ha permisos per als que compleixen un primer grau?
2. On s'especifica que passa el mateix amb aquells que estan en situació preventiva?
3. On s'especifica que el permís no és per gaudir-lo?
4. Quina durada màxima pot tenir un permís?

Recorda: «**El permís és preparació per la vida en llibertat**»

Ara reflexionem de nou sobre el que s'ha treballat, sobre si el permís és *una recompensa, un dret, un benefici, un deure, una part del programa individual de tractament, una oportunitat o un alliberament*.

**El permís no és una recompensa**

- No és un premi. És part del tractament de la teva condemna.
- No és el resultat d'un bon comportament; és una continuació d'aquest procés que has iniciat de canvi personal.
- No és una recompensa. L'RP explica les recompenses a l'art. 263, que es resumeixen així: a) comunicacions especials; b) ajudes per a estudis; c) sortides programades; d) reducció de sancions; e) premis en metàl·lic; f) fets positius; g) d'altres de caràcter anàleg.

**El permís és un dret?**

Si tenim en compte el que diu el Reglament penitenciari: «El permís forma part de la preparació per a la vida en llibertat». Tu tens dret a aquesta preparació per a la vida en llibertat? Entens doncs que tens dret a un permís per aquest motiu?

En què creus que és erroni aquest argument?

Efectivament, tens dret a un tractament dins del centre penitenciari. A continuació tens diferents elements que constitueixen el tractament. Assenyala quatre elements que per a tu siguin principals per al tractament i quatre dels quals penses que pots prescindir. Argumenta per què.

1. LA CLASSIFICACIÓ	7. L'EDUCACIÓ NO FORMAL	13. ELS PERMISOS EXTRAORDINARIS
2. LES INTERVENCIIONS	8. LES RECOMANACIONS	14. ELS PERMISOS ORDINARIS
3. LES TUTORIES	9. ELS PROGRAMES	15. L'ARTICLE 100.2
4. ELS EXPEDIENTS DISCIPLINARIS	10. ELS TALLERS O DESTINS	16. LES ACTIVITATS SOCIOEDUCATIVES
5. LES SORTIDES PROGRAMADES	11. LES DERIVACIONS A L'EXTERIOR	17. ....
6. L'EDUCACIÓ REGLADA	12. LA INFORMACIÓ	

## Fitxa 2

### El permís com a eina de preparació per a la vida en llibertat

Quina importància penses que té sortir de permís durant el compliment de la condemna?

Per què consideres importants aquests arguments?

### El permís no és un benefici penitenciari

Respecte als beneficis penitenciaris, s'hauria d'aclarir que només ho són aquells que retallen el temps de condemna, és a dir, aquells que modifiquen les dades de compliment.

*«Artículo 202. Concepto y clases.*

- 1. A los efectos de este Reglamento, se entiende por beneficios penitenciarios aquellas medidas que permiten reducir la duración de la condena impuesta en sentencia firme o de la del tiempo efectivo de internamiento.*
- 2. Constituyen, por tanto, beneficios penitenciarios el adelantamiento de la libertad condicional y el indulto particular.»*

Coneixes com s'apliquen els beneficis aportats pel sistema SAM?

Saps quins beneficis penitenciaris s'estan aplicant al teu cas?

### El permís no és un deure

Ningú no hi està obligat i no és sancionable el fet de no fer-ho. Si el permís fos un deure no hauries de sol·licitar-lo, perquè seria la teva obligació complir-lo.

El teu principal compromís aquí és preparar-te per a la vida en llibertat. És per això que el permís és una de les preparacions més importants. Escriu a continuació alguns deures més que penses que hauràs de complir quan surtis, seguint la pauta dels exemples que tens a continuació:

1. TENS EL DEURE D'AFRONTAR LA PROBLEMÀTICA QUE ET VA PORTAR AQUÍ. Com pots fer-ho?

2. TENS EL DEURE D'AFRONTAR LA TEVA VIDA SOCIAL. Com afrontaràs la teva convivència?  
Com afrontaràs el respecte a la llei? Com afrontaràs el respecte a les normes?

3. TENS EL DEURE DE POSAR EN ORDRE LES TEVES RELACIONS FAMILIARS.

4. TENS EL DEURE DE...

5. TENS EL DEURE DE...

6. TENS EL DEURE DE...

7. TENS EL DEURE DE...

8. TENS EL DEURE DE...

9. TENS EL DEURE DE...



6. Ets capaç d'explicar ara el programa que tens per a demà? El tens ja o l'organitzaràs ara mateix?

7. I el programa que tens per als dos mesos propers? (En part vindrà condicionat pel programa que t'ha posat la junta, però vegem-lo.)

8. Tens ja establert el programa per al teu primer permís? Quin és?

9. Tens ja establerts els passos que has de fer per aconseguir el tercer grau? En què consisteixen?

10. I el programa per viure en llibertat... sense tornar a perdre? En què consisteix?

#### **Fitxa 4**

##### **El permís com a alliberament**

Pensar això és un gran error. Estar de permís no t'eximeix de complir les responsabilitats i obligacions que exigeix el teu programa de tractament.

- Reflexiona: què canvia de la teva condemna amb un permís?

- Pots anar on vols durant el permís?
  
- Pots prendre les teves pròpies decisions sense limitacions?
  
- Què hi ha de les condicions?
  
- Què opines de la frase tan freqüent «El permís és per gaudir»?

Quines raons penses que compleixes per sol·licitar un permís?



<b>ACTIVITAT 2</b>	Què vull, què necessito i què m'ofereix el sistema penitenciari?
<b>CONTINGUT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conèixer les expectatives individuals d'apropament a l'exterior.</li> <li>- Experiències reals d'aproximació a l'exterior.</li> <li>- Responsabilització durant el procés de rehabilitació i reinserció.</li> </ul>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexionar entorn de la rehabilitació vs. càstig.</li> <li>- Compartir amb altres interns experiències reals de sortides i processos de rehabilitació i reinserció.</li> <li>- Apoderar l'intern perquè es faci responsable del seu procés de retorn al medi social, familiar i laboral.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	<p>1 hora 30 minuts</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pissarra</li> <li>● Bolígrafs</li> <li>● Paper</li> <li>● Annexos 3 i 4</li> <li>● Exemples reals de sortides a l'exterior (fotografies, treballs fets...) i projectes desenvolupats als diferents centres penitenciaris (col·laboracions amb entitats externes, voluntariats, etc.)</li> <li>● Experiències reals d'interns que han gaudit o gaudeixen de sortides a l'exterior o han participat en projectes de col·laboració</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<p>S'inicia la sessió introduint que avui es treballarà a partir del coneixement adquirit a la sessió anterior i s'exposaran exemples reals de l'aplicació dels diferents articles que permeten treballar l'apropament al medi extern.</p> <p>20 minuts: es reparteix als participants l'article 25.2 de la Constitució (annex 3) per fer una lectura individual.</p> <p>Posada en comú de l'article i reflexió entorn dels conceptes de rehabilitació i càstig.</p> <p>45 minuts: exemples que s'han desenvolupat al centre respecte a sortides programades, aplicacions de l'article 100.2 i permisos (annex 4). Es pot convidar un altre intern perquè expliqui la seva experiència i també ampliar-ho amb altres exemples a través de fotografies, textos, articles de premsa, etc.</p> <p>15 minuts: reflexió final i transmissió que hi ha diferents maneres de complir una condemna i que ells són els màxims responsables que això pugui ser possible i profitós per al seu canvi personal i la seva reinserció.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	

### **ANNEX 3**

#### Legislació

##### Art. 25.2 Constitució

«Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.»

Arran de l'article 25 de la Constitució espanyola, reflexionar entorn del càstig i la rehabilitació, tant en forma de reflexió personal com amb un debat posterior.

### **ANNEX 4**

Exemples de projectes i experiències reals de sortides programades, permisos i aplicacions de l'article 100.2 RP.

### **Bloc 3. Apoderament i recursos personals**

#### **Justificació**

Quan parlem de l'apoderament de la persona ens referim a l'adquisició d'unes capacitats que donen a les persones la possibilitat de prendre decisions de manera lliure sobre com vol dirigir la seva vida.

Aquest estat passaria per la presa de consciència de la realitat d'un mateix i per la necessitat d'aplicar unes capacitats, pròpies o adquirides, per aconseguir els propòsits marcats.

#### **Objectius**

- Conèixer les nostres competències i limitacions.
- Fomentar el coneixement d'un mateix.
- Promoure la creació de capacitats i l'adquisició d'eines i recursos per portar a terme el projecte de vida.
- Que l'intern conegui la importància d'adquirir capacitats per decidir què vol fer i com ho vol fer.
- Reflexionar sobre la realitat de cadascú i com s'està afrontant.
- Treballar la responsabilització de les conseqüències dels seus actes i una actitud activa i compromesa amb si mateix.

#### **Continguts**

- Les capacitats com un enfocament centrat en l'elecció i la llibertat. Són les que garanteixen l'existència d'un espai per a l'exercici de la llibertat humana. Creació d'oportunitats.
- Quines són les capacitats més importants que cal tenir en compte. Capacitats internes o capacitats combinades, és a dir, les oportunitats creades per la combinació de les facultats personals i l'entorn.
- El paper de l'administració en la promoció del desenvolupament de les capacitats dels interns per decidir.
- Habilitats i recursos per moure's pel món.

ACTIVITAT 1	Jocs sobre l'autoestima i les emocions
CONTINGUT	L'autoestima la construïm amb les vivències de la nostra infància i amb la valoració o desvaloració que percebem de les persones adultes que han estat importants a la nostra vida. Les emocions i els sentiments formen part del nostre ésser. Reconèixer-los i acceptar-los, davant el nostre propi ésser i davant qui ens envolta, ens serveix per fiarçar la nostra identitat i potenciar l'autoestima.
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexionar sobre la nostra autoestima. Relacionar l'autoestima amb la nostra història familiar.</li> <li>• Promoure un espai de confiança que permet enfortir el vincles entre les persones participants i a la vegada compatir les experiències personals.</li> <li>• Obrir-se a una metodologia vivencial.</li> </ul>
TEMPS i MATERIAL	30 minuts per a la benvinguda i la presentació, 30 minuts per a cada una de les tres sessions i 30 minuts per anotar sentiments i percepcions. Grups de 15/20 persones. Folis, bolígrafs (un per participant), etiquetes per posar el nom de cada un. Pissarra amb marcadors i esborrador, folis de color, globus (un per a cada participant), música amb ritme relaxant i equip de música.
PAUTES	<p>En un primer moment, donar la benvinguda a cada un dels participants, mirant-los als ulls i donant-los la mà o amb un altre contacte, per crear confiança. Se'ls dona un adhesiu amb el nom de cadascú perquè se l'enganxin.</p> <p>Es dona la benvinguda al grup i s'explica en què consistirà la dinàmica, motivant el grup.</p> <p>Es demana a cada un com es troba. Se'ls dona un temps perquè ho expressin.</p> <p>Es reparteixen llibretes i bolígrafs i s'explica per a què es faran servir. Explicuem què es farà a cada sessió.</p> <p><b>Primera sessió. Jocs dels globus</b></p> <p>Es reparteix un globus a cada persona. Els diem que es tracta de ballar amb el globus seguint el ritme de la música.</p> <p>Es donen les pautes següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ballar a soles evitant que caigui el globus.</li> <li>- Ballar donant cops al globus sense deixar-lo caure.</li> <li>- El mateix donant copets amb una espatlla.</li> <li>- El mateix amb la panxa.</li> <li>- Ballar en parelles sense tocar el globus amb les mans, només amb les parts del cos que es vagin indicant.</li> <li>- Al final, sense utilitzar les mans, es fa petar el globus pressionant amb els cossos.</li> </ul> <p><b>Segona sessió. Berequetengue</b></p> <p>El grup està dempeus i en cercle. S'han de copiar determinats moviments corporals al compàs de la música.</p> <p>La persona que dirigeix fa uns moviments que el grup imitarà com si fos un mirall. Començarà movent el braç dret, després l'esquerre, per exemple. Després, mà a l'espatlla, al cap, al nas, a la panxa, creuant els braços al pit, tocant-se les cames... Es poden incorporar altres moviments. Tot el grup canta i imita els moviments de la persona que dirigeix.</p> <p>Lletra:</p> <p>Berequeté (moure braç dret)</p> <p>Berequeté (moure braç esquerra)</p>

	<p>Berequetengue, tengue tengue (ballar)          Berequetengue, tengue, tengue          Berequetengue, tengue, te          Es repeteix diverses vegades.          Recull d'impressions          Cada persona escriurà com s'ha sentit i de què s'ha adonat en cada joc donant les guies següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Com m'he sentit tenint contacte amb el meu cos?</li> <li>• Com m'he sentit percebent que altres persones tenen contacte amb el meu cos?</li> <li>• M'agrada el meu cos? L'estimo?</li> <li>• M'agrada tenir contacte amb el meu cos?</li> <li>• Com està la meva autoestima referent al meu cos?</li> </ul> <p><b>Tercera sessió. Exercicis de reafirmació</b></p> <p>El grup seu i es relaxa. Se'ls demana que recordin la seva infància: on vivien, amb qui estaven, com els deien, quins noms els agradaven...</p> <p>Després tothom camina cridant el seu nom per tot el saló (trien la manera que més els agrada de dir el seu nom o un altre nom que els agradaria tenir). L'exercici es repeteix després amb els braços oberts.</p> <p>Es fan grups de tres, una persona serà A i les altres B i C. Mentre A els explica un somni que vol fer realitat, B (a la seva dreta) anirà donant missatges positius que sí que podrà. A la seva esquerra C intentarà desanimar-lo dient-li que no podrà complir-ho. L'objectiu és prendre consciència: A qui escolto més?</p> <p>Cada un escriu a la seva llibreta de què s'han adonat.</p> <p>En parelles: durant dos minuts A li diu a B: «Ets una persona poderosa, amorosa, creativa i important». Cada vegada que l'escolta, B li dóna les gràcies. Acabats els dos minuts, B escriu a la seva llibreta el que ha sentit, el que surti espontàniament, sense pensar-ho gaire. Sentir internament si realment s'ho creu. Es repeteix l'exercici canviant els rols.</p> <p>Recull d'impressions</p> <p>Es demana a tots que escriguin a les llibretes com s'han sentit i de què s'han adonat parant atenció en el següent:</p> <p>Com m'he sentit quan m'animaven a complir el meu somni?          Com m'he sentit quan em desanimaven de complir el meu somni?          Què he sentit en escoltar el que em deien?</p> <p>Amb tot el grup, comentar i reflexionar sobre el que s'ha viscut a l'exercici. Les preguntes següents són orientatives:</p> <p>Com s'han sentit?</p> <p>De què s'han adonat en fer els exercicis?</p> <p>Quina veu escoltaven més: la que animava o la contrària?</p> <p>Han sigut capaços de creure la frase que els deia la parella?</p> <p>Quina classe d'aportacions donen a les persones que els envolten?</p>
--	--

ACTIVITAT INTERSESSIÓ	
AVALUACIÓ	

<b>ACTIVITAT 2</b>	Comunicació afectiva i assertiva. Com em comunico amb mi mateix i amb els altres
<b>CONTINGUT</b>	<p>Comunicar significa compartir alguna cosa, posar alguna cosa en comú. Així, comunicar-se és molt més que transmetre informació. La comunicació és una forma de transformar-se mútuament i en això consisteix la vida, l'evolució.</p> <p>La comunicació ens permet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expressar afectes, emocions, sentiments.</li> <li>• Valorar i donar reforç positiu.</li> <li>• Comprendre les persones i resoldre els conflictes.</li> <li>• Crear vincles.</li> <li>• Conèixer més el nostre ésser i els altres.</li> </ul> <p>Així doncs, la comunicació és més complexa del que sembla, hi hem de fer atenció, perquè sense comunicació no hi ha vida. La millor manera d'entendre com funciona la comunicació és ser conscient de com la visc jo, de com em sento en cada situació, d'allò que m'ajuda a sentir-me millor o del que m'incomoda.</p>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre consciència de com és d'important conèixer i expressar les nostres emocions.</li> <li>• Fomentar la comunicació afectiva i assertiva en el nostre dia a dia.</li> <li>• Millorar la comunicació amb el nostre ésser, amb el grup, amb cada un dels components.</li> <li>• Reflexionar sobre com hem après a comunicar-nos des de la construcció de gènere. Com ser home o dona afecta la nostra manera de comunicar-nos.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	<p>30 minuts per a la benvinguda i la presentació; 30 minuts per a cada una de les sessions i 30 minuts per anotar sentiments i percepcions per a cada sessió.</p> <p>Hi ha tres blocs amb diverses sessions cada bloc. El primer i el tercer bloc tenen tres sessions i el segon dues sessions.</p> <p>Retoladors, fulls, bolígrafs (un per participants), etiquetes per posar-hi el nom de cadascú. Pissarra amb marcadors i esborrador, fotocòpies del test sobre l'assertivitat, una per a cada participant (annexa), música amb ritme relaxant i equip de música.</p>
<b>PAUTES</b>	<p>En un primer moment, donar la benvinguda a cada un dels participants, mirant-los als ulls i donant-los la mà o amb un altre contacte, per crear confiança.</p> <p>Se'ls dona un adhesiu amb el seu nom perquè se l'enganxin.</p> <p>Es dona la benvinguda al grup i s'explica en què consistirà la dinàmica, motivant el grup.</p> <p>Es demana a cadascun com es troba, se'ls dona un temps perquè ho expressin. És el moment per potenciar l'expressió d'emocions més enllà de «bé, malament, regular», i entrar en el reconeixement real de cada persona.</p> <p>Es reparteixen llibretes i bolígrafs, i s'explica per a què es faran servir. Explicuem què es farà a cada sessió.</p>

## **Primer bloc. Com em comunico amb mi i amb els altres**

### **Primera sessió. T'agraden els teus veïns i veïnes?**

El grup seu en cercle i la persona que facilita es col·loca al centre. Es dirigeix a algú i li pregunta (referint-se a qui té a cada costat): «T'agraden els teus veïns o veïnes?». Si la persona contesta «sí», no passa res, però si contesta «no», llavors se li pregunta «qui són els que t'agradarien més?», i la persona preguntada dirà el nom de dos integrants del cercle. Les persones nomenades es canviaran de lloc amb les persones descartades. En aquest moment la facilitadora ocuparà una cadira de manera que algú es quedi sense i aquesta es col·locarà al mig i dirigirà la dinàmica. La facilitadora escollirà el moment que consideri oportú per fer el canvi.

### **Segona sessió. El conillet Plàs**

El grup continua en cercle i la facilitadora posarà a prova l'atenció del grup. Assenyala algú amb el dit i diu «Plàs!». Aquesta persona s'ha de posar les mans al cap simulant unes orelles de conill. S'assaja diverses vegades. Després comencem a fer trampa, per exemple: diem «Plàs!», sense assenyalar ningú, o a la inversa, assenyalant sense dir «Plàs!». S'observen les reaccions dels participants.

En un segon moment del joc ho compliquem, involucrant tres persones: la persona assenyada posarà les orelles de conill i les persones del costat posaran només una orelleta del costat de la persona assenyada. Es fa diverses vegades.

En un tercer moment s'hi involucren cinc persones. A part del grup anterior, les persones a la dreta i l'esquerra del grup s'amagaran darrere de les veïnes més properes a la persona assenyada.

Per fer-ho més emocionant, si algú s'equivoca s'enganxa un gomet al front de tot el grup.

### **Tercera sessió. Rols A i B**

Aquesta dinàmica ha de ser facilitada per dues persones.

Es demana al grup que formin parelles i cada un assumeixi un rol, A o B.

Primer moment: els que són A sortiran un moment de la sala amb la persona facilitadora perquè els B no puguin escoltar. Se'ls hi diu que explicaran a B una situació o un problema important. Les A es queden fora fins que se'ls avisi.

La facilitadora del grup dels B explica que es tracta de jugar a l'escolta trencada. Quan els A entrin a la sala els explicaran un fet important de la seva vida. Els B escoltaran la seva parella A amb atenció, però després B es començarà a distreure: fent badalls, revisarà el rellotge, mirarà un altra persona... i tornaran a posar atenció en A... Però durant poc temps, ja que tornarà a mirar cap a una altra banda, es farà senyals amb algú, s'aixecarà a buscar alguna cosa. La idea és que A ha de sentir que B no li presta atenció. L'exercici s'acaba quan la facilitadora ho decideix.

Després la facilitadora surt de la sala amb els B i els explica que aquesta vegada ells contaran a A quin és el somni de la seva vida. La facilitadora dels A els dirà que han d'escoltar atentament B, però després el començaran a interrompre i a argumentar que no podran complir el seu somni. Continuen amb aquesta dinàmica fins que la facilitadora ho indiqui.

Segon moment: A explicarà a B alguna situació que li hagi resultat interessant o emocionant, mentre que B, dempeus dalt d'una cadira, el mirarà des de dalt i, sense dir res, farà gestos de desinterès i desqualificació. Després canvien de lloc i B explica alguna cosa important, mentre que A l'interromp per explicar-li alguna cosa seva, perquè A vol ser el centre de la conversa.

Tercer moment: es comparteix entre tots. Els que han sigut A comenten què han



	<p>sentit en el primer moment i després ho comenten amb els B. Hi tornen, però amb el segon moment. Finalment la facilitadora els pregunta de què s'han adonat en referència a la comunicació. A què s'assembla aquest joc en la nostra comunicació diària i amb qui tenim situacions d'aquest tipus.</p> <p><b>Recull d' impressions</b>                  Se'ls hi demana que escriguin als seus folis com s' han sentit i de què s'han adonat en aquest bloc.                  Preguntes que poden ser útils:                  Com m'he sentit al escoltar?                  Com m'he sentit al parlar?                  Quan m'he sentit millor i quan pitjor?                  Quines situacions com aquestes em passen a la vida?</p>
	<p><b>Segon bloc. Treball corporal</b></p> <p>Primera sessió. <b>Exercicis d'escalfament</b>                  El grup forma un cercle. Demanem que facin els exercicis de manera conscient i no mecànicament. Que observin com responen el seu costat dret i el seu costat esquerre.                  Que prenguin consciència del seu cos, de la seva respiració.                  Que entrin en contacte amb els seus sentiments.                  Que deixin aflorar els sentiment que puguin tenir.                  Que estiguin alerta de tot el que vagi passant i que s'acceptin.                  És important que es mantinguin alerta en la respiració. La respiració és vida.</p> <p>Amb el peu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aixecar la cama i girar el peu deu vegades a la dreta i deu a l'esquerra. Després cap amunt i cap avall.</li> <li>• El mateix amb l'altre peu.</li> </ul> <p>Genolls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amb els peus separats a l'amplada dels malucs, baixar flexionant els genolls amb l'esquena recta i tornar a pujar. Repetir diverses vegades.</li> <li>• En la mateixa posició, ajuntar els genolls i moure'ls en cercles cap a la dreta i cap a l'esquerra.</li> </ul> <p>Moviments pelvians</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moure els malucs rotant cap endavant i cap enrere.</li> <li>• Moure els malucs en cercle, en les dues direccions.</li> </ul> <p>Relaxar l'esquena</p> <p>Amb els genolls separats i una mica flexionats</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rotar les espatlles cap endavant.</li> <li>• Rotar les espatlles cap enrere.</li> <li>• Aixecar les espatlles diverses vegades i tornar-les a abaixar.</li> <li>• Inhalar i pujar les espatlles, retenir la respiració comptant fins a cinc, tornar-les a abaixar exhalant. Es repeteix tres vegades.</li> </ul>

	<p><b>Apertura del tòrax</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amb els braços estesos endavant obrir el pit tirant les espatlles cap enrere. Deu vegades.</li> <li>• Girar els dos braços al mateix temps cap endavant i cap enrere deu vegades cada un.</li> </ul> <p><b>Moviment de mans</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Braços al costat del cos, obrir i tancar les mans.</li> <li>• Braços oberts en creu, amb els palmells cap avall, obrir i tancar els punys diverses vegades. Després, amb el palmells cap amunt, obrir i tancar els punys diverses vegades.</li> <li>• Braços estesos endavant, palmells cap avall, moure els dits cap avall. Després amb els palmells cap amunt obrir i tancar les mans diverses vegades.</li> <li>• Braços extensos cap amunt, obrir i tancar les mans diverses vegades.</li> </ul> <p><b>Moviment dels canells</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexionant els braços fem rotacions dels canells en un sentit i en l'altre.</li> </ul> <p><b>Moviment de coll</b> (Per treballar la flexibilitat. El coll marca la distància entre el cap i el cor; així, per exemple, tenim torticoli quan no expressem les nostres emocions, perquè la dèria de controlar-nos està en el coll.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moure suaument el coll cap enrere inhalant i cap endavant exhalant.</li> <li>• Moure'l a l'esquerra, al centre i a la dreta, inhalant cap a un costat i exhalant cap a l'altre.</li> <li>• Rotar suaument el cap cap a un costat i després cap a l'altre.</li> </ul> <p><b>Moviment d'ulls</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap avall, cap amunt.</li> <li>• A la dreta, a l'esquerra. Després a l'esquerra i a la dreta.</li> <li>• En diagonal: esquerra-amunt, dreta-avall. Després dreta-avall, esquerra-amunt.</li> <li>• En cercles, en el sentit de les agulles del rellotge, després en sentit contrari.</li> <li>• Obrir i tancar els ulls.</li> </ul> <p><b>Exercicis d'arrelament</b> Caminar de puntetes, de talons, amb els costats dels peus (part interna i part externa) i després amb tot el peu, per sentir la diferència. L'equilibri dels hemisferis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dempeus. El peu esquerre encreuat sobre el dret.</li> <li>• En aquesta posició, estendre les mans endavant i ajuntar-les dors amb dors. Després la mà esquerra s'encreua damunt la dreta i agafades les dues es porten al pit.</li> <li>• En aquesta última posició tanquem els ulls, pugem la llengua al paladar, la col·loquem darrere les dents davanteres i fem tres respiracions profundes.</li> <li>• Obrim els ulls i estenem els braços (sense deixar anar les mans). A poc a</li> </ul>
--	--

	<p>poc inclinem el tors cap avall. Deixem que el cap pengi, el deixem anar. «Em connecto de manera personal amb la terra.»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pujo els braços, mantenint les mans juntes. «Em connecto de manera personal amb el cel».</li> <li>• Deixo anar les mans i porto la mà esquerra al lòbul de l'orella dreta. Deixo el dit gruixut al davant i l'índex al darrere, col·loco la llengua al paladar, darrere les dents davanteres. Faig tres respiracions profundes.</li> <li>• Doblego l'esquena, baixant i deixant els braços lliures, i els creuo i «poso la meva intenció en el que vull aconseguir avui».</li> <li>• Torno a la posició inicial.</li> <li>• Ho repeteixo tot amb l'altra cama.</li> </ul>
	<p><b>Segona sessió. Treball corporal</b></p> <p>Expliquem que comencem una sessió de dansa i treball corporal. Per a això cal estar en silenci, connectar-se amb el propi ésser, estar alerta del que passa al nostre interior —i no pendants de la resta del grup—, i prendre consciència del cos (tensions, facilitat o dificultat del moviment, comoditat, respiració).</p> <p>És indispensable que abans fem una demostració de cada exercici.</p> <p>Ronda inicial. És com una cerimònia en el sentit que inicia alguna cosa important. Representa la unitat. Formant un cercle i agafats de les mans. Dansen cap a la dreta seguint la música, mirant als ulls de cada persona i sentint-se presents, <i>O Mar Serenou</i>, Clara Nunes.</p> <p>Caminada individual. És un caminar natural amb música. El braç dret es mou en sincronia amb la cama esquerra, i viceversa. Aquesta sinergia redueix al mínim el desequilibri del cos en un sentit o en un altre, així l'organisme gasta menys energia per moure's. Prendre consciència del que sent el nostre cos. <i>Sweet Georgia Brown</i>, Traditional Jazz Band.</p> <p>Coordinació rítmica en parelles. És de summa importància mirar-se als ulls amb la parella. Caminar en perfecta coordinació amb l'altra persona, mantenint el mateix ritme i la sintonia recíproca. Desenvolupar la capacitat de sintonitzar-se amb l'altra persona i sensibilitzar-se a la seva presència. <i>Esperando Na Janela</i>, Gilberto Gil.</p> <p>Caminada ràpida amb abraçades. Aquí cal posar atenció en la pròpia capacitat de donar i rebre afecte. Es camina individualment, al ritme vivaç de la música, i quan aquesta es para abracem amb tot el cos la primera persona que trobem. <i>Down Yonder</i>, Johnny Maddox.</p> <p>Sincronització rítmica amb parelles. S'agafen de les mans, un davant de l'altre, i es miren als ulls. La parella alterna moviments rítmics al so de la música mirant la sinergia i la fluïdesa, amb lleugeresa. Al cap d'una estona es canvia de parella. És un exercici d'integració amb l'altra persona. <i>Beguine the Beguine</i>, Glenn Miller.</p> <p>Joc de l'ombra en parella. Un membre de la parella es posa davant i avança al ritme de la música realitzant moviments amb tot el seu cos (se'ls demana que experimentin amb totes les possibilitats corporals). L'altra persona va al darrere imitant tots els</p>

	<p>moviments. Després canvien el rol. <i>Isto É Que E Forro</i>, Jackson do Pandeiro.</p> <p>Moviment de coll. Gira el cap de manera lenta i contínua, amb el coll relaxat, els ulls tancats i la boca entreoberta. Es tracta d'abandonar-se, deixant-se anar. En rotar el cap no s'ha de forçar el gir cap enrere, que ha de ser lent, suau, relaxat. <i>Because</i>, The Beatles.</p> <p>Acaronar-se les pròpies mans. Dempeus, amb els ulls tancats, amb molt de carinyo, sentint tot el que les teves mans donen, oferint-los tendresa. <i>Photographs</i>, Nana Mouskouri.</p> <p>Massatge a les mans de la parella. En parelles. Una persona fa un massatge suau a la mà de la seva parella, amb dolçor, escoltant amb tot el cos el que li diu, sense donar respostes ni consells. La persona que rep li explica com va ser la primera vegada que es va sentir estimada, escoltada i protegida en la seva infantesa. <i>Evening Falls</i>, Enya.</p> <p>Sincronització melòdica en parella. S'agafen de les mans, l'un davant l'altre, i es mouen harmoniosament al so de la música. En aquest exercici l'important és la interacció afectiva amb l'altra persona. Els ulls poden estar oberts o tancats, segons sigui l'emoció. <i>Close to You</i>, The Carpenters.</p> <p>Sincronització rítmica en parella amb canvis. S'agafen les mans, l'un davant de l'altre, mirant-se als ulls. La parella va alternant movent-se al so de la música, en sinergia, amb lleugeresa, movent-se per tot l'espai. Al cap d'una estona es canvia de parella. És un exercici d'interacció amb l'altra persona. <i>Parents</i>, Chico Cesar.</p> <p><b>Recull d'impressions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Com ets sentts en rebre afecte? Com et sentts quan en dones? És una experiència que coneixes bé?</li> <li>• Les nostres profundes creences sobre l'afecte i la seva expressió ens limiten o ens ajuden a desenvolupar-nos com a persones? De quina manera?</li> <li>• Què t'agradaria canviar de la teva manera d'expressar afecte com a home o com a dona? Com ho podries canviar?</li> </ul> <p><b>Idees principals d'aquest bloc</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'afecte és una necessitat per al desenvolupament humà i per a la salut, tant emocional com física.</li> <li>• Els homes i les dones aprenen a viure l'afectivitat de maneres diferents, per la construcció de gènere actual, però podem desconstruir conductes apreses per viure més plenament com a persones.</li> <li>• L'educació i la vivència afectiva són preventives de situacions de violència.</li> </ul>
	<p><b>Tercer bloc. Comunicació assertiva</b></p> <p>Primera sessió. <b>Treball en parelles i en grup petit</b></p> <p>Cadascú pensarà en una situació en la qual hagi viscut una mala comunicació i la</p>

	<p>comentarà. En parelles.</p> <p>Cada parella escollirà una de les situacions compartides per representar-la.</p> <p>En el grup petit es passarà a representar la situació escollida.</p> <p>En grups reflexionaran sobre les situacions representades, posant en relleu els factors que fan malbé la comunicació, per exemple: la interpretació, els judicis de valor, les necessitats insatisfetes, les emocions... Després analitzaran per què aquests factors fan malbé el procés comunicatiu.</p> <p><b>Segona sessió. La seqüència de la comunicació</b></p> <p>A partir de les respostes, la persona facilitadora explica què és la seqüència de succés: pensament-sentiment-reacció.</p> <p>S'aplica el test de l'assertivitat (annex 1 activitat 2), donant temps per respondre de manera individual. Se'ls explica que és un treball personal, per la qual cosa s'ha de respondre amb la màxima sinceritat possible.</p> <p>En el grup gran es comenta la pregunta: «De què t'has adonat amb el test?»</p> <p>Això els vincula als corresponents tipus de comunicació: passiva, agressiva i assertiva. En aquest punt la persona facilitadora explica cada un dels tipus de comunicació i, amb el grup, posa exemples quotidians per facilitar la comprensió.</p> <p>Explicar què és la comunicació assertiva, tenint clar què vull dir, com ho vull dir i quan ho vull dir.</p> <p>En aquesta explicació convé analitzar què implica una comunicació adequada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La coherència entre el llenguatge verbal i el llenguatge corporal.</li> <li>2. L'escolta activa.</li> <li>3. El respecte del torn de paraula.</li> <li>4. Cuidar el llenguatge corporal adequant-lo al missatge verbal.</li> <li>5. Parlar preferentment d'allò positiu en donar consells i pautes.</li> </ol> <p>Es vincularà el llenguatge corporal, no verbal, a cada un dels tipus de comunicació i es valorarà la importància de la coherència entre el llenguatge verbal i el no verbal.</p> <p>La facilitadora els demana que prenguin consciència de com escolten habitualment la seva família, les persones de la seva feina, les persones importants de la seva vida. Anotaran als fulls els moments en què han sentit amb tot el seu cos, valorant què els</p>
--	--

	<p>fa sentir i quines reaccions generen en l'altra persona.</p> <p>Amb la llista dels drets assertius (annex 2 activitat 2), cada un escull quin d'aquests drets practicarà els pròxims dies i ho comentarà amb el grup.</p> <p>Tercera sessió. <b>Exercici pràctic sobre llenguatge positiu</b></p> <p>En els mateixos grups, redactar en positiu les frases negatives següents:</p> <p>No pots anar a jugar, has de fer la feina.</p> <p>No m'agrada que m'expliquis xafarderies.</p> <p>No m'escoltes quan et parlo.</p> <p>No cridis a la nena.</p> <p>No vull que surtis al carrer descalç.</p> <p>No vull que em tractis amb violència.</p> <p>No m'agrada la guerra.</p> <p>Al final d'aquest exercici comentem amb el grup que el cervell humà no entén el «no». El nostre cervell tradueix tota paraula en símbols i imatges, però no pot traduir el «no» en una imatge.</p> <p>La negació és una construcció intel·lectual. El cervell entén les afirmacions i aquestes arriben al més profund. Si parlem de «no a la violència» el que realment arriba al cervell és violència. Si jo dic «no penseu en un elefant blanc», en què heu pensat?</p> <p>Per això és important parlar des de l'afirmació, des de allò positiu o allò assertiu. Per donar orientacions és millor fer-ho en positiu.</p>
	<p><b>Recull d'impressions</b></p> <p>Comentar i reflexionar sobre el que s'ha viscut a les sessions. Preguntes que poden orientar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Han pogut identificar les seves emocions? Han identificat quins tipus de situacions els genera unes emocions o unes altres?</li> <li>- Poden identificar quines reaccions han generat les seves emocions? De quina manera influeix en la comunicació amb si mateix i amb els altres?</li> <li>- Han viscut situacions en què els han parlat des de la negativitat? Quins efectes han sentit? I, al contrari, han viscut situacions en què els han parlat des del que és</li> </ul>

	<p>positiu? Què han sentit?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El fet de ser home o dona ha influït en la seva manera d'expressar-se? Com se senten amb això? Hi ha algun patró en la seva comunicació que voldrien canviar?</li> </ul> <p><b>Idees principals</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• És possible comunicar-se d'una altra manera.</li> <li>• Hem de prestar atenció a les nostres emocions i saber-les identificar.</li> <li>• El llenguatge no verbal comunica més que el llenguatge verbal. És important que hi hagi coherència entre els dos.</li> <li>• El llenguatge positiu dóna un altre missatge i permet un altre tipus de relació.</li> <li>• Escoltar amb tot el cos ens permet sentir i entendre d'una altra manera i influeix en tot el procés de comunicació.</li> <li>• El fet de ser home o dona influeix en la nostra manera de comunicar-nos i en la manera que els altres es comuniquen amb nosaltres.</li> </ul>
<p><b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b></p>	
<p><b>AVALUACIÓ</b></p>	

## Annex 1 activitat 2

### **28 drets assertius**

- Algunes vegades, vostè té dret a ser el primer.
- Vostè té dret a cometre errors.
- Vostè té dret a tenir les seves pròpies opinions i creences.
- Vostè té dret a canviar d'idea, d'opinió o d'actuació.
- Vostè té dret a expressar una crítica i a protestar per un tracte injust.
- Vostè té dret demanar un aclariment.
- Vostè té dret a intentar canviar el que no el satisfà.
- Vostè té dret a demanar ajuda o suport emocional.
- Vostè té dret a sentir i expressar el dolor.
- Vostè té dret a ignorar els consells dels altres.
- Vostè té dret a rebre el reconeixement per un treball ben fet.
- Vostè té dret a negar-se a una petició, a dir «no».
- Vostè té dret a estar sol, encara que altres persones desitgin la seva companyia.
- Vostè té dret a no justificar-se davant els altres.
- Vostè té dret a no responsabilitzar-se dels problemes dels altres.
- Vostè té dret a no anticipar-se als desitjos i les necessitats de les altres persones i a no haver d'intuir-los.
- Vostè té dret a no estar pendent de la bona voluntat de les altres persones, o de l'absència de mala idea en les accions dels altres.
- Vostè té dret a respondre, o a no fer-ho.



## Annex 2 activitat 2

	Preguntes	SI	NO
1	Davant d'una o més persones, et costa expressar la teva opinió quan no coincideix amb la dels altres?		
2	Davant d'un tracte que consideres injust, et resulta difícil afirmar tranquil·lament els teus drets?		
3	Tendeixes a ocultar els teus sentiments per temor que et rebutgin?		
4	Et resulta difícil atrevir-te a expressar els teus desitjos?		
5	Si la conducta d'una persona et molesta, et costa dir-li-ho i demanar-li que canviï la seva manera de procedir?		
6	Et sufoques quan reps rebre un afalac o un favor?		
7	T'incomoda demanar un favor, encara que estaries en disposició de fer-li aquell mateix favor a qualsevol persona?		
8	Sents sovint que la gent s'aprofita de la teva amabilitat?		
9	Sols reprimir les teves idees i opinions per temor a «caure malament»?		
10	Quan decideixes manifestar el teu desacord davant d'algun fet, sents temor de perdre el control de les teves emocions?		
11	Davant l'oportunitat d'expressar el teu punt de vista, et fa por que et rebutgin?		
12	Quan algú et crítica alguna cosa que has fet, et deixes portar per l'abatiment?		
13	És freqüent que davant d'una crítica et defensis justificant o negant el que és evident?		
14	Sents molta incomoditat i inseguretat quan t'has de relacionar amb alguna persona d'autoritat?		
15	Has tingut sovint una reacció emocional desmesurada per la sensació que els altres abusen de la teva tendència a «acceptar-ho tot»?		
16	Pocs cops expresses les teves opinions, i prefereixes acceptar i atendre els punts de vista d'altres persones?		
17	Ets capaç de negar-te a fer un favor que no desitgis fer?		
18	Amb freqüència sents que no tens els mateixos drets que les altres persones?		
19	Et consideren una persona agressiva o despietada quan decideixes dir la teva opinió?		
20	Tens un baix concepte de tu?		
21	Consideres que has acceptat, en diverses ocasions, situacions inadmissibles?		
22	Quan decideixes manifestar el teu desacord o la teva opinió, sents que t'agredeixen o reaccions defensant-te del que et sembla un atac personal?		

ACTIVITAT 3	Aprendre a posar límits a la meva vida
CONTINGUT	<p>Quan establim límits a la nostra vida, estem assenyalant quins són els nostres espais (físics, emocionals, espirituals, cronològics) per conviure i compartir. Cadascú té els seus i no han de coincidir amb els dels altres, així que és necessari donar-los a conèixer i fer-los respectar.</p> <p>Posar límits té a veure a fer-nos respectar assertivament. Per tot això necessitem tenir clar quin és el lloc que ocupem, què és el que volem i convèncer-nos que tenim dret que se'ns respecti. Això facilitarà les nostres relacions i ens donarà més satisfacció personal.</p> <p>És important fer-nos responsables dels nostres actes i del que permetem als altres en qualsevol relació. A les nostres mans està generar canvis propis, en comptes d'esperar que canviïn els altres. Nosaltres som els protagonistes de les nostres vides.</p> <p>Les dificultats a l'hora de posar límits solen tenir a veure amb les nostres creences i les nostres pors als conflictes o a les reaccions de les persones.</p> <p>Trobar l'equilibri entre els desitjos i les necessitats pròpies i les del nostre entorn no és cosa fàcil. No obstant això, aquest equilibri és essencial per créixer com a persones. Conèixer-nos i ser coherents amb nosaltres mateixos són part de les nostres fortaleces per posar límits.</p>
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre consciència de la necessitat de posar límits i normes educatives en tots els àmbits de la nostra vida.</li> <li>• Reflexionar sobre la nostra manera de posar límits.</li> <li>• Conèixer i practicar noves maneres de posar límits a la nostra vida.</li> </ul>
TEMPS i MATERIAL	<p>30 minuts per a la benvinguda i la presentació; 30 minuts per a cada una de les quatre sessions i 30 minuts per anotar sentiments i percepcions de les sessions.</p> <p>Retoladors, fulls, bolígrafs (un per participant), etiquetes per posar-hi el nom de cadascú. Pissarra amb marcadors i esborrador, música amb ritme i relaxant i equip de música.</p>
PAUTES	<p>En un primer moment, donar la benvinguda a cada un dels participants, mirant-los als ulls i donant-los la mà o amb un altre contacte, per crear confiança.</p> <p>Se'ls dóna un adhesiu amb el nom de cadascú perquè se l'enganxin.</p> <p>Es dóna la benvinguda al grup i s'explica en què consistirà la dinàmica, motivant el grup.</p> <p>Es demana com es troba cadascú i se'ls dóna un temps perquè ho expressin. És el moment per potenciar l'expressió d'emocions més enllà de «bé, malament, regular» i entrar en el reconeixement real de cada persona.</p> <p>Es reparteixen llibretes i bolígrafs i s'explica per a què es faran servir. Expliquem què es farà a cada sessió.</p>

	<p><b>Primera sessió. Les files oposades</b></p> <p>Es demana que es formin dos grups, que es col·locaran en files enfrontades. Cada un de la fila s'agafa per la cintura. Les dues files avancen lentament cap endavant. Una filera dirà «Sí» i l'altra dirà «No». Quan ambdues estan molt a prop s'aturen, continuen dient les seves paraules uns segons més i després es van retirant enrere fins a arribar al punt de partida.</p> <p><b>Segona sessió. La vara del «No»</b></p> <p>Els demanem que formin parelles i decideixin qui és A i qui és B. Primerament A serà testimoni del que faci B, i per a això s'ubicarà davant d'A i observarà, sense dir res, el treball de la seva parella. B portarà a la mà una gran vara imaginària, farà un pas endavant i amb tota la seva força i la seva presència donarà un cop a terra amb la vara i dirà «No» (sense cridar). Sentirà en quina part del seu cos està la força. Es repeteix diverses vegades i després es canvien els rols.</p> <p><b>Tercera sessió. El rellotge</b></p> <p>Entreguem a cada persona un full i un llapis i els demanem que dibuixin un rellotge convencional, analògic. Poden posar les manetes en qualsevol hora.</p> <p>En començar la música (una activa) tothom balla per la sala amb el seu rellotge i el llapis a la mà. Quan para la música estableixen una cita amb la persona que els queda més a prop, a l'hora que indiqui la facilitadora, i anoten el nom de la persona i l'hora corresponent.</p> <p>Es repeteix el procediment fins a completar quatre cites diferents amb persones diferents.</p> <p>Torna a començar la música i tornen a ballar per la sala. La música s'atura i la persona que facilita indica que és hora d'anar a la primera cita. Busquen la persona que tenen anotada a aquella hora.</p> <p>Amb cada persona amb qui tenen la cita comparteixen el següent:</p> <p>Com poso els límits a la meva vida, posant un exemple concret.          En què m'ajuda saber posar límits.          Quines dificultats he tingut perquè no he sabut posar límits.          Quines són les meves fortaleeses per posar límits.</p> <p><b>Quarta sessió. Com vaig viure en la meva infantesa les normes educatives</b></p> <p>Es convidarà a col·locar-se còmodament, estirats, asseguts, com estiguin millor, per fer un viatge a la infantesa d'un mateix.</p> <p>Recordaran com eren les normes educatives a casa seva, a l'escola... Com les vaig viure? Em resultava fàcil complir-les o em rebel·lava? Per què? Em beneficiaven o em resultaven perjudicials aquelles normes? Quines eren les meves emocions en aquella etapa (por, ràbia, alegria, tristor, tranquil·litat)? Em van servir aquelles normes per aprendre a posar límits a la meva vida? Raonar la resposta.</p>
--	--

	<p><b>Recull d'impressions</b></p> <p>Compartim i reflexionem sobre les sessions anteriors. Les preguntes següents poden motivar el debat:</p> <p>Com es van sentir en l'exercici de les dues fileres? La presència dels altres els ajudava a mantenir-se fermes en la seva opció? Els provocava inseguretat l'altra filera?</p> <p>Com se senten en la seva vida quan estableixen límits? Se senten capaços de fer-ho? Què els inhibeix? Què els dóna força?</p> <p>Com posem els límits? De què ens vam adonar en compartir amb els altres? Identifiquem dificultats en aquest aspecte? Quines? Això té a veure amb el fet de ser dona o ser home?</p> <p>Quines fortaleeses descobrim?</p> <p>Què vam rebre sobre els límits durant la infantesa? Pensem que tothom té dret a posar límits? Està ben vist en el nostre entorn que posem límits?</p> <p>Què els agradaria canviar sobre la seva manera de posar límits? Com ho podríem fer?</p>
	<p><b>Idees principals</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saber posar límits a la nostra vida ens permet desenvolupar-nos amb seguretat i confiança. Un no s'ha de reprimir tot.</li> <li>- Posar límits no és el mateix que tancar-se davant les altres persones.</li> <li>- Saber posar límits és saber respectar els espais personals, tant els propis com els aliens.</li> <li>- Si jo em respecto puc fer-me respectar.</li> <li>- Jo arribo fins on l'altre em permet. L'altre arriba on jo li permeto.</li> <li>- Els homes i les dones aprenen a establir límits de manera diferent i en llocs diferents.</li> <li>- Saber posar límits ajuda a prevenir la violència.</li> </ul>
ACTIVITAT INTERSESSIÓ	
AVALUACIÓ	

<b>ACTIVITAT 3</b>	Aprendre a posar límits a la meua vida
<b>CONTINGUT</b>	<p>Quan establim límits a la nostra vida estem assenyalant quins són els nostres espais (físics, emocionals, espirituals, cronològics) per conèixer i compartir. Cadascú té els seus i no ha de coincidir necessàriament amb els dels altres, així que és necessari donar-los a conèixer i fer-los respectar.</p> <p>Posar límits té a veure a fer-nos respectar assertivament. Per tot això necessitem tenir clar quin és el lloc que ocupem, què és el que volem i convèncer-nos que tenim dret que se'ns respecti. Això facilitarà les nostres relacions i ens donarà més satisfacció personal.</p> <p>És important fer-nos responsables dels nostres actes i del que permetem als altres en qualsevol relació. És a les nostres mans generar canvis propis en comptes d'esperar que canviïn els altres. Nosaltres som els protagonistes de les nostres vides.</p> <p>Les dificultats a l'hora de posar límits solen tenir a veure amb les nostres creences i les nostres pors als conflictes o a les reaccions de les persones.</p> <p>Trobar l'equilibri entre els desitjos i les necessitats pròpies i les del nostre entorn no és cosa fàcil. No obstant això, aquest equilibri és essencial per créixer com a persones. Conèixer-nos i ser coherents amb nosaltres mateixos són part de les nostres fortaleces per posar límits.</p>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre consciència de la necessitat de posar límits i normes educatives en tots els àmbits de la nostra vida.</li> <li>• Reflexionar sobre la nostra manera de posar límits.</li> <li>• Conèixer i practicar noves maneres de posar límits a la nostra vida.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	30 minuts per a la benvinguda i la presentació; 30 minuts per a cada una de les quatre sessions i 30 minuts per anotar sentiments i percepcions de les sessions. Retoladors, fulls, bolígrafs (un per participants), etiquetes per posar-hi el nom de cadascú. Pissarra amb marcadors i esborrador, música amb ritme relaxant i equip de música.
<b>PAUTES</b>	<p>En un primer moment, donar la benvinguda a cada un dels participants, mirant-los als ulls i donant-los la mà o amb un altre contacte, per crear confiança.</p> <p>Se'ls dona un adhesiu amb el nom de cadascú perquè se l'enganxin.</p> <p>Es dona la benvinguda al grup i s'explica en què consistirà la dinàmica, motivant el grup.</p> <p>Es demana com es troba cada un, i se'ls dona temps perquè ho expressin. És el moment per potenciar l'expressió d'emocions més enllà de «bé, malament, regular», i entrar en el reconeixement real de cada persona</p> <p>Es reparteixen llibretes i bolígrafs i s'explica per a què es faran servir. Expliquem què es farà a cada sessió.</p> <p><b>Primera sessió. Les files oposades</b></p> <p>Es demana que es formin dos grups, que es col·locaran en files enfrontades. Cada un de la fila s'agafa per la cintura. Les dues files avancen lentament cap endavant. Una filera dirà «Sí» i l'altra dirà «No». Quan ambdues estan molt a prop s'aturen, continuen dient les seves paraules uns segons més i després es van retirant enrere fins a arribar al punt de partida.</p> <p><b>Segona sessió. La vara del «No»</b></p> <p>Els demanem que formin parelles i decideixin qui és A i qui és B. Primerament A serà testimoni del que faci B, i per a això s'ubicarà davant d'A i observarà, sense dir</p>

	<p>res, el treball de la seva parella. B portarà a la mà una gran vara imaginària, farà un pas endavant i amb tota la seva força i la seva presència donarà un cop a terra amb la vara i dirà «No» (sense cridar). Sentirà en quina part del seu cos està la força. Es repeteix diverses vegades i després es canvien els rols.</p> <p><b>Tercera sessió. El rellotge</b></p> <p>Entreguem a cada persona un full i un llapis i els demanem que dibuixin un rellotge convencional, analògic. Poden posar les manetes en qualsevol hora.</p> <p>En començar la música (una activa) tothom balla per la sala amb el seu rellotge i el llapis a la mà. Quan para la música estableixen una cita amb la persona que els queda més a prop, a l'hora que indiqui la facilitadora, i anoten el nom de la persona i l'hora corresponent.</p> <p>Es repeteix el procediment fins a completar quatre cites diferents amb persones diferents.</p> <p>Torna a començar la música i tornen a ballar per la sala. La música s'atura i la persona que facilita indica que és hora d'anar a la primera cita. Busquen la persona que tenen anotada a aquella hora.</p> <p>Amb cada persona amb qui tenen la cita comparteixen el següent:</p> <p>Com poso els límits a la meva vida, posant un exemple concret.</p> <p>En què m'ajuda saber posar límits.</p> <p>Quines dificultats he tingut perquè no he sabut posar límits.</p> <p>Quines són les meves fortaleces per posar límits.</p> <p><b>Quarta sessió. Com vaig viure en la meva infantesa les normes educatives</b></p> <p>Es convidarà a col·locar-se còmodament, estirats, asseguts, com estiguin millor, per fer un viatge a la infantesa d'un mateix.</p> <p>Recordaran com eren les normes educatives a casa seva, a l'escola... Com les vaig viure? Em resultava fàcil complir-les o em rebel·lava? Per què? Em beneficiaven o em resultaven perjudicials aquelles normes? Quines eren les meves emocions en aquella etapa (por, ràbia, alegria, tristor, tranquil·litat)? Em van servir aquelles normes per aprendre a posar límits a la meva vida? Raonar la resposta.</p> <p><b>Recull d'impressions</b></p> <p>Compartim i reflexionem sobre les sessions anteriors. Les preguntes següents poden motivar el debat:</p> <p>Com es van sentir en l'exercici de les dues fileres? La presència dels altres els ajudava a mantenir-se fermes en la seva opció? Els provocava inseguretat l'altra filera?</p> <p>Com se senten en la seva vida quan estableixen límits? Se senten capaços de fer-ho? Què els inhibeix? Què els dóna força?</p> <p>Com posem els límits? De què ens vam adonar en compartir amb els altres?</p> <p>Identifiquem dificultats en aquest aspecte? Quines? Això té a veure amb el fet de ser dona o ser home?</p> <p>Quines fortaleces descobrim?</p> <p>Què vam rebre sobre els límits durant la infantesa? Pensem que tothom té dret a posar límits? Està ben vist en el nostre entorn que posem límits?</p> <p>Què els agradaria canviar sobre la seva manera de posar límits? Com ho podríem fer?</p> <p><b>Idees principals</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saber posar límits a la nostra vida ens permet desenvolupar-nos amb seguretat i confiança. Un no s'ha de reprimir tot.</li> <li>- Posar límits no és el mateix que tancar-se davant les altres persones.</li> <li>- Saber posar límits és saber respectar els espais personals, tant els propis com els</li> </ul>
--	---

	<p>aliens.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jo arribo fins on l'altre em permet. L'altre arriba on jo li permeto.</li> <li>- Els homes i les dones aprenen a establir límits de manera diferent i en llocs diferents.</li> <li>- Saber posar límits ajuda a prevenir la violència.</li> </ul>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	

## **Bloc 4. Documentació**

### **Justificació**

Quan algú entra a presó es produeix un procés de desestructuració que afecta moltes àrees de la seva vida: ruptura amb el món exterior, desadaptació social i desidentificació personal, desvinculació familiar i desarrelament social, adaptació al medi penitenciari com a referent i estil de vida... I una d'aquestes àrees és el tema de la documentació. En aquest bloc farem unes pinzellades sobre la importància de mantenir la documentació de tot tipus actualitzada, ja que un cop retornin a la comunitat serà imprescindible tenir tots els papers en regla per optar a una integració efectiva. Que aprofitin el temps que passin als centres per posar en ordre aquests temes, de caràcter legal i administratiu, és un dels missatges que volem transmetre.

És per aquest motiu que hem fet un bloc amb informació per transmetre, de manera grupal o en tutories, ja que podem trobar-nos amb casuística molt diversa. També volem remarcar que seria molt important comptar amb la participació d'algun jurista i de treballadors socials en alguna de les sessions.

### **Objectius específics del bloc**

- Prendre consciència de la importància de mantenir vigent la documentació.
- Conèixer els diferents tipus de documentació i per a què serveix cada document.
- Passos a seguir per renovar la documentació i on adreçar-se.

### **Continguts**

A l'inici de la condemna és important que coneguin quin tipus de documents acreditatius hi ha i quin és el procediment per renovar-los dins del centre penitenciari; en aquest apartat treballarem especialment amb els interns estrangers preventius, ja que mentre no hi hagi sentència ferma no tenen problemes legals per fer la renovació del permís de residència. També cal recordar que és bàsic mantenir-los vigents, ja que si no els hi tenen això tindrà una sèrie d'implicacions en el seu procés penitenciari, sobretot en relació amb les sortides a l'exterior.

A l'inici de la cadena permissiva i/o abans del desinternament definitiu caldria aprofitar les sortides a l'exterior per actualitzar documentació.

#### **1. Documentació bàsica per a la vida a l'exterior**

- Recordatori: cal tenir passaport, DNI, permís de residència
- Empadronament
- Targeta sanitària
- ATP (Autorització de treball per a penats)

#### **2. Cancel·lació dels antecedents penals per obtenir documentació d'aquest país.**



<b>ACTIVITAT 1</b>	Documentació 1
<b>CONTINGUT</b>	<p>1. Documentació bàsica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Passaport</li> <li>• DNI</li> <li>• Permís de residència</li> </ul> <p>2. Importància de mantenir vigent la documentació. Important remarcar que mentre estan preventius tenen més opcions de renovar el permís de residència ja que, si són primaris, no se'ls denegarà per antecedents penals.</p> <p>3. Implicacions de no tenir documentació en regla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En relació amb l'estada a la presó</li> <li>• En relació amb l'exterior</li> </ul> <p>4. Full de ruta per renovar la documentació des de la presó. Cost econòmic. Terminis</p>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer els diferents tipus de documents acreditatius.</li> <li>• Prendre consciència de la importància de mantenir la documentació en regla.</li> </ul>
<b>TEMPS I MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps: 2 sessions d'1 hora</li> <li>• Material: fotocòpies informatives, bolígrafs, pissarra, retoladors de pissarra, esborrador, projector, ordinador</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sessió 1 (continguts 1 i 2). L'educador preguntarà al principi de la sessió quins tipus de documents coneixen i per a què serveixen, com a <i>brainstorming</i>. A partir d'aquí s'anirà explicant el contingut amb el suport de fotocòpies informatives i la projecció d'aquestes en un Power Point.</li> <li>• Sessió 2 (continguts 3 i 4). De la mateixa manera que a la sessió anterior, l'educador plantejarà la qüestió de quines implicacions pensen que pot tenir en l'àmbit penitenciari el fet de no tenir documentació o no tenir-la vigent. Això portarà a l'explicació dels passos a seguir per renovar-la des del centre, amb indicació dels costos econòmics, els terminis i com fer les gestions.</li> </ul>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	No hi ha avaluació pròpiament dita, ja que són sessions informatives. L'avaluació es farà sobre el terreny, si duen a terme els tràmits per mantenir la documentació vigent.

## **Annex 1**

### **Estrangeria als centres penitenciaris**

#### *Tipus d'autorització per a estrangers extracomunitaris*

Estada/visat turístic: permanència màxima de 90 dies

Residència temporal: residència amb o sense ocupació, reagrupament, circumstàncies excepcionals o estudis amb durada determinada segons l'autorització.

Residència de llarga durada: autorització per a cinc anys. Hi tenen dret els residents legals + 5 anys, + 5 anys de tutela per part de la DGAIA quan arribin als 18 anys, entre d'altres.

#### *Identificació al centre penitenciari*

Els interns estrangers que compleixen condemna en un centre penitenciari han d'estar identificats degudament. L'article 18 de l'RP estableix que, un cop admès el reclus al centre es verifica la identitat personal, fent-ne la ressenya alfabètica, dactilar i fotogràfica, i també se l'ha d'inscriure al llibre d'ingressos i se li ha d'obrir un expedient personal relatiu a la seva situació processal i penitenciària, és el que s'anomena fitxa d'ingrés.

D'altra banda, la Circular 1/2013 d'estrangeria als centres penitenciaris de Catalunya indica a l'article 3 les actuacions que cal dur a terme en matèria d'identificació i documentació de l'intern estranger des del moment del seu ingrés.

En primer terme, aquest article 3.1 de la Circular indica que tot intern estranger ha d'estar identificat al centre mitjançant el DNI o passaport del país d'origen, on quedi acreditada de manera fefaent la seva identitat i nacionalitat.

En els casos en què la persona estigui indocumentada el centre penitenciari haurà de demanar a l'autoritat judicial que ordena l'ingrés la documentació de l'intern. En el cas que aquesta autoritat no disposi de la documentació s'haurà de sol·licitar el certificat de l'AIS a la Direcció General de Policia. Segons estableix aquesta circular 1/2013, la documentació identificativa ha de quedar a disposició del centre i una fotocòpia d'aquesta al seu expedient penitenciari.

En el cas que l'intern tingui permís de residència ha d'informar el tutor de la vigència de la seva autorització per tal de poder instar la renovació de la documentació si caduca durant l'estada a la presó, especialment quan l'intern es trobi en situació de preventiva ja que és més probable aconseguir la renovació en aquest moment.

El jurista del centre penitenciari haurà d'informar l'intern de la possibilitat de demanar el trasllat dins del territori nacional així com de les possibles mesures d'expulsió del territori nacional.

Aquesta circular també estableix que el jurista i el treballador social del centre informaran l'intern sobre les possibilitats d'expulsió, compliment al país d'origen, classificació, sortides, accés a treball penitenciari i a medi obert.

#### *Recollida de dades de l'intern estranger*

Durant l'estada de l'intern al centre l'equip de tractament recollirà informació d'estrangeria amb especial atenció a:

1. Vinculació a l'estat espanyol. 2. Temps de permanència. 3. Indicadors d'arrelament. 4. Situació de regularitat (permisos anteriors temporals o permanent). 5. Existència d'expedient d'expulsió. 6. Motius de la migració. 7. Situació familiar al país d'origen.

#### *Expulsió de persones estrangeres*

Hi ha dos tipus d'expulsió: expulsió administrativa i expulsió judicial

#### *Expulsió administrativa*

Es aquella expulsió tramitada sota la regulació i els procediments establerts a la Llei d'estrangeria i reglament de desenvolupament, i tramitada conforme a aquesta normativa per la Direcció General

de la Policia Nacional mitjançant les comissaries de la localitat competent segons la residència del ciutadà estranger.

Tipus d'expulsió:

a) Expulsió per comissió de delictes a Espanya

L'article 57.2.LOEX estableix que serà causa d'expulsió prèvia tramitació del corresponent expedient que l'estranger hagi estat condemnat dins o fora d'Espanya per pena privativa de llibertat superior a 1-0-0, tret que aquests antecedents estiguessin cancel·lats. En aquest cas el ciutadà estranger afectat per aquest tipus de procediment haurà de presentar al·legacions en via administrativa contra l'expedient d'expulsió així com el recurs d'alçada un mes després que se li hagi notificat la resolució d'expulsió. Només es podrà recórrer a la jurisdicció contenciosa administrativa en un termini de dos mesos des de la recepció de la notificació de la resolució d'expulsió o la resolució del recurs d'alçada interposat. Es podrà sol·licitar en aquest recurs contenciós administratiu mesura cautelar de suspensió de l'expulsió, que es resoldrà per interlocutòria del jutjat contenciós.

b) Expulsió per estar investigat en causa penal:

Tal com estableix l'article 57.7. a) de la LOEX, quan un estranger estigui processat o investigat en un procediment judicial per delictes o falta amb pena prevista inferior a sis anys, el jutge, prèvia audiència del ministeri fiscal, autoritzarà l'expulsió, tret que de forma motivada aprecii circumstàncies que justifiquin la denegació.

#### *Expulsió judicial*

L'expulsió judicial es regula a l'article 89 del CP i a la Circular 1/2013 d'estrangeria als centres penitenciaris.

Aquest article 89 del CP estableix que:

a) Les penes de + 1 any poden ser substituïdes per expulsió. Excepcionalment quan resulti necessari restablir l'ordre jurídic o la confiança en la norma (alarma social), el jutge podrà acordar l'execució de part de la pena que no podrà ser superior 2/3 de la pena amb posterior expulsió del territori nacional. En tot cas se substituirà la pena per expulsió en accedir al tercer grau o quan sigui concedida la llibertat condicional.

b) En penes +5 anys, per tal de restablir la defensa de l'ordenament jurídic i restablir la confiança en la norma infringida, el jutge podrà acordar que es compleixi part de la pena. En aquest cas l'expulsió quedarà condicionada al compliment d'aquesta part de la pena, accés al tercer grau o a la llibertat condicional.

No serà procedent, d'acord amb l'article 89.4 del CP, la substitució per expulsió quan resulti desproporcionada per les circumstàncies dels fets, les circumstàncies personals de l'intern i el seu especial arrelament a Espanya.

#### *Expulsió de ciutadà comunitari*

És ciutadà comunitari aquell nacional dels països integrants de la UE i de l'Espai Econòmic Europeu (EEE). UE: Alemanya, Àustria, Bèlgica, Bulgària, Croàcia, Dinamarca, Espanya, Eslovàquia, Eslovènia, Estònia, Finlàndia, França, Grècia, Hongria, Irlanda, Itàlia, Letònia, Lituània, Luxemburg, Malta, Països Baixos, Polònia, Portugal, Regne Unit, República Txeca, Romania, Suècia i Xipre. EEE: Liechtenstein, Noruega, Islàndia i la Confederació Suïssa.

Els estrangers comunitaris s'han d'inscriure al registre d'estrangers com:

1. Treballadors per compte aliè amb contracte i alta a la seguretat social. 2. Treballadors per compte propi amb inscripció al cens d'activitats econòmiques i en el cas de no desenvolupi activitat acreditar recursos econòmics (disposar de 50.000 euros +3.000 euros per cada persona dependent del nucli familiar i assegurança de salut).

Segons que estableix l'article 89.4 del CP, l'expulsió d'un ciutadà europeu només procedirà quan suposi una amenaça per a l'ordre públic o la seguretat pública per la gravetat del delictes, els antecedents o els circumstàncies personals. a) Si hagués residit durant més de deu anys a Espanya només es podrà acordar en cas d'un o més delictes contra la vida, la llibertat sexual amb pena de +5 anys i risc de reincidència. b) Condemna per 1 o + delictes d'organització criminal.

#### *Retorn abans d'exhaurir el termini*

L'article 89.5 del CP estableix que l'estranger expulsat no podrà retornar a Espanya de 5 a 10 anys des de la data d'expulsió, de manera que l'expulsió judicial comportarà l'arxivament de qualsevol procediment administratiu per autoritzar la residència a Espanya.

L'article 89.7 del CP estableix que, si l'estranger retorna a Espanya o a l'espai Schengen abans de finalitzar el termini indicat a la resolució judicial, el penat complirà les penes que li van ser substituïdes, tret que el jutge en redueixi la duració en atenció al temps transcorregut des de l'expulsió i les circumstàncies de l'incompliment.

Si el penat és sorprès a la frontera serà expulsat directament, i es començarà a computar de nou el termini d'expulsió íntegrament.

En el cas que s'acordi l'expulsió, si no està privat de llibertat per sentència, el jutge podrà acordar l'ingrés en un centre d'estrangers. Si en el moment d'acordar-se l'expulsió no es pot dur a terme s'executarà la pena imposada o el període de pena imposat o la suspensió de la pena, si fos el cas.

#### *Concurrència de condemnes*

En cas de concurrència de penes amb una sentència en la qual s'acordi l'expulsió es podrà acordar el compliment de les altres penes i l'expulsió en finalitzar el termini de compliment, és a dir, el centre penitenciari indicarà al SIPC el termini de finalització de les condemnes restants i el moment en què es podrà fer efectiva l'expulsió judicial de la pena substituïda.

#### *Sol·licitud de tercer grau o llibertat condicional per expulsió*

Tal com estableix l'article 89.5 del CP i l'article 5.2.3 de la Circular 1/2013 d'estrangeria als centres penitenciaris, en el cas que es produeixi una situació irregular de l'intern i una expulsió administrativa, aquest podrà sol·licitar la tramitació d'un tercer grau per expulsió o llibertat condicional per expulsió, si és el cas. El procediment s'inicia amb una petició de l'intern en la qual el jurista ha d'informar a l'intern de les conseqüències de l'expulsió del país (article 5.3 de la Circular 1/2013). Per tramitar aquesta sol·licitud s'haurà de disposar de documentació identificativa al centre, DNI o passaport del país d'origen. Un cop es disposi de la documentació identificativa i de la petició de l'intern, l'equip de tractament elaborarà l'informe sobre la possibilitat de proposar el tercer grau per expulsió en la modalitat prevista a l'article 82 de l'RP de tercer grau restringit. Aquest informe es valorarà especialment, a part del compliment dels requisits generals d'accés al tercer grau (compliment del PIT, bona conducta, la realització dels programes de tractament amb èxit, pagament de la responsabilitat civil...). Serà essencial, segons indica la circular, l'informe del jurista pel que fa a la situació de la condemna i l'absència de causes pendents, entre altres aspectes, així com l'informe social sobre la situació social familiar i l'existència d'una família al país d'origen (entorn acollidor).

Aquesta proposta serà elevada a la Direcció General de Serveis Penitenciaris, que resoldrà sobre l'oportunitat o no de la proposta. Aprovada la proposta de classificació en tercer grau restringit segons l'article 82 RP, aquesta es comunicarà al JVP competent, el jutjat executor i la fiscalia, per tal que informin sobre l'oportunitat de la mesura.

Tal com estableix l'article 5.2 de la Circular 1/2013 quant al moment de presentar la sol·licitud de tercer grau per expulsió, s'indica que, si bé no s'ha establert un límit temporal concret, és habitual que els jutjats exigeixin el compliment de la meitat de la condemna i el compliment de les finalitats del compliment de la pena.

Un cop aprovada l'expulsió per part de l'autoritat judicial competent, es comunica a l' AIS Direcció General de Policia per tal de dur a terme l'execució de l'expulsió.

*Trasllat de persones penades estrangeres segons la Llei 2/2014 i l'article 5.5 de la Circular 1/2013 d'estrangeria*

Tal com s'indica a l'article 5.5 de la Circular 1/2013 d'estrangeria als centres penitenciaris, els interns estrangers tenen dret a sol·licitar el compliment de la pena al país d'origen conforme a la Llei 23/2014, si és el cas, el conveni d'Estrasburg o els convenis bilaterals vigents que siguin aplicables.

Llei 23/2014, de 20 de novembre, de reconeixement mutu de resolucions penals a la Unió Europea:

L'article 1 d'aquesta llei estableix que les autoritats judicials espanyoles que dictin una ordre o resolució poden transmetre l'esmentada ordre o sentència a un altre estat membre per al seu reconeixement i la seva execució. De la mateixa manera, les autoritats judicials espanyoles poden reconèixer i executar a Espanya resolucions i ordres d'una autoritat d'un altre estat membre. Les resolucions poden ser ordres de detenció, penes o mesures, llibertat vigilada, embargaments, sancions pecuniàries o exhorts per obtenció de proves, entre d'altres.

L'article 66 d'aquesta llei estableix que l'autoritat judicial espanyola podrà transmetre una resolució amb pena o mesura privativa de llibertat a un altre estat membre perquè procedeixi a la seva execució quan hi concorrin els següents requisits: a) Que el condemnat es trobi a Espanya o a l'estat d'execució. b) Que l'autoritat judicial espanyola consideri que l'execució a l'estat receptor facilitarà l'objectiu de reinserció social del condemnat. c) Que hi hagi consentiment del condemnat, llevat que aquest no fos necessari.

El jurista i la treballadora de l'equip de tractament informaran l'intern dels tràmits i procediments. Un cop informat si aquest signa la sol·licitud de trasllat es trametran els informes i la petició de trasllat al Jutjat de Vigilància Penitenciària competent. La petició també serà valorada per la fiscalia i el jutjat executor i, en el cas que s'autoritzi, l'expedient es traslladarà a la Subdirecció de Cooperació Jurídica Internacional per coordinar amb les autoritats diplomàtiques o consulars la resolució del trasllat i el desplaçament del penat al país d'origen per al compliment de la pena.

Conveni d'Estrasburg i convenis bilaterals: el conveni d'Estrasburg serà aplicable en el cas que no sigui aplicable la Llei 23/2014 esmentada anteriorment. En el cas de trasllats de penats on hi hagi conveni bilateral aplicable, un cop rebuda la sol·licitud de l'intern se seguiran els tràmits previstos en aquest conveni bilateral, del qual el jurista de l'equip de tractament informará l'intern als efectes adients.

## Annex 2

### Resum de la documentació necessària per tramitar una autorització de treball per a penats

#### Requisits obligatoris:

- Passaport (vigència mínima de 3 mesos) + tercer grau o llibertat condicional

#### Complir un d'aquests supòsits:

##### 1. No necessària oferta de feina

- Trobar-se en situació de residència o d'estada per estudis en el moment de la condemna: PR o PRT caducat + passaport (en vigor)
- Arrelament familiar:
  - Fills de pare o mare espanyols d'origen: certificat de naixement de l'intern + PRT o DNI dels pares
  - Pare o mare d'un menor de nacionalitat espanyola: certificat de naixement + DNI del fill

##### 2. Si és necessària oferta de feina:

- Manca de permís de residència:
  - **Sense família** (o si en té, sense documentació o permís de residència)
    - Tramitar l'informe d'arrelament social favorable  
Haurà d'haver estat empadronat un mínim de **3 anys** a Espanya.

#### **Arrelament social (sense vincles familiars)**

- **Amb família** (residents legals: PRT)  
Mínim de **3 anys** a Espanya

**Arrelament social (vincles familiars)**

- Cònjuge: certificat de matrimoni + PRT del cònjuge
- Fills: certificat de naixement + PRT del fill
- Pares: certificat de naixement de l'intern + PRT o DNI dels pares

**L'ATP no és un document vàlid per sol·licitar la prestació per atur ni el subsidi d'excarceració**

\* NIE = Número de identificació d'estranger

\* PRT = Permís de residència i treball

## Bloc 5. Àmbit laboral i formatiu

### Justificació

En aquest bloc volem remarcar:

1. La importància de la feina/ocupació per a la reinserció social
2. El paper de l'educador social en l'orientació laboral

### Objectius laborals

- Identificar els objectius professionals: quina és la feina desitjada. Expectatives.
- Donar eines per a la recerca de feina.
- Orientar l'usuari en la recerca de feina a partir del seu perfil formatiu i laboral.
- Dotar d'eines per tal que creï el seu itinerari d'inserció en funció de les seves expectatives, interessos, limitacions, capacitats i potencialitats.

### Continguts

- Autoconeixement
  - Coneixements del mercat i la legislació laboral
  - Nous nínxols d'ocupació
  - Competències bàsiques per a la recerca de feina: entrevistes, CV, formació...
  - Adquisició i manteniment d'hàbits laborals. Valors
  - Itineraris professionalitzats d'inserció (IPIS): requisits indispensables per aconseguir la feina desitjada
1. **Experiència laboral.** Informe de vida laboral: experiència prèvia i sol·licitud per tel. 901502050, o internet, o presencialment a la seu). Economia submergida: conscienciació-pràctiques professionals / mercat negre.
  2. **Hàbits laborals:** puntualitat, comunicació (no) verbal, percepció i interpretació de la realitat, higiene, etc.
  3. **Possibilitats de feina.** Expectatives personals i possibilitats reals (= ocupabilitat). Coneixement del sector professional: (des)connexió del mercat laboral. Disponibilitats: vehicle / flexibilitat en horaris / torns / desplaçaments.
  4. **Competències en la recerca de feina.** Recerca de canals ocupacionals: competències analògiques (contactes, empreses/organismes i borses) i competències digitals (coneixement de les diferents webs i portals d'ocupació). Processos de selecció. Currículums. Cartes de presentació. Entrevistes laborals (*role-playing*, entrevistes individuals, grupals, grups de discussió, etc.). Tests psicotècnics.
  5. **Competències organitzatives.** Planificació i gestió del temps.



### **Objectius formatius**

1. Importància de la formació en la recerca de feina
2. Conèixer els circuits de formació reglada i no reglada
3. Competències digitals
4. Carnets professionals

TÍTOL	PERCEPCIÓ I AUTOCONeixEMENT
<b>CONTINGUT</b>	<p>Continguts específics sobre el procés de recerca de feina previ: coneixements previs, punt de partida i percepcions sobre la recerca de feina</p> <p>Característiques personals a l'hora de buscar un lloc de treball determinat</p> <p>Definició del perfil professional: eina CLOE i detector d'obstacles</p> <p>Definició del lloc de treball que es vol ocupar</p>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saber de quines competències inicials es disposa per a la recerca de feina.</li> <li>• Analitzar les potencialitats, facultats, interessos i obstacles personals en el procés de recerca de feina.</li> <li>• Determinar quin lloc de treball vol ocupar cadascú.</li> <li>• Definir les característiques del lloc de treball desitjat.</li> </ul>
<b>ESPAI, TEMPS, MATERIAL</b>	<p>Aula del punt Òmnia</p> <p>2 sessions d'una hora i mitja</p> <p>Fotocòpies de la Unitat 1, fotocòpies de les fitxes d'activitat (annexos 1-5), ordinador i projecto.</p>
<b>PAUTES</b>	<p>L'educador introduirà els continguts de tot el mòdul laboral i passarà un test inicial per tal d'establir de quines competències inicials disposen els participants per a la recerca de feina (annex 1).</p> <p>Tot seguit, després d'explicar quin és el procés de recerca de feina (unitat de percepció i autoconeixement), actuarà com a element facilitador per tal que els mateixos usuaris detectin els interessos, les potencialitats, els impediments i les facultats de cada persona del grup i defineixin el seu perfil professional (annex 3 i 4).</p> <p>Finalment, ajudarà a determinar, de manera conjunta, els diferents perfils professionals de cadascú i plantejarà la qüestió clau en aquesta recerca de feina que es refereix directament al lloc de treball buscat (annex 5). Així, preguntarà directament quin lloc de treball està cercant, ja que la recerca de feina en un lloc i en un camp determinat és extensible a qualsevol altre lloc o àmbit laboral.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	<p>L'usuari ha de reflexionar entre la primera i la segona sessió a partir d'unes qüestions (annex 2).</p>
<b>AVALUACIÓ</b>	<p>Haurà de respondre els annexos 1-5, emplenar el seu objectiu professional mitjançant <a href="#">l'eina CLOE</a> i definir quin lloc de treball vol ocupar.</p>

## Anexo 1: TEST INICIAL

¿Sabes qué es una OTG?

Sí/ Explica brevemente qué servicios tiene

NO

¿Sabrías afrontar una entrevista de selección de personal, sabiendo qué tienes que decir, qué tienes que hacer y cómo tienes que comportarte?

Muy bien

Bien

Normal

No sé

¿Tienes dirección de correo electrónico?

¿Conoces webs/portales de empleo? En caso afirmativo, ¿cuáles?

¿Has utilizado alguna vez alguna web de empleo para buscar trabajo? En caso afirmativo, ¿cuál?

¿Has introducido alguna vez tu currículum en una web de trabajo? En caso afirmativo, ¿en cuál?

¿Tienes cuenta de Facebook, Twitter o LinkedIn? ¿Has buscado alguna vez trabajo a través de estas redes sociales?

Marca por orden de importancia las siguientes cualidades o situaciones a la hora de encontrar un empleo, siendo «1» la que consideres más importante y «10» la menos importante:

---- Tener suerte

---- Tener ganas de trabajar

---- Ser constante

---- Tener experiencia

---- Tener formación

---- Tener buena presencia

---- Facilidad de palabra

---- Ser puntual

---- Ser ordenado

---- Conocer tu oficio

Al salir de la prisión creo que encontraré trabajo:



## **Annex 1: TEST INICIAL**

1. Saps què és una OTG?

Sí. Explica breument quins serveis té

NO

2. Sabries enfrontar-te a una entrevista de selecció de personal, sabent què has de dir i com comportar-te?

Molt bé

Bé

Normal

No ho sé

Disposes d'adreça de correu electrònic?

Coneixes webs / portals de feina? En cas afirmatiu, quins?

Alguna vegada has fet servir un web de treball per cercar feina? En cas afirmatiu, quin?

Has introduït alguna vegada el teu currículum en un web de feina? Si és que sí, quin?

Tens compte de Facebook, Twitter o LinkedIn? Has buscat alguna vegada feina en alguna d'aquestes xarxes socials?

Puntua, per ordre d'importància, les següents qualitats o situacions a l'hora de trobar una feina, essent 1 que consideres més important i 10 la menys important:

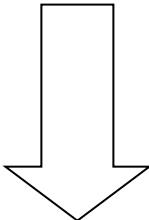
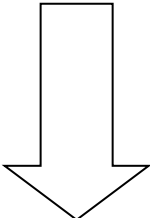
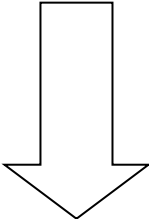
- |                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| ---- Tenir sort           | -- Tenir ganes de treballar |
| ---- Ser constant         | -- Tenir experiència        |
| ---- Tenir formació       | -- Tenir bona presència     |
| ---- Facilitat de paraula | -- Ser puntual              |
| ---- Ser endreçat         | --- Conèixer el teu ofici   |





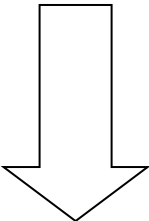
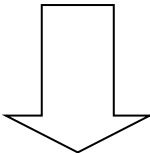
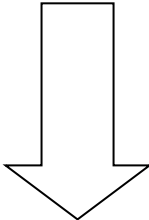
**UNIDAD 1: PERCEPCIÓN Y AUTOCONOCIMIENTO**

Tres sectores de ocupación:

<p><b>SECTOR PÚBLICO</b></p> <p>Buscar información sobre el proceso de selección</p> <p>Preparar concurso</p> <p>Superar oposición, concurso o concurso-oposición</p> 	<p><b>SECTOR PRIVADO</b></p> <p>Buscar direcciones de empresas</p> <p>Priorizar empresas</p> <p>Preparar sistemas de presentación: currículum, carta, habilidades sociales, etc.</p> <p>Planificar la estrategia de búsqueda</p> <p>Realizar entrevistas de selección</p> 	<p><b>AUTOOCUPACIÓN</b></p> <p>Pensar una idea</p> <p>Elaborar un proyecto</p> <p>Estudiar la viabilidad</p> 
<p><b>INCORPORACIÓN A LA PLAZA</b></p> <p>Presentación de funciones y tareas</p> <p>Adscripción al lugar de trabajo</p>	<p><b>NEGOCIACIÓN CONTRATO</b></p> <p>Negociar condiciones</p> <p>Establecer horario y lugar de trabajo</p> <p>Concretar formación</p>	<p><b>DESARROLLAR LA IDEA DE EMPRESA</b></p> <p>Búsqueda de financiación</p> <p>Montar empresa y oficina</p> <p>Marketing de productos y/o servicios</p> <p>Selección de personal</p>

## UNITAT 1: PERCEPCIÓ I AUTOCONOCONEIXEMENT

Tres sectors d'ocupació:

<b>SECTOR PÚBLIC</b>	<b>SECTOR PRIVAT</b>	<b>AUTOOCUPACIÓ</b>
<p>Buscar informació sobre el procés de selecció</p> <p>Preparar concurs</p> <p>Superar oposició, concurs o concurs-oposició</p> 	<p>Buscar adreces d'empreses</p> <p>Prioritzar empreses</p> <p>Preparar sistemes de presentació: currículum, carta, habilitats socials, etc.</p> <p>Planificar l'estratègia de recerca</p> <p>Realitzar entrevistes de selecció</p> 	<p>Pensar una idea</p> <p>Elaborar un projecte</p> <p>Estudiar-ne la viabilitat</p> 
<b>INCORPORACIÓ A LA PLAÇA</b>	<b>NEGOCIACIÓ DE CONTRACTE</b>	<b>DESENVOLUPAR LA IDEA D'EMPRESA</b>
<p>Presentació de funcions i tasques</p> <p>Adscripció al lloc de treball</p>	<p>Negociar condicions</p> <p>Establir horari i lloc de treball</p> <p>Concretar formació</p>	<p>Recerca de finançament</p> <p>Muntar empresa i oficina</p> <p>Màrqueting de productes i/o serveis</p> <p>Selecció de personal</p>

### **Anexo 1:**

Para el próximo día, reflexiona sobre las siguientes cuestiones:

- Lugares de trabajo que puedes ocupar
- Funciones que puedes desarrollar
- Formación necesaria
- Nivel mínimo de idiomas e informática que tienes
- Disponibilidad para la movilidad geográfica
- Preferencias de horario
- Conocer tipos de proceso de selección en función del trabajo que te gustaría ocupar
- Otros requisitos específicos

### **Annex 1:**

Reflexiona, per al proper dia, sobre les qüestions següents:

- Llocs de treball que pots ocupar.
- Funcions que pots desenvolupar.
- Formació necessària.
- Nivell mínim d'idiomes i informàtica que tens.
- Disponibilitat per a la mobilitat geogràfica.
- Preferències d'horari.
- Conèixer el tipus de procés de selecció en funció del treball que t'agradaria ocupar.
- Altres requisits específics.

**Anexo 2:**

Para ayudarte a definir tu perfil profesional te proponemos que rellenes este cuestionario:

1. Tipo de empresa que prefieres

Empresa pequeña

Empresa mediana

Empresa grande

Multinacional

Autoocupación

9. Jornada laboral por semana

de lunes a viernes

incluso los sábados

con algún F/S

2. Localización de la empresa

en (ciudad de residencia)

en Cataluña

en España

Fuera de España

10. Retribución

mínimo 1.000 €

mínimo 600 €

indiferente

3. Ambiente de trabajo en el que te sientes más cómodo

trabajo en solitario

trabajo con otras personas

trabajo de cara al público

4. Tipo de trabajo

trabajo repetitivo

trabajo creativo

5. Responsabilidad del trabajo

a tu cargo directamente

a cargo de un superior tuyo

6. Responsabilidad de la facturación del trabajo

a tu cargo directamente

a cargo de un superior tuyo

7. Disponibilidad para viajar

Si es esporádico

Si es necesario

No hay problema en viajar

8. Disponibilidad horaria

Intensivo

Jornada partida

Por turnos

Flexible (según el trabajo)

## Annex 2:

Per ajudar-te a definir el teu perfil professional et proposem que empenis aquest qüestionari:

### 1. Tipus d'empresa que prefereixes

Empresa petita  
Empresa mitjana  
Empresa gran  
Multinacional  
Autoocupació

### 9. Jornada laboral per setmana

De dilluns a divendres  
Incloent-hi els dissabtes  
Amb algun cap de setmana

### 2. Localització de l'empresa

A ... (ciutat de residència)  
A Catalunya  
A Espanya  
Fora d'Espanya

### 10. Retribució

Mínim 1.000 €  
Mínim 600 €  
Indiferent

### 3. Ambient de treball en el qual et sents més còmode

Treball en solitari  
Treball amb altres persones  
Treball de cara al públic

### 4. Tipus de treball

Treball repetitiu  
Treball creatiu

5. Responsabilitat del treball

Alta: dirigint un equip de treball

Mitjana: dins d'un equip de treball

Baixa: execució d'ordres

6. Responsabilitat en la facturació del treball

Al teu càrrec

A càrrec d'un superior teu

7. Disponibilitat per viatjar

Si és esporàdic

Si és necessari

No hi ha problema per viatjar

8. Disponibilitat horària

Horari intensiu

Jornada partida

Per torns

Flexible (segons el treball)

### Anexo 3: Definición del objetivo profesional

Para poder definir el **objetivo profesional** nos valdremos de una herramienta del SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya) **EINA CLOE** (Google→ eina cloe):

[https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb\\_es/ciutadans/orientacioTrobarFeina/cloe.html](https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciutadans/orientacioTrobarFeina/cloe.html)

Esta herramienta nos permite responder de forma interactiva a las preguntas:

- 1- ¿Qué me gusta hacer?: Valores e intereses
- 2- ¿Cómo soy?: Aptitudes y personalidad
- 3- ¿Qué sé hacer?: Competencias

y nos aporta un resultado a modo de informe visual de nuestro perfil profesional.

Ejemplo:

The image displays two pages from the Eina Cloe report. The left page, titled 'INFORME FINAL', includes personal information such as name (Manuel Pons), age (15-20), and gender (Home). It also features a circular chart representing the 'Perfil professional resultant', which is currently set to 'Artistic / Informatic / Cientific'. The right page, titled 'Aspectes destacats', provides detailed descriptions for 'VALORS PROFESSIONALS' (Relacions personals i socials, Creativitat) and 'PERSONALITAT' (Adaptabilitat alta, Creativitat alta).



### Annex 3: Definició de l'objectiu professional

Per tal de definir l'objectiu professional ens valdrem d'una eina del SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya): **EINA CLOE** (Google→ eina cloe):

[https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb\\_es/ciudadans/orientacioTrobarFeina/cloe.html](https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciudadans/orientacioTrobarFeina/cloe.html)

Aquesta eina ens permet respondre, de manera interactiva, les preguntes següents:

1. Què m'agrada fer?: valors i interessos
2. Com sóc?: aptituds i personalitat
3. Què sé fer?: competències

I ens aporta un resultat a manera d'informe visual del nostre perfil professional.

Exemple:

The image displays two pages from the EINA CLOE report. The left page, titled 'INFORME FINAL', provides user information: Name: Manuel Pons, Age: 15-20, Sex: Home, Professional experience: No, and Education level: No studies. It includes a brief introduction and a circular chart titled 'Perfil professional resultant' with the heading 'Artistic / Informàtic / Científic'. The chart shows various professional fields with varying levels of interest, with 'Artistic', 'Informàtic', and 'Científic' being the most prominent. The right page, titled 'Aspectes destacats', highlights key aspects of the user's profile. It includes a section for 'VALORS PROFESSIONALS' with a description of 'Relacions personals i socials' and 'Creativitat', and a section for 'PERSONALITAT' with a description of 'Adaptabilitat alta' and 'Creativitat alta'. Both pages are branded with the SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya) logo.

#### Anexo 4: Definición del puesto de trabajo

Una vez realizado el ejercicio, leído y comentado el informe final, deberás identificar tus propios obstáculos.

**DETECTOR DE MIS PROPIOS OBSTÁCULOS:** Marca en la siguiente relación aquellos puntos débiles que crees que te pueden influir durante tu búsqueda de empleo:

- No poseo suficiente experiencia en este campo
- Soy demasiado joven
- Soy demasiado mayor
- Hay crisis económica
- El paro aumenta en este sector
- Estoy demasiado especializado
- No contratarían a alguien de una minoría
- Hay poca oferta
- La empresa no puede cambiar sus planteamientos
- Mis conocimientos han quedado anticuados
- No sé manejar un ordenador
- Es posible realizar una entrevista
- Para cada trabajo existen demasiado solicitantes
- Todos los trabajos se hallan en las afueras de la ciudad
- Todos los trabajos se hallan en el centro de la ciudad
- Tengo un carácter demasiado fuerte
- Soy impuntual
- No me gusta relacionarme con la gente
- Me va a restar autonomía
- Me gusta el trabajo pero pagan poco
- No poseo conocimientos suficientes
- Hay demasiada demanda
- No me gusta que me manden
- Hay demasiados extranjeros trabajando en el sector
- Hay demasiadas mujeres trabajando en el sector
- El trabajo se realiza en un espacio cerrado
- 
- 

**Y, finalmente, responde: ¿QUÉ PUESTO DE TRABAJO QUIERO OCUPAR?**

#### Annex 4: Definició del lloc de treball

Una vegada realitzat l'exercici, llegit i comentat l'informe final, heu de poder identificar els vostres propis obstacles.

**DETECTOR DELS MEUS PROPIS OBSTACLES.** Marca, a la relació següent, aquells punts dèbils que creus que et poden influir durant la teva recerca de feina:

- △ No disposo d'experiència suficient en aquest camp.
- △ Sóc massa jove.
- △ Sóc massa gran.
- △ Hi ha crisi econòmica.
- △ L'atur puja en aquest sector.
- △ Estic massa especialitzat.
- △ No contractarien algú d'una minoria.
- △ Hi ha poca oferta.
- △ L'empresa no pot canviar els seus plantejaments.
- △ Els meus coneixements han quedat antiquats.
- △ No sé fer funcionar un ordinador.
- △ És possible realitzar una entrevista.
- △ Per a cada feina hi ha massa sol·licitants.
- △ Tots els treballs estan als afores de la ciutat.
- △ Tots els treballs estan al centre de la ciutat.
- △ Tinc un caràcter massa fort.
- △ Sóc impuntual.
- △ No m'agrada relacionar-me amb la gent.
- △ Em restarà autonomia.
- △ M'agrada la feina però paguen poc.
- △ No disposo de coneixements suficients.
- △ Hi ha massa demanda.
- △ No m'agrada que em manin.
- △ Hi ha massa estrangers treballant en el sector.
- △ Hi ha massa dones treballant en el sector.
- △ El treball es du a terme en un espai tancat.
- △ -----
- △ -----

**I, finalment, respon: QUIN LLOC DE TREBALL VULL OCUPAR?**

<b>TÍTOL</b>	<b>CANALS OCUPACIONALS I</b>
<b>CONTINGUT</b>	<p>Què és l'OTG i l'INEM i com accedir als seus serveis.</p> <p>ETT, què són, com inscriure-s'hi i què fer en cas d'oferta laboral.</p> <p>Coneixement de les diverses borses de treball (ajuntaments, gremis, organitzacions sindicals, etc.)</p> <p>Els contactes personals</p> <p>Conceptes bàsics sobre l'autoocupació</p> <p>Com dissenyar la pròpia agenda laboral</p>
<b>OBJECTIUS</b>	Conèixer els serveis que ofereixen els diferents serveis per a l'ocupació, més coneguts com canals ocupacionals.
<b>ESPAI, TEMPS, MATERIAL</b>	<p>Aula Òmnia</p> <p>2 sessions d'una hora i mitja</p> <p>Fotocòpies de la unitat 2 i annexos 6 i 7, ordinador i projector</p>
<b>PAUTES</b>	<p>L'educador iniciarà la sessió preguntant al grup què entenen per canals ocupacionals per, posteriorment, fer un <i>brainstorming</i> sobre les principals fonts de treball que coneixen. Tot seguit s'iniciarà un debat sobre quins canals coneixem, quins fem més habitualment i quins canals poden resultar més eficaços.</p> <p>Finalment, se sintetitzaran i es farà un recull de les principals vies d'accés al mercat de treball.</p> <p>Sempre que sigui possible es contactarà amb alguna persona relacionada amb l'INEM-OTG com a recurs extern per fer una xerrada-col·loqui.</p> <p>En la segona sessió es farà recerca dels canals descoberts a través d'internet, es confeccionarà una proposta d'agenda per a la recerca laboral i s'observarà com les formes tradicionals de recerca de feina han anat variant al llarg del temps.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	-----
<b>AVALUACIÓ</b>	Els alumnes hauran de dissenyar la seva agenda laboral i connectar-se a internet en alguns dels canals treballats a l'aula.

## UNIDAD 2: CANALES OCUPACIONALES



La OTG (Oficina Trabajo Generalitat) es un organismo oficial que se encarga de atender y ofrecer trabajo a las personas que se encuentran en paro. Las diferentes OTG dependen del Servei d'Ocupació de Catalunya, más conocido como SOC.

Puedes dirigirte personalmente o consultar su página web. La página web del SOC ([https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb\\_ca/web\\_institucional/otg.html](https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_ca/web_institucional/otg.html)) te permite realizar una serie de trámites como:

- ✎ Imprimir certificados
- ✎ Buscar cursos de formación
- ✎ Encontrar información y solicitar prestaciones
- ✎ Renovar el paro
- ✎ Buscar ofertas de trabajo <https://feinaactiva.gencat.cat/web/guest/home>

Si prefieres personarte directamente en tu oficina, podrás apuntarte a diferentes ocupaciones, en función de tu formación, intereses y capacidades. Asimismo, un técnico del SOC te pedirá datos relativos a tu experiencia profesional, situación familiar y aspiraciones económicas, entre otros datos de interés para ayudarte a configurar tu currículum y tu registro personal.

Cuando haya alguna oferta de trabajo que se adecue a tu perfil o demanda, te llamarán. Siempre será mejor que vayas tú mismo cada semana a la OTG, busques aquella ocupación que te pueda interesar en el tablón de anuncios y solicites ser participante en el proceso de selección.

Por el simple hecho de estar inscrito en la OTG, tienes unos derechos y unos deberes que debes cumplir. En caso de no cumplirlos tu inscripción puede quedar anulada o bien puedes perder alguna mensualidad en caso de que cobres algún tipo de prestación.



Las ETT (Empresas de Trabajo Temporal) son entidades privadas que contratan a trabajadores, mediante contrato mercantil, para después cederlos temporalmente a una empresa en la que prestarán sus servicios. Se estima que alrededor de un 30% de los trabajadores que finalizan su contrato temporal en una ETT son contratados por la empresa a la que han prestado el servicio.

### **Condiciones laborales**

Contrato temporal

Mismo salario que los compañeros de trabajo pero con nómina prorrateada

Cotización a la Seguridad Social y al desempleo

Órdenes de trabajo sujetas a la empresa usuaria y no a la ETT

### **Inscripción a las ETT**

Directamente en la ETT

Mediante internet

### **Inconvenientes ETT:**

Baja estabilidad laboral

Pueden no cobrar diferentes bonificaciones salariales (seguros médicos privados, bonus por objetivos, beneficios sociales, etc.)

Más información sobre las ETT en:

Funcionamiento y regulación de las ETT en artículo del blog citapreviainem.es:  
<http://www.citapreviainem.es/ett-empresas-trabajo-temporal-ventajas-inconvenientes/>

Relación de ETT registradas en la página del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_Trabajo/debes\\_saber/ett-OIA/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_Trabajo/debes_saber/ett-OIA/)

### **AUTOOCUPACIÓN**

Se puede ser autónomo de varias maneras: como una forma de trabajar autónomamente y facturar para otras empresas distribuidoras de trabajo o bien llevar la modalidad de régimen de autónomos algo más allá y convertirte en un emprendedor. Ser emprendedor significa crear tu propia empresa a partir de una idea de negocio. Para ello hace falta información y asesoramiento (búsqueda de clientes, financiación, inversiones, trámites de legalización, viabilidad, etc.) y crear un proyecto de empresa.

Este proceso pasa por muchas fases:

- 1- Análisis de la creación de una empresa
- 2- Redacción del plan de empresa
- 3- Búsqueda de recursos y asunción de riesgo
- 4- Puesta en marcha de la empresa
- 5- Fase de lanzamiento de la empresa

Y puede tener muchas formas jurídicas: empresario individual, sociedad civil, sociedad cooperativa, sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad colectiva, sociedad comanditaria y sociedad anónima laboral.

En el portal de creación de empresas «Catalunya Emprèn» puedes encontrar todo tipo de información para crear tu empresa (<http://catalunyaempren.gencat.cat/inicia/cat/>), así como también en la web del «Programa de consolidació del treball autònom» (<http://empresa.gencat.cat/ca/inici/>). Además, dispones de todo tipo de información sobre cómo hacerse autónomo y empezar a emprender en la guía del portal [eleconomista.es](http://eleconomista.es) «Cómo hacerse autónomo: pasos a seguir para emprender»

(<http://infoautonomos.eleconomista.es/hacerse-autonomo/>) una guía muy completa y de descarga gratuita.

No dejes de consultar la web del SOC

[https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb\\_ca/ciudadans/orientacioTrobarFeina/negociPropi.html](https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_ca/ciudadans/orientacioTrobarFeina/negociPropi.html) con informaciones clave y actualizadas sobre cómo capitalizar el paro, abrir una franquicia, etc.

### **RED DE CONTACTOS: AMIGOS, FAMILIARES, CONOCIDOS...**

Es una estrategia muy usual y muy eficaz. Cuando busques trabajo procura informar a la gente que está a tu alrededor, no solo a la familia, sino también a los conocidos que puedan «echarte un cable».

#### **QUÉ OBTIENES:**

- ❑ **Una ayuda:** Si le dices a la gente que buscas trabajo, eso te ayudará a mantenerte y ser constante, puesto que los otros están al tanto de tu intención.
- ❑ **Información:** La gente te pasará rápidamente avisos de trabajo, vacantes, sustituciones... Es una manera de estar informado y tener contactos.
- ❑ **A veces, también trabajo:** Si algún conocido anda buscando a una persona para su negocio, probablemente piense en ti antes que en otras personas.

### **BOLSAS DE TRABAJO**

#### **• AYUNTAMIENTOS**

En los ayuntamientos existen bolsas de trabajo. Es muy importante estar apuntados en las bolsas de los propios municipios, ya que su misión es incentivar la ocupación de sus habitantes. Para apuntarte deberás ir al ayuntamiento y llevar tu documentación.

#### **• GREMIOS**

Si tu experiencia hace referencia a un oficio en concreto, debes inscribirte en la bolsa de trabajo del gremio que te corresponda.

#### **• ASOCIACIONES EMPRESARIALES/COLEGIOS PROFESIONALES**

#### **• ORGANIZACIONES SINDICALES**

#### **• ENTIDADES VINCULADAS A LA PROMOCIÓN DE OCUPACIÓN**






(Asociaciones de parados, ONG, centros de formación ocupacional, etc.)

## UNITAT 2: CANALS OCUPACIONALS



L'OTG (Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya) és un organisme oficial que s'encarrega d'atendre i oferir treball a les persones que estan a l'atur. Les diferents OTG depenen del Servei d'Ocupació de Catalunya, més conegut com el SOC.

Pots anar-hi personalment o consultar la seva pàgina web. La pàgina web del SOC ([https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb\\_ca/web\\_institucional/otg.html](https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_ca/web_institucional/otg.html)) et permet dur a terme una sèrie de tràmits com:

-  Imprimir certificats
-  Cercar cursos de formació
-  Trobar informació i sol·licitar prestacions
-  Renovar l'atur
-  Cercar ofertes de treball <https://feinaactiva.gencat.cat/web/guest/home>

Si prefereixes anar directament a la teva oficina, et podràs apuntar a diferents ocupacions en funció de la teva formació, interessos i capacitats. Així mateix, un tècnic del SOC et demanarà dades relatives a la teva experiència professional, situació familiar i aspiracions econòmiques, entre altres dades d'interès, per ajudar-te a configurar el teu currículum i el teu registre personal.

Quan hi hagi alguna oferta de treball que s'adeqüi al teu perfil o demanda et trucaran. Sempre serà millor que vagis tu mateix cada setmana a l'OTG i busquis l'ocupació que et pugui interessar al taulell d'anuncis i sol·licitis participar en el seu procés de selecció.

Pel simple fet d'estar inscrit a l'OTG tens uns drets i uns deures que has de complir. En el cas que no els compleixis la teva inscripció pot quedar cancel·lada o bé pots perdre alguna mensualitat en el cas que cobris algun tipus de prestació.



### ETT

Les ETT (Empreses de Treball Temporal) són entitats privades que contracten treballadors, mitjançant contracte mercantil, per després cedir-los temporalment a una empresa en la qual prestaran els seus serveis. S'estima que al voltant d'un 30% dels treballadors que finalitzen el seu contracte temporal en una ETT són contractats per l'empresa en la qual han prestat el servei.



### **Condicions laborals**

Contracte temporal

Mateix salari que els companys de feina però amb nòmina prorratejada

Cotització a la Seguretat Social i a l'atur

Ordres de treball subjectes a l'empresa usuària i no a l'ETT

### **Inscripció a les ETT**

Directament a l'ETT

Mitjançant internet

### **Inconvenients de les ETT**

Baixa estabilitat laboral

Pots no cobrar diferents bonificacions salarials (assegurances mèdiques privades, bonificacions per objectius, beneficis socials, etc.)

Més informació sobre les ETT a:

Funcionament i regulació de les ETT a l'article del bloc [citapreviainem.es](http://www.citapreviainem.es):  
<http://www.citapreviainem.es/ett-empresas-trabajo-temporal-ventajas-inconvenientes/>

Relació d'ETT registrades a la pàgina del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social del Govern d'Espanya: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_Trabajo/debes\\_saber/ett-OIA/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_Trabajo/debes_saber/ett-OIA/)

### **AUTOOCUPACIÓ**

Es pot ser autònom en diferents modalitats: com una manera de treballar autònomament i facturar per altres empreses distribuïdores de feina o bé dur la modalitat de règim d'autònoms una mica més enllà i convertir-te en un emprenedor. Ser emprenedor significa crear la teva pròpia empresa a partir d'una idea de negoci. Per complir-ho es requereix informació i assessorament (recerca de clients, finançament, inversions, tràmits de legalització, viabilitat, etc.) i la creació d'un projecte d'empresa.

Aquest procés passa per moltes fases:

1. Anàlisi de la creació d'una empresa
2. Redacció del pla d'empresa
3. Recerca de recursos i assumpció de risc
4. Posada en marxa de l'empresa
5. Fase de llançament de l'empresa

I pot tenir moltes formes jurídiques: empresari individual, societat civil, societat cooperativa, societat anònima, societat de responsabilitat limitada, societat col·lectiva, societat comanditària i societat anònima laboral.

Al portal de creació d'empreses «Catalunya Emprèn» disposes de tot tipus d'informació per crear la teva empresa (<http://catalunyaempren.gencat.cat/inicia/cat/>), com també al web del Programa de

consolidació del treball autònom (<http://empresa.gencat.cat/ca/inici/>). A més, disposes de tot tipus d'informació sobre com fer-se autònom i començar a emprendre a la guia del portal [eleconomista.es](http://infoautonomos.eleconomista.es/hacerse-autonomo/) «Cómo hacerse autónomo: pasos a seguir para emprender» (<http://infoautonomos.eleconomista.es/hacerse-autonomo/>), una guia molt completa i de descàrrega gratuïta.

No deixis de consultar el web del SOC.

[https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb\\_ca/ciudadans/orientacioTrobarFeina/negociPropi.html](https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_ca/ciudadans/orientacioTrobarFeina/negociPropi.html) amb informacions clau i actualitzades sobre com capitalitzar l'atur, obrir una franquícia, etc.

### **XARXA DE CONTACTES: AMICS, FAMILIARS, CONEGUTS...**

És una estratègia molt usual i molt eficaç. Quan busquis feina procura informar-ne les persones del teu voltant, no només la família, sinó aquelles altres persones conegudes que et poden donar un cop de mà.

#### **QUÈ N'OBTENS**

- ❑ **Una ajuda:** si li dius a les persones que estàs buscant feina, això t'ajudarà a mantenir-te constant i que la resta tingui constància de la teva situació.
- ❑ **Informació:** la gent et passarà ràpidament avisos de feina, vacants, substitucions... És una manera d'estar informat i tenir contactes.
- ❑ **De vegades, també treball:** si algun conegut està cercant a una persona per al seu negoci, probablement pensi en tu abans que en altres persones.

### **BOSSES DE TREBALL**

- **AJUNTAMENTS**  
Als ajuntaments hi ha bosses de treball. És molt important estar apuntats en les bosses dels municipis on vivim, ja que la seva missió és incentivar l'ocupació dels seus habitants. Per apuntar-t'hi caldrà que vagis a l'ajuntament amb la teva documentació.
- **GREMIS**  
Si la teva experiència fa referència a un ofici en concret caldria que t'inscrivissis a la bossa de treball del gremi que et correspongui.
- **ASSOCIACIONS EMPRESARIALS / COL·LEGIS PROFESSIONALS**
- **ORGANITZACIONS SINDICALS**
- **ENTITATS VINCULADES A LA PROMOCIÓ D'OCUPACIÓ**  
(Associacions, ONG, centres de formació ocupacional, etc.)

## Anexo 6: AGENDA DE BÚSQUEDA DE TRABAJO

La agenda es un instrumento básico para planificar, organizar actividades y tener un control de nuestras acciones de búsqueda de trabajo.

Es imprescindible realizar en la agenda registros detallados. Podemos sincronizar la agenda con Google Calendar y recibir avisos y notificaciones directamente en nuestro teléfono inteligente para que no se nos pase por alto ninguna de nuestras acciones programadas.

En la agenda deben constar los siguientes datos:

- NOMBRE DE LA EMPRESA
- NOMBRE Y APELLIDOS DEL RESPONSABLE
- TELÉFONO
- DIRECCIÓN
- SECTOR AL QUE SE DEDICA
- ACTIVIDAD QUE REALIZA
- TIPO DE CONTACTO: TELÉFONO/ MAIL/PERSONAL
- REFERENCIA: MEDIANTE QUIÉN O QUÉ HE CONTACTADO
- FECHA DEL CONTACTO INICIAL
- FECHA DEL SEGUNDO CONTACTO
- COMENTARIOS

Tener un registro apropiado de los contactos será útil para ver con mayor claridad nuestros progresos y cuáles serán los siguientes pasos a dar. Ejemplo:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
Conseguir un listado de empresas	Adaptar el currículum y la carta de presentación	Llamar a amigos y conocidos/Personarse en entidad/ayuntamiento, etc.	Lectura y revisión de candidaturas enviadas e inscripción a nuevas ofertas	Inscripción a un portal de empleo

## Annex 6: AGENDA DE RECERCA DE FEINA

L'agenda és una eina bàsica per planificar, organitzar activitats i tenir un control de les nostres accions de recerca de feina.

És imprescindible fer registres detallats en aquesta agenda. Podem sincronitzar l'agenda amb Google Calendar i rebre avisos i notificacions directament al nostre smartphone perquè no se'ns passi per alt cap de les nostres accions programades.

A l'agenda cal que hi constin les dades següents:

- NOM DE L'EMPRESA
- NOM I COGNOMS DEL RESPONSABLE
- TELÈFON
- ADREÇA
- SECTOR AL QUAL ES DEDICA
- ACTIVITAT QUE DESENVOLUPA
- TIPUS DE CONTACTE: TELÈFON/E-MAIL/PERSONAL
- REFERÈNCIA: MITJANÇANT QUI O QUÈ HI HE CONTACTAT
- DATA DEL CONTACTE INICIAL
- DATA DEL SEGON CONTACTE
- COMENTARIS

Disposar d'un registre apropiat dels contactes serà útil per veure més clarament els nostres progressos i quins seran les següents passos a fer. Ex.:

<b>DILLUNS</b>	<b>DIMARTS</b>	<b>DIMECRES</b>	<b>DIJOUS</b>	<b>DIVENDRES</b>
Aconseguir un llistat d'empreses	Adaptar el currículum i la carta de presentació	Trucar a amics i coneguts Presentar-se a entitat, ajuntament, etc.	Lectura i revisió de candidatures enviades i inscripció en noves ofertes	Inscripció en un portal de feina

## Anexo 7: CAMBIOS EN LAS FORMAS DE BÚSQUEDA DE TRABAJO

Los tiempos han cambiado y la manera de buscar trabajo también. Atrás quedan algunas de las formas tradicionales de búsqueda de empleo como consultar ofertas de trabajo publicadas en la prensa, comprar periódicos especializados o rellenar algunos formularios para trabajar directamente para alguna empresa. Actualmente y con la ayuda de las nuevas tecnologías, podemos realizar una búsqueda efectiva que nos ahorra tiempo en desplazamientos y material (papel, sellos, sobres, etc.).

Veamos varios ejemplos:

Anuncios de prensa clasificados. <http://www.laboris.net/>, <https://www.milanuncios.com/>, <http://www.expansionempleo.com/>, <https://clasificados.lavanguardia.com/linneo-frontalweb/>, etc.

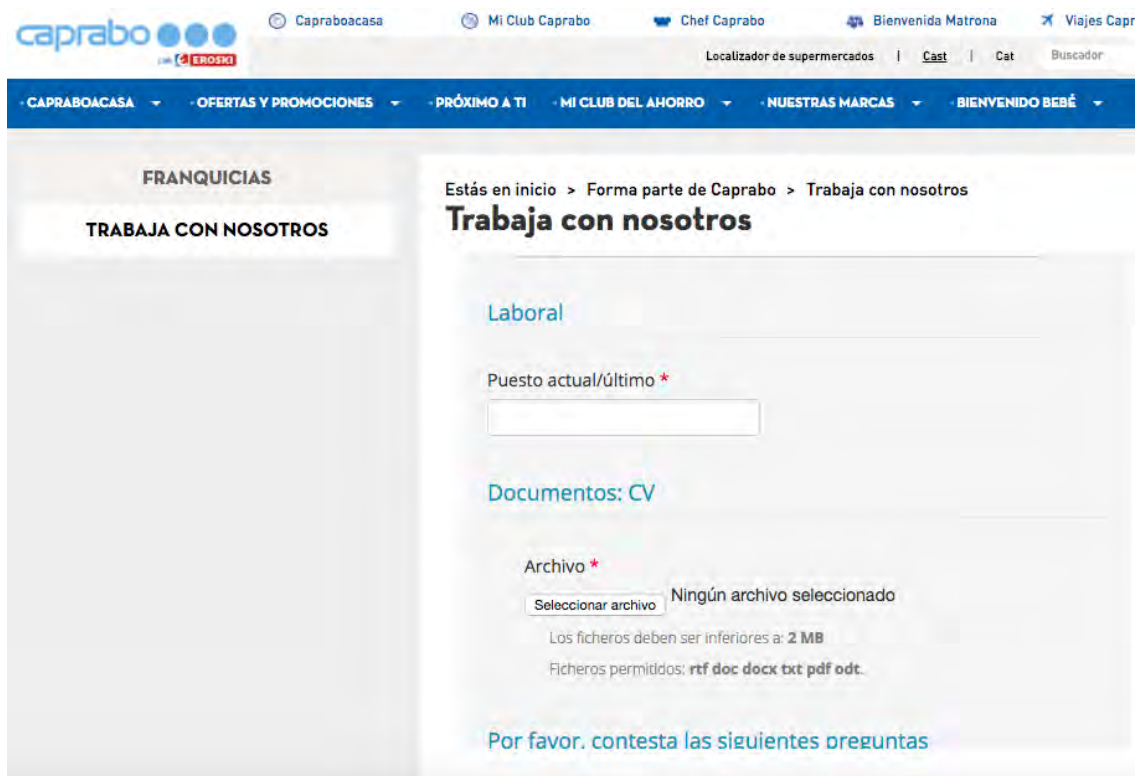
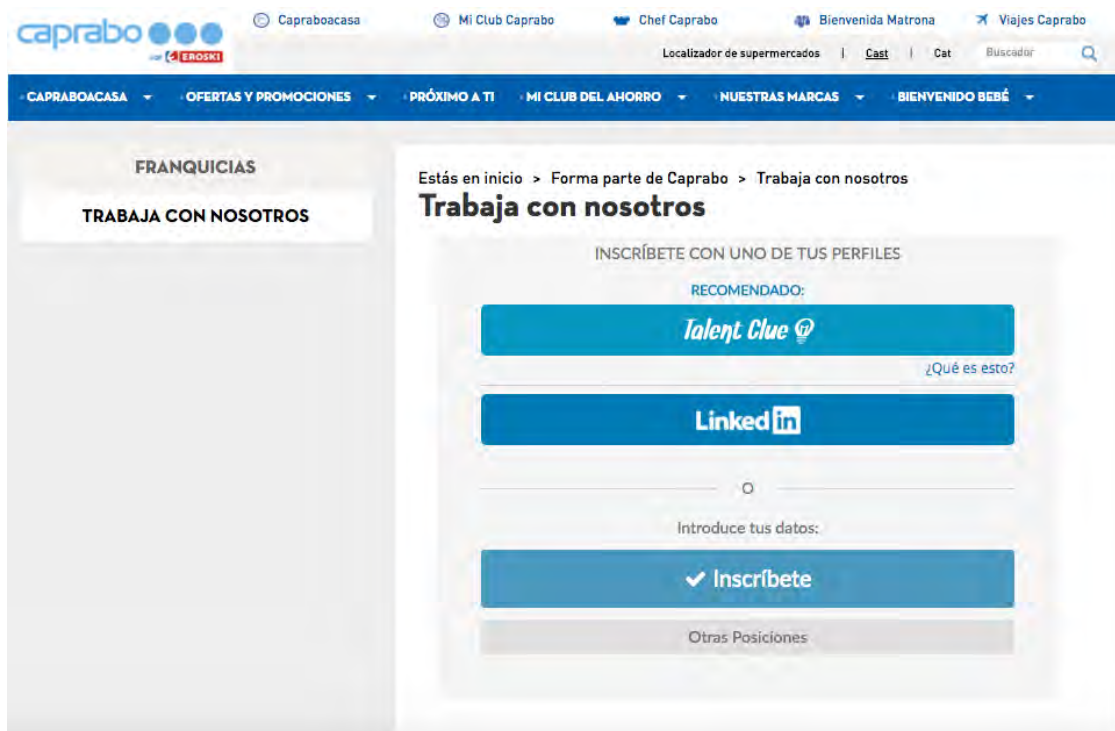
O bien, empresas que tradicionalmente disponían de sus propios formularios:



The screenshot shows the Mercadona website interface. At the top, there is a navigation bar with the Mercadona logo and the tagline "SUPERMERCADOS DE CONFIANZA". Below the logo, there are several links: "Volver a Mercadona", "Mis ofertas por email", "Mis candidaturas", "Mis CVs", and "Mi cuenta".

The main content area features a black header with the text "Bienvenido a Mercadona". Below this, a green notification box states: "Tu dirección de e-mail nurillopis@gmail.com ha sido verificada." (Your email address nurillopis@gmail.com has been verified).

The primary heading is "Crea tu CV e insíbete en ofertas de empleo" (Create your CV and register for job offers). Below this heading, there are two input fields: "E-mail" and "Contraseña" (Password). A link "He olvidado mi contraseña" (I forgot my password) is located below the password field. At the bottom of the form, there is a button labeled "Accede a Mercadona" (Access Mercadona).



## Annex 7: CANVI EN LES FORMES DE RECERCA DE FEINA

Els temps han canviat i les formes de buscar feina també. Enrere resten algunes de les formes tradicionals de recerca de feina, com consultar ofertes de treball anunciades als diaris, comprar premsa especialitzada o emplenar alguns formularis per treballar directament per a alguna empresa. Actualment, i amb l'ajuda de les noves tecnologies, podem fer una recerca efectiva que ens estalviï temps en desplaçaments i material (paper, segells, sobres, etc.).

Vegem-ne alguns exemples:

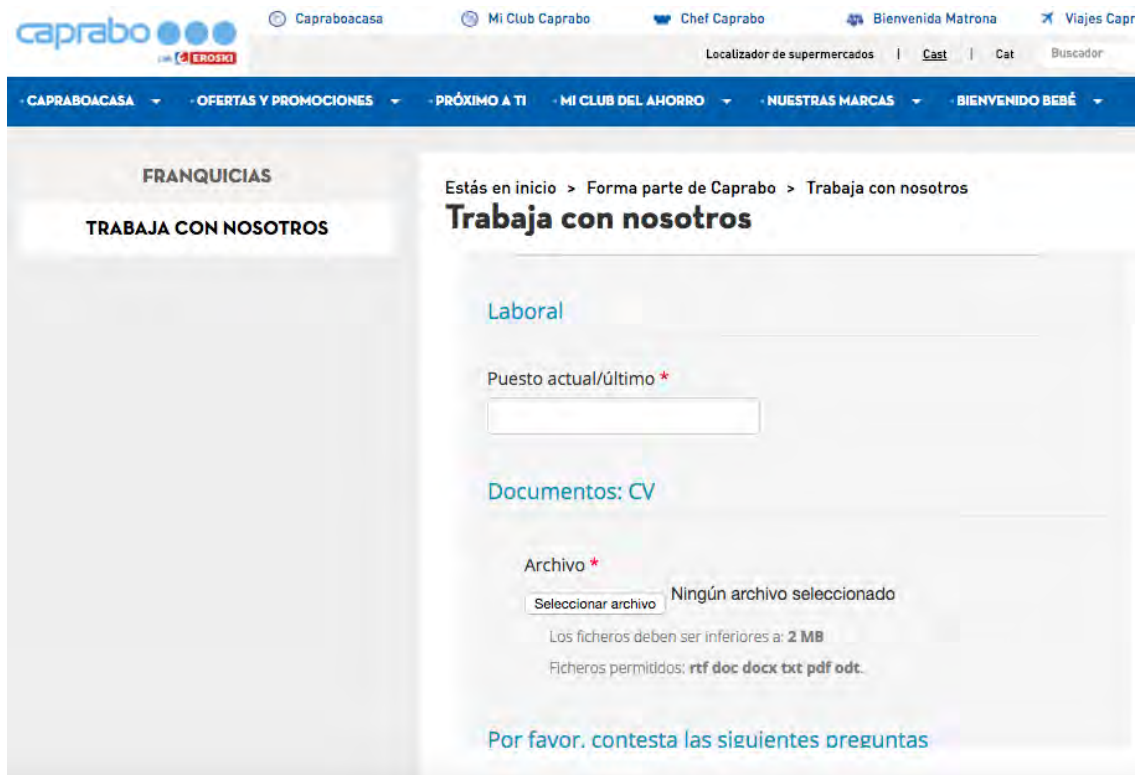
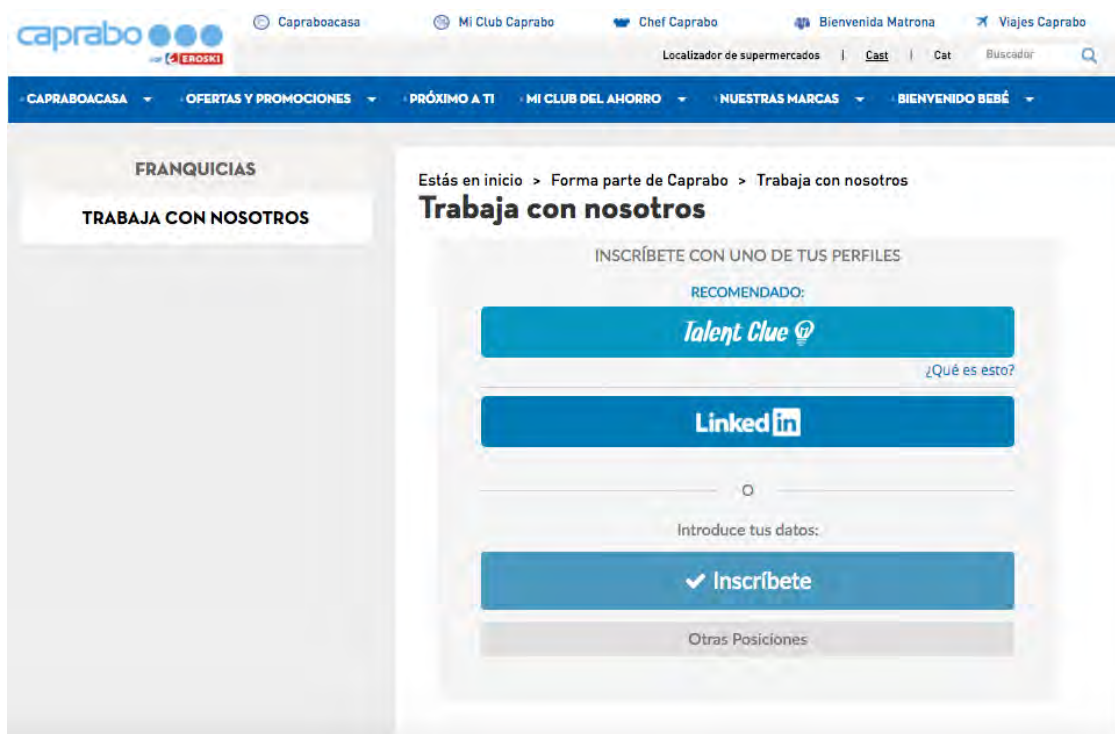
Anuncis de premsa classificats. <http://www.laboris.net/>, <https://www.milanuncios.com>, <http://www.expansionyempleo.com/>, <https://clasificados.lavanguardia.com/linneo-frontalweb/> etc.

O bé empreses que tradicionalment disposaven dels seus formularis:



The image shows a screenshot of the Mercadona website. At the top, there is a navigation menu with links: « Volver a Mercadona», « Mis ofertas por email», « Mis candidaturas», « Mis CVs», and « Mi cuenta». Below the menu, there is a black banner with the text « Bienvenido a Mercadona». Underneath the banner, there is a green notification box with a checkmark and the text « Tu dirección de e-mail nurillopis@gmail.com ha sido verificada.». Below the notification, there is a section titled « Crea tu CV e inscríbete en ofertas de empleo». This section contains an « E-mail» field with the text « |», a « Contraseña» field, and a link « He olvidado mi contraseña». At the bottom of this section, there is a button labeled « Accede a Mercadona ».







<b>TÍTOL</b>	<b>CANALS OCUPACIONALS II: PORTALS D'OCUPACIÓ</b>
<b>CONTINGUT</b>	Correu electrònic Coneixement del portal líder en ofertes de treball infojobs
<b>OBJECTIUS</b>	Conèixer com fer recerca de feina en un dels portals d'ocupació més consolidats arreu del món.
<b>ESPAI, TEMPS, MATERIAL</b>	Aula Òmnia 1 sessió d'una hora i mitja Fotocòpies de l'annex 8, ordinadors i projector
<b>PAUTES</b>	L'educador mostrarà una de les vies més habituals de recerca de feina, que és la recerca laboral en portals d'ocupació. En primer lloc caldrà obtenir un compte de correu electrònic de grup gestionat exclusivament per l'educador (exemple: <a href="mailto:grup1@gmail.com">grup1@gmail.com</a> ) per poder treballar durant la sessió. Mostrarà els passos a seguir per obtenir-lo i, tot seguit, es connectarà a la pàgina d'Infojobs ( <a href="https://www.infojobs.net/">https://www.infojobs.net/</a> ) per visualitzar el web, observar diferents ofertes de treball i ensenyar com introduir un currículum dins del portal amb l'ajuda d'un currículum fictici. Posteriorment, mostrarà quin és el procediment habitual per inscriure's en una oferta de treball, introduint aquest currículum en algunes ofertes per, esporàdicament, al llarg de les sessions, aprendre a fer un seguiment de l'estat de la candidatura. Tot això, emprant un sol ordinador, amb l'ajuda del projector i amb el guiatge constant de l'educador.
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	-----
<b>AVALUACIÓ</b>	L'intern ha d'haver après algunes nocions sobre el procediment a seguir per obtenir una adreça de correu electrònic, donar-se d'alta en un portal d'ocupació (Infojobs), introduir un currículum, inscriure's en ofertes laborals, consultar el procés que segueixen i comprovar l'estat de la candidatura.

## Anexo 8/ Annex 8: CURRÍCULUM EJEMPLO / CURRÍCULUM EXEMPLE



# Profesión – Área o Sector

Años de experiencia

### Nombre y apellido

Su dirección

Teléfono/Móvil

E-mail

### Experiencia profesional

**1999-2001**

#### Nombre del grupo en el que se ha trabajado

Cargo: Nombre del cargo que se ha desempeñado

Función: Descripción de las funciones que se han desempeñado en la empresa. No es necesario que sean muy detalladas, pero sí que den una idea general de las capacidades del candidato.

**1999-2001**

#### Nombre del grupo en el que se ha trabajado

Cargo: Nombre del cargo que se ha desempeñado

Función: Descripción de las funciones que se han desempeñado en la empresa. No es necesario que sean muy detalladas, pero sí que den una idea general de las capacidades del candidato.

**1999-2001**

#### Nombre del grupo en el que se ha trabajado

Cargo: Nombre del cargo que se ha desempeñado

Función: Descripción de las funciones que se han desempeñado en la empresa. No es necesario que sean muy detalladas, pero sí que den una idea general de las capacidades del candidato.

**1999-2001**

#### Nombre del grupo en el que se ha trabajado

Cargo: Nombre del cargo que se ha desempeñado

Función: Descripción de las funciones que se han desempeñado en la empresa. No es necesario que sean muy detalladas, pero sí que den una idea general de las capacidades del candidato.

### Formación académica

**1999-2001**

#### Nombre de la titulación

Institución que otorga el título  
Breve descripción de la formación adquirida

**1999-2001**

#### Nombre de la titulación

Institución que otorga el título  
Breve descripción de la formación adquirida

### Otros datos

#### Idiomas

**Inglés:** Nivel alto. Título.

**Alemán:** Nivel Intermedio.

#### Título

#### Informática

**Programa.** Nivel de conocimiento

**Programa.** Nivel de conocimiento

#### Otra Información

<b>TÍTOL</b>	<b>CURRÍCULUM VITAE</b>
<b>CONTINGUT</b>	Estructura del currículum vitae Recomanacions sobre la redacció
<b>OBJECTIUS</b>	Adquirir els coneixements necessaris per a l'elaboració del currículum vitae.
<b>ESPAI, TEMPS, MATERIAL</b>	Aula 2 sessions Fotocòpies de la unitat 3 i ordinadors.
<b>PAUTES</b>	L'educador farà un brainstorming inicial per tal que cadascú digui quins continguts creu que ha de tenir el currículum. Es treballarà l'estructura, les informacions que ha de tenir i els consells principals per elaborar un bon currículum. No hem de perdre de vista que l'objectiu d'un currículum és aconseguir una entrevista de treball, per tant, no cal estendre's amb informacions innecessàries que, posteriorment, apareixeran en altres etapes de la recerca laboral. Una vegada fet això, es consultaran els dos webs proposats per l'educador de Barcelona Activa i del SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya) ( <a href="http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/cat/">http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/cat/</a> i <a href="https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_es/home.html">https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_es/home.html</a> ) i cadascú triarà el currículum vitae que li convingui més. Aquest currículum es realitzarà en la segona sessió i caldrà que sigui adaptat a l'ocupació escollida a la primera unitat, i es redactarà en català i castellà. Com que els ritmes en el picatge, la redacció i la traducció del currículum són diferents en cada persona, els interns que acabin abans ajudaran la resta del grup en aquesta tasca.
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	L'educador repartirà la unitat 3 a la primera sessió perquè de manera individual cadascú faci un exercici de memòria intentant recordar llocs de treball ocupats, dates, períodes, empreses, funcions, formació i estudis complementaris, per poder treballar durant la segona sessió a l'aula.
<b>AVALUACIÓ</b>	Redacció del currículum vitae per part dels alumnes en català i castellà.

### UNIDAD 3: CURRÍCULUM VITAE

#### QUÉ ES

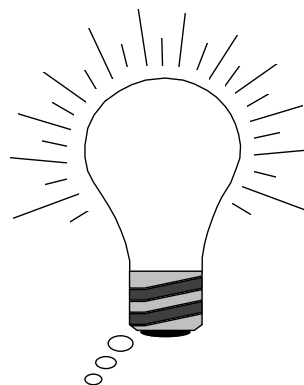
Es un folio en el que, a modo de resumen escrito y ordenado, se sintetizan los principales datos personales, las experiencias formativas y laborales, y los intereses personales, con la finalidad de demostrar la idoneidad de nuestra candidatura para un puesto de trabajo concreto.

#### OBJETIVO DE UN CURRÍCULUM

Conseguir una entrevista de selección

#### CÓMO TIENE QUE SER

BREVE SENCILLO CLARO ESQUEMÁTICO VERDADERO CONCRETO ESPECÍFICO PARA CADA CASO
---



#### PRESENTACIÓN

- En folio blanco tamaño DIN A4, escrito por ordenador y en una sola cara
- Conservar los márgenes y dejar más espacio entre los párrafos que entre las líneas del mismo párrafo
- Dejar márgenes amplios y apartados diferenciados
- Ser conciso, breve y claro
- Su extensión no debe sobrepasar los dos folios

#### CONTENIDOS Y REDACCIÓN

- Utilizar sustantivos en lugar de verbos, en la medida de lo posible
- Lenguaje claro y conciso
- Redactar los párrafos de forma breve y diferenciarlos
- Acompañar el CV con una carta de presentación
- Si buscas el primer trabajo, ampliar los contenidos, asignaturas, materias y otros conocimientos profesionales adquiridos
- Adjuntar referencias únicamente cuando te las pidan
- Destacar el número de teléfono en el que puedas ser localizado

#### EVITAR

- Datos innecesarios
- Tonos efusivos y/o coloquiales
- Repeticiones
- Ser retórico

- Dar informaciones suicidas (ej: proceso de cárcel)
- Hablar de pretensiones económicas
- No explicar los fracasos y los despidos de las empresas
- No es necesario citar todos los trabajos que se han tenido, si la lista es muy larga puede diluir la importancia de los dos o tres que se quieran resaltar
- Faltas de ortografía
- Descuidar la limpieza
- Entregar fotocopias de mala calidad
- Abuso en la utilización de adjetivos
- Adjuntar fotocopia de documentación acreditativa

## TIPO DE CURRÍCULUM

CRONOLÓGICO: Por historial laboral estable y ascendente. No es adecuado si hay cambios de trabajo con frecuencia.

INVERSO: Permite destacar en primer lugar la experiencia laboral reciente. Es interesante si la experiencia laboral se relaciona directamente con el lugar de trabajo al que se aspira.

FUNCIONAL O POR COMPETENCIAS: Destaca el tipo de trabajo realizado, los conocimientos, las aptitudes y las habilidades del candidato. Es aconsejable este modelo para historiales inestables, con periodos largos de paro o en caso de que se quiera cambiar de trayectoria profesional.

ENFOCADO AL LUGAR DE TRABAJO: Se describen exclusivamente los conocimientos y experiencias más destacadas para el puesto de trabajo solicitado. Es adecuado cuando se tienen que realizar muchos trabajos y muchas funciones diferentes o si las funciones actuales no encajan exactamente con el puesto de trabajo deseado.

## ESTRUCTURA

No existe una única forma de CV, todas son buenas si reflejan los datos más importantes. Te proponemos navegar por dos páginas web que te aportarán consejos, ideas y diferentes plantillas para que tu currículum sea el mejor:

1. El portal de Barcelona Activa con infografías, consejos, páginas para realizar el currículum *online*, enlaces de interés, dossieres, vídeos y todo tipo de materiales:

[http://w27.bcn.cat/porta22/cat/eines/cv\\_carta/currículum/index.jsp](http://w27.bcn.cat/porta22/cat/eines/cv_carta/currículum/index.jsp)

2. El portal del SOC <https://www.oficinadetreball.gencat.cat/CVGenerator/CVG> con la posibilidad de realizar el currículum *online* en 5 pasos y 30 minutos, y con ideas de plantillas.

[https://www.oficinadetreball.gencat.cat/CVGenerator/jsps/html/es/docs/cv\\_local/Currículum%20vite%20EINES%20castella.pdf](https://www.oficinadetreball.gencat.cat/CVGenerator/jsps/html/es/docs/cv_local/Currículum%20vite%20EINES%20castella.pdf)

Destacamos como datos importantes en un currículum los siguientes:

#### DATOS PERSONALES

- ✓ Nombre y apellidos
- ✓ Dirección (con código postal y población)
- ✓ Teléfono
- ✓ Dirección de correo electrónico
- ✓

#### EXPERIENCIA FORMATIVA

- ✓ La formación puede clasificarse como Reglada y No Reglada
- ✓ Debe constar: tipo de formación, año, centro, localidad y totalidad de horas o cursos
- ✓ Cuando la formación sea muy extensa, podemos añadir un apartado de formación complementaria (seminarios, congresos, conferencias...)

#### EXPERIENCIA PROFESIONAL

- ✓ Por orden cronológico: empresa en la que se ha trabajado, sector, periodo de tiempo en años, funciones desarrolladas y cargo ocupado
- ✓ Se debe añadir la experiencia laboral sin contrato y, si la experiencia es escasa, es importante incluir las diferentes prácticas realizadas

#### IDIOMAS/INFORMÁTICA

- ✓ Idiomas: grado de dominio (elevado, medio, lengua materna, etc.)
- ✓ Informática: programas que se conoce y dominio (elevado, a nivel de usuario, etc.)

#### OTROS DATOS DE INTERÉS

- ✓ Incluiremos información que no encaja en los otros apartados, pero que refuerza nuestra candidatura como por ejemplo: vehículo propio, carnet de vehículos, voluntariado, etc.
- ✓ Objetivo profesional: este apartado solo es aconsejable incluirlo en caso de que se trate de una autocandidatura o cuando el CV es muy disperso. Poner un objetivo puede indicar motivación por un determinado trabajo en un departamento concreto

### UNITAT 3: CURRÍCULUM VITAE

#### QUÈ ES

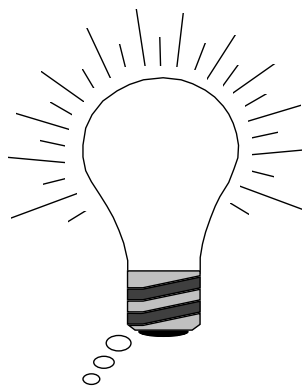
És un full en el qual, a manera de resum escrit i ordenat, se sintetitzen les principals dades personals, les experiències formatives i laborals i els interessos personals amb la finalitat de demostrar la idoneïtat de la nostra candidatura per a un lloc de treball concret.

#### OBJECTIU D'UN CURRÍCULUM

Aconseguir una entrevista de selecció

#### COM HA DE SER

BREU SENZILL CLAR ESQUEMÀTIC VERDADER CONCRET ESPECÍFIC PER A CADA CAS
--



#### PRESENTACIÓ

- En un full blanc de mida DIN A-4, escrit a l'ordinador i en una sola cara.
- Conservar els marges i deixar més espai entre els paràgrafs que entre les línies del mateix paràgraf.
- Deixar marges amplis i apartats diferenciats.
- Ser concís, breu i clar.
- L'extensió no pot sobrepassar els dos fulls.

#### CONTINGUTS I REDACCIÓ

- Utilitzar substantius en lloc de verbs, si és possible.
- Llenguatge clar i concís.
- Redactar paràgrafs breus i diferenciar-los.
- Acompanyar el CV d'una carta de presentació.
- Si cerques el primer treball, ampliar els continguts, les assignatures, les matèries i altres coneixements professionals adquirits.
- Adjuntar referències únicament quan te les demanin.
- Destacar el número de telèfon on puguis ser localitzat.

## EVITAR

- Dades innecessàries
- Tons efusius i/o col·loquials
- Repeticions
- Ser retòric
- Donar informacions suïcides (per ex.: haver estat a presó)
- Parlar de pretensions econòmiques
- No explicar els fracassos i els acomiadaments de les empreses
- No és necessari citar tots els treballs que s'han tingut; si la llista és molt llarga pot diluir la importància dels dos o tres que es vulguin ressaltar
- Faltes d'ortografia
- Descuidar la neteja
- Entregar fotocòpies de mala qualitat
- Abús en la utilització d'adjectius
- Adjuntar fotocòpies de documentació acreditativa

## TIPUS DE CURRÍCULUMS

CRONOLÒGIC: per a historial laboral estable i ascendent. No és adequat si hi ha canvis de feina amb freqüència.

INVERS: permet destacar en primer lloc l'experiència laboral recent. És interessant si l'experiència laboral es relaciona directament amb el lloc de treball al qual s'aspira.

FUNCIONAL O PER COMPETÈNCIES: destaca el tipus de treball realitzat, els coneixements, les aptituds i les habilitats del candidat. És aconsellable aquest model en historials inestables, amb períodes llargs d'atur o en cas que es vulgui canviar de trajectòria professional.

ENFOCAT AL LLOC DE TREBALL: es descriuen exclusivament els coneixements i les experiències més destacats per al lloc de treball sol·licitat. És adequat quan s'han de realitzar molts treballs i moltes funcions diferents o si les funcions actuals no encaixen exactament amb el lloc de treball desitjat.

## ESTRUCTURA

No hi ha una única forma de CV, totes són bones si contenen les dades més importants. Us proposem navegar per dues pàgines web que us aportaran consells, idees i diferents plantilles per tal que el vostre currículum sigui el millor:

1. El portal de Barcelona Activa, amb infografies, consells, pàgines per fer el currículum en línia, enllaços d'interès, dossiers, vídeos i tot tipus de materials:

[http://w27.bcn.cat/porta22/cat/eines/cv\\_carta/currículum/index.jsp](http://w27.bcn.cat/porta22/cat/eines/cv_carta/currículum/index.jsp)

2. El portal del SOC <https://www.oficinadet treball.gencat.cat/CVGenerator/CVG>, amb la possibilitat de fer el currículum en línia en 5 passos i 30 minuts, i amb idees de plantilles.



[https://www.oficinadetreball.gencat.cat/CVGenerator/jsps/html/es/docs/cv\\_local/Currículum%20vite%20EINES%20castella.pdf](https://www.oficinadetreball.gencat.cat/CVGenerator/jsps/html/es/docs/cv_local/Currículum%20vite%20EINES%20castella.pdf)

Destaquem com a importants les següents dades en un currículum:

#### DADES PERSONALS

- ✓ Nom i cognoms
- ✓ Adreça (amb codi postal i població)
- ✓ Telèfon
- ✓ Adreça de correu electrònic

#### EXPERIÈNCIA FORMATIVA

- ✓ La formació es pot classificar com a reglada i no reglada.
- ✓ Hi ha de constar: tipus de formació, any, centre, localitat i totalitat d'hores o cursos.
- ✓ Quan la formació sigui molt extensa, podem afegir un apartat de formació complementària (seminaris, congressos, conferències, etc.).

#### EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL

- ✓ Per ordre cronològic: empresa en la qual s'ha treballat, sector, període en anys, funcions o càrrec ocupat.
- ✓ Cal afegir l'experiència laboral sense contracte, i si l'experiència és escassa és important incloure les diferents pràctiques realitzades.

#### IDIOMES/INFORMÀTICA

- ✓ Idiomes: grau de domini (elevat, mitjà, llengua materna, etc.)
- ✓ Informàtica: programes que es coneixen i domini (elevat, com a usuari, etc.)

#### ALTRES DADES D'INTERÈS

- ✓ Hi inclourem informació que no encaixi en els altres apartats però que reforça la nostra candidatura com, per exemple: vehicle propi, carnet de vehicles, voluntariat, etc.
- ✓ Objectiu professional: aquest apartat només és aconsellable incloure'l en el cas que es tracti d'una autocandidatura o quan el CV és molt dispers. Posar un objectiu pot indicar motivació per a un determinat treball en un departament concret.

<b>TÍTOL</b>	<b>LA CARTA DE PRESENTACIÓ</b>
<b>CONTINGUT</b>	Estructura de la carta de presentació Recomanacions i exemples
<b>OBJECTIUS</b>	Adquirir els coneixements necessaris per a la redacció d'una carta de presentació, ja sigui d'autocandidatura o de resposta a un anunci d'oferta de lloc de treball.
<b>ESPAI, TEMPS, MATERIAL</b>	Aula Òmnia 1 sessió d'una hora i mitja Fotocòpies de la unitat 4 i de l'annex 9
<b>PAUTES</b>	L'educador exposarà els continguts de la unitat. Explicarà, breument, què és una carta de presentació, per a què serveix, tipologies, i oferirà algunes pautes de redacció. Posteriorment repartirà algunes cartes a manera d'exemple per tal que cadascú en redacti dues: una de resposta a un anunci i una altra de carta d'autocandidatura.
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	-----
<b>AVALUACIÓ</b>	Presentació de les dues cartes de presentació per part dels alumnes

## UNIDAD 4: CARTAS DE PRESENTACIÓN

El CV puede ir acompañado de una carta de presentación con el fin de:

1. Despertar el interés de quien va a recibir tu candidatura: leer tu CV con atención
2. Destacar los datos más significativos de tu CV que hacen de ti la persona idónea para este puesto

Es el envoltorio del currículum y es la que va a marcar la diferencias con respecto a otros candidatos. Debemos intentar dar la impresión de que hemos dedicado tiempo y atención a la hora de redactarla y, sobre todo, que está diseñada única y exclusivamente para una oferta, candidatura o agradecimiento concreto.

### A QUIÉN LA VAMOS A DIRIGIR

- Si es la respuesta de una oferta de ocupación, se dirigirá a la referencia que indican los solicitantes de personal
- Si es un envío voluntario por autocandidatura:
  - ... a una empresa mediana o grande, la enviamos a la atención del jefe de personal o de Recursos Humanos
  - ... a una empresa pequeña, la enviamos a la atención de la persona encargada del área de personal

### TE INTERESA

- ① Es recomendable enviar la carta de solicitud conjuntamente con el CV cuando contestes a una demanda laboral, aunque solo te pidan una carta.
- ① La extensión máxima de esta carta será de un folio.
- ① Si actualmente estás trabajando y quieres cambiar de empresa y/o trabajo, es mejor exponerlo en la carta y comentar los motivos de este cambio en la entrevista.

## UNIDAD 4: CARTES DE PRESENTACIÓ

El CV pot anar acompanyat d'una carta de presentació amb les finalitats de:

1. Despertar l'interès de la persona que rebrà el teu CV: llegir el teu CV amb atenció.
2. Destacar les dades més significatives del teu CV que fan de tu la persona idònia per a aquest lloc.

És l'embolcall del currículum i és el que marcarà la diferència respecte a altres candidats. Hem d'intentar fer la impressió que hem dedicat temps i atenció a l'hora de redactar-la i, sobretot, que està dissenyada única i exclusivament per a una oferta, candidatura o agraïment concret.

### A QUI L'ADRECEM

- Si és la resposta a una oferta d'ocupació, s'adreçarà a la referència que indiquen els sol·licitants de personal.
- Si és un enviament voluntari per a autocandidatura:  
A una empresa mitjana o gran, l'enviem a l'atenció del cap de personal o de recursos humans.

A una empresa petita, l'enviem a l'atenció de la persona encarregada de l'àrea de personal.

### T'INTERESSA

- ① És recomanable enviar la carta de sol·licitud conjuntament amb el CV quan contestis una demanda laboral, encara que només et demanin una carta.
- ① L'extensió màxima d'aquesta carta serà d'un full.
- ① Si actualment estàs treballant i vols canviar d'empresa i/o treball, és millor exposar-ho a la carta i comentar els motius d'aquest canvi a la entrevista.

## **Anexo 9: MODELOS DE CARTA DE PRESENTACIÓN**

### **MODELS DE CARTA DE PRESENTACIÓ**

#### **AUTOCANDIDATURA**

NOMBRE DE LA EMPRESA  
PERSONA DE CONTACTO  
DIRECCIÓN

LUGAR Y FECHA

#### **ENCABEZAMIENTO DE CORTESÍA:**

**PÁRRAFO 1º:** Atraer la atención del destinatario mostrando interés por la empresa, por el sector o por el puesto al que quieres acceder.

**PÁRRAFO 2º:** Muestra tus puntos fuertes:

- Tu experiencia y/o formación
- Tus características personales relacionadas con ese empleo

**PÁRRAFO 3º:** Indica tu disponibilidad para mantener una entrevista

Solicita un contacto personal o una entrevista para ampliar información

#### **DESPEDIDA DE CORTESÍA**

FIRMA  
NOMBRE Y APELLIDOS  
DIRECCIÓN  
CORREO ELECTRÓNICO  
TELÉFONO

NOM DE L'EMPRESA  
PERSONA DE CONTACTE  
ADREÇA

LLOC I DATA

ENCAPÇALAMENT DE CORTESIA,

PARÀGRAF 1r: Atreure l'atenció del destinatari mostrant interès per l'empresa, el sector o el lloc al qual vols accedir.

PARÀGRAF 2n: Mostra els teus punts forts:

- La teva experiència i/o formació
- Les teves característiques personals relacionades amb aquest lloc de treball

PARÀGRAF 3r: Indica la teva disponibilitat per mantenir una entrevista.

Sol·licita un contacte personal/entrevista per tal d'ampliar informació.

COMIAT DE CORTESIA

SIGNATURA  
NOM I COGNOMS  
ADREÇA  
CORREU ELECTRÒNIC  
TELÈFON

Indústries PM, SA  
C. Lleó, 22, baixos  
07001 Barcelona

Benvolgut/da senyor /a,

Fa dos anys que vaig acabar el grau de ciències econòmiques i actualment estic treballant com a economista en una empresa del sector de l'hoteleria.

En aquest sentit, i tenint en compte els meus interessos i capacitat professional, us agrairia que consideréssiu, a la vista del *currículum vitae* adjunt, la possibilitat d'una col·laboració professional amb la vostra empresa.

Si considereu oportú ampliar algun aspecte del meu currículum, us agrairé que us poseu en contacte amb mi per concertar una entrevista a l'hora i en el lloc que considereu adequats.

Us agraeixo la vostra atenció i confidencialitat.

Atentament,

(Firma, nom i cognoms)

Barcelona, data

---

HOTELES LUZ  
C/ Gran Vía, 24  
33369-Madrid  
A/A de D. Ángela Ortiz Casado

Madrid, a 15 de mayo de 2001

Estimada Sra. Ortiz:

Me dirijo a usted para expresarle mi interés por trabajar en una empresa líder en el ramo hotelero como es HOTELES LUZ Y SOMBRA.

Por mi experiencia como Gerente de un Hotel de similares características y mi formación como Diplomado en Empresas y Actividades Turísticas, estimo que mi colaboración profesional podría serles de utilidad para ocupar puestos de responsabilidad en futuros proyectos.

Desearía tener la oportunidad de entrevistarme con usted para comentarle mi trayectoria laboral.

A la espera de sus noticias, le saluda atentamente,

FDO.: María Fernández Gómez  
C/ París, 8,  
33458-Alcorcón  
[marif@gmail.com/](mailto:marif@gmail.com/)  
tel. 666.273.333



## RESPUESTA DE UN ANUNCIO / RESPOSTA A UN ANUNCI

NOMBRE DE LA EMPRESA  
DIRECCIÓN  
PERSONA DE CONTACTO

### ENCABEZAMIENTO DE CORTESÍA:

PÁRRAFO 1º: Intenta atraer la atención del destinatario mostrando interés por la oferta publicada en el periódico (citar periódico, día y mes) o internet

PÁRRAFO 2º: Muestra algo destacable en tu currículum de tu experiencia y/o formación que se adecue al puesto de trabajo ofertado.

PÁRRAFO 3º: Indica tu disponibilidad para mantener una entrevista.

Solicita un contacto personal o una entrevista para ampliar información.

### DESPEDIDA DE CORTESÍA

FIRMA  
NOMBRE Y APELLIDOS  
DIRECCIÓN  
CORREO ELECTRÓNICO  
TELÉFONO

FECHA

\* En los ejemplos se señala en azul la oferta de trabajo que ha sido publicada en un periódico



NOM DE L'EMPRESA  
ADREÇA

PERSONA DE CONTACTE

ENCAPÇALAMENT DE CORTESIA,

PARÀGRAF 1r: Atraure l'atenció del destinatari mostrant interès per l'oferta publicada al diari (citar diari, dia i mes) o internet.

PARÀGRAF 2n: Mostra alguna cosa destacable al teu currículum pel que fa a la teva experiència i/o formació que se adequï al lloc de treball ofert.

PARÀGRAF 3r: Indica la teva disponibilitat per mantenir una entrevista.

Sol·licita un contacte personal o una entrevista per ampliar informació.

COMIAT DE CORTESIA

SIGNATURA  
NOM I COGNOMS  
ADREÇA  
CORREU ELECTRÒNIC  
TELÈFON

DATA

\* Als exemples s'assenyala en blau quan es tracta d'una oferta de treball publicada en un diari.

Indústries PM  
C. Lleó, 22, baixos  
07001 Barcelona

Benvolgut senyor / Benvolguda senyora,

Després de veure la vostra oferta de feina del passat dia 31 d'aquest mes al diari *Demà*, us faig arribar el meu *currículum vitae* per poder aspirar al lloc d'agent comercial que sol·liciteu per a la zona de Barcelona.

Com podreu comprovar al meu currículum, tinc experiència en aquest camp laboral, ja que vaig estar en un lloc semblant durant vuit anys a la zona del Llobregat.

Us agrairé que tingueu en compte la meva sol·licitud.

Esperant rebre notícies vostres, us saludo atentament.

Marià Martínez García  
C/ dels Fanals, 48, 2n A  
07030 Barcelona  
657890463/ [marif@gmail.com](mailto:marif@gmail.com)

Barcelona, data

---

HOTELES LUZ  
C/ Gran Vía, 24  
33369-Madrid  
A/A de D. Ángela Ortiz Casado

Alcorcón, a 15 de mayo de 2011

Sr. Ortiz:

Tras comprobar su oferta de empleo, [publicada en el diario ABC, el día 2 del presente mes](#), me dirijo a usted con el fin de solicitar dicha plaza.

Por mi experiencia y mi formación, estimo que mi colaboración profesional podría serles de gran utilidad para ocupar el puesto ofertado.

Desearía tener la oportunidad de entrevistarme con usted para ampliarle la información sobre mis conocimientos y experiencia. Y que considerasen mi propuesta para tomar parte en el proceso de selección.

A la espera de sus noticias, les saluda atentamente,

FDO.: María Fernández Gómez  
C/ París, 8, 2ºB  
33458-Alcorcón  
666.273.333/ [marig@gmail.com](mailto:marig@gmail.com)

<b>TÍTOL</b>	<b>ENTREVISTA DE SELECCIÓ I. Tipologia</b>
<b>CONTINGUT</b>	Definició i utilitat d'una entrevista Tipus d'entrevistes Parts de l'entrevista Objectius de l'entrevistador i l'entrevistat
<b>OBJECTIUS</b>	Adquirir els coneixements i les habilitats necessaris per presentar-se a una entrevista de selecció.
<b>ESPAI, TEMPS, MATERIAL</b>	Aula 1 sessió d'1 hora i mitja Fotocòpies de la unitat 5 i dels exercicis (annex 10)
<b>PAUTES</b>	L'educador exposarà els continguts de la unitat obrint un debat sobre els coneixements previs de què disposen els membres del grup i les experiències viscudes. Potseriorment plantejarà un exercici per tal de consolidar els aprenentatges adquirits i preparar el grup per a les següents activitats de comunicació i <i>role-playing</i> que tindran lloc en les properes sessions de manera pràctica.
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	-----
<b>AVALUACIÓ</b>	Els membres del grup hauran de contestar els dos exercicis pràctics proposats i participar en el debat sobre la seva experiència en la realització d'entrevistes laborals.

## UNIDAD 5: LA ENTREVISTA LABORAL

**DEFINICIÓN:** La entrevista de trabajo es la última etapa de una búsqueda de empleo.



A través de la entrevista de selección, el entrevistador se hace una idea general de la personalidad, capacidades y el potencial de adaptación del candidato a la empresa para decidir su contratación.

TIPO DE ENTREVISTAS:

### INDIVIDUAL

- **Formal:** tiene un esquema de preguntas preestablecido e intenta abarcar todos aquellos aspectos que interesa conocer del candidato.
- **Informal:** sin un esquema previo, el entrevistador sugiere temas y anota el desarrollo del candidato.
- **De choque:** pretende observar el comportamiento del candidato en situaciones de estrés y de tensión. Evalúa la capacidad de mantener la calma y la serenidad en situaciones adversas sin dejarse llevar por ellas.

### COLECTIVA

El candidato/a es entrevistado por varias personas. La existencia de varios entrevistadores puede llevar a intercambiar la opinión de expertos en diferentes áreas.

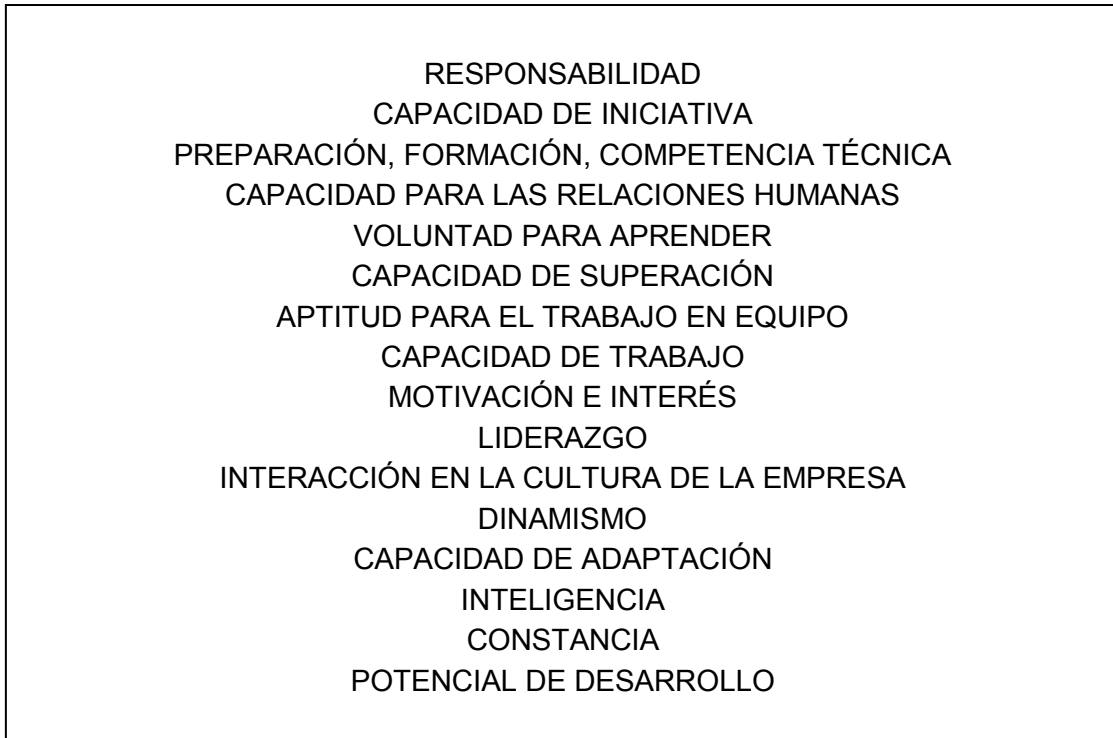
### OBJETIVOS

- DEL ENTREVISTADOR
  - Averiguar si eres el candidato idóneo para el puesto
  - Descubrir si sabes, puedes y quieres ocupar ese puesto
  - Predecir tu rendimiento en el mismo

- DEL ENTREVISTADO

- Demostrar que sabes, puedes y quieres lo que requiere el perfil del puesto de trabajo
- Transmitir tu competencia laboral para el puesto
- Probar que estás realmente interesado
- Causar una impresión positiva en el entrevistador

**CUALIDADES QUE VALORAN LAS EMPRESAS**



**PARTES DE LA ENTREVISTA**

**1- DESARROLLO DE LA ENTREVISTA**

Independientemente del tipo de entrevista utilizado, se repasarán unas áreas determinadas, incidiendo más en unas que en otras, en función de las características del lugar de trabajo. El desarrollo más habitual es el siguiente:

**2- INTRODUCCIÓN**

Planteamiento general, distensión del entrevistado

Presentación: establecer relación favorable (1ª impresión). Es de máxima importancia cuidar la imagen personal.

**3- FORMACIÓN**

Repaso sistemático de los estudios reglados y no reglados realizados:

- Datos objetivos: fechas, duración, contenido
- Asignaturas o materias más o menos preferidas
- Resultados académicos
- Proyectos de estudios futuros

- Grado de satisfacción con la formación realizada

#### 4- EXPERIENCIA PROFESIONAL

Repaso sistemático de todas las experiencias laborales:

- Tareas, funciones y cargos
- Condiciones de trabajo
- Motivos de cambio de trabajo
- Satisfacciones laborales
- Aprendizaje laboral
- Relaciones personales
- Deseos de promoción

#### 5- EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

En el caso de que se hayan adquirido conocimientos profesionales por vías diferentes de la experiencia laboral o la formación, se repasarán siempre que puedan ser significativos para el lugar de trabajo (idiomas, informática, manualidades...).

#### 6- MOTIVACIÓN

Esta área es muy importante y se valora para predecir resultados en el trabajo. A veces, una buena motivación puede suplir otras deficiencias (intelectuales, de formación, experiencia, etc.). Es posible que la motivación se evalúe a lo largo de la entrevista con preguntas directas o indirectas, y no se le dedique un tiempo concreto.

De cualquier manera, el entrevistador centrará la atención en los aspectos siguientes:

- Nivel de actividad y energía, actividades extralaborales, etc.
- Intereses personales (aficiones, actividades de tiempo libre, etc.)
- Objetivos o metas profesionales
- Áreas de motivación preferentes: seguridad (económica, estabilidad laboral), promoción, etc.
- Disponibilidad, horarios, obligaciones, etc.

#### 7- ANTECEDENTES PERSONALES Y FAMILIARES

En función de las exigencias del lugar de trabajo y del estilo del entrevistador se repasarán con mayor o menor profundidad los siguientes aspectos:

Estructura familiar (convivencia, profesión y nivel económico de padres y hermanos, ambiente familiar, educación recibida, etc.) y adaptación social actual (casado, independizado, datos del cónyuge, hijos, etc.).

#### 8- AUTOVALORACIÓN Y CONCLUSIONES

Generalmente, al final de la entrevista, el entrevistador pide al candidato que haga una reflexión sobre sus puntos débiles y fuertes, que tiene como objetivo establecer el grado de conocimiento sobre sí mismo, y aporte una prueba de sinceridad. Algunos aspectos:

1. La actitud vital (optimismo, pesimismo, etc.)
2. La seguridad y confianza en sus posibilidades
3. El autoconcepto (valoración global sobre sí mismo, grado de satisfacción, etc.)



## UNITAT 5. L'ENTREVISTA LABORAL

**DEFINICIÓ:** l'entrevista de feina és la darrera etapa de la recerca de feina.



Mitjançant l'entrevista de selecció, l'entrevistador es fa una idea general de la personalitat, les capacitats i el potencial d'adaptació del candidat a l'empresa per tal de decidir la seva contractació.

### TIPUS D'ENTREVISTES

#### INDIVIDUAL

- **Formal:** té un esquema de preguntes preestablert i intenta recollir tots aquells aspectes que interessa conèixer del candidat.
- **Informal:** sense un esquema previ, l'entrevistador sugereix temes i anota el desenvolupament del candidat.
- **De xoc:** pretèn observar el comportament del candidat en situacions d'estrès i tensió. Avalua la capacitat de mantenir la calma i la serenitat en situacions adverses sense deixar-se endur per elles.

#### COL·LECTIVA

El candidat és entrevistat per diverses persones. L'existència de diferents entrevistadors pot dur a intercanviar l'opinió d'experts en diferents àrees.

#### OBJECTIUS

- DE L'ENTREVISTADOR
  - Saber si ets el candidat idoni per al lloc de treball.
  - Descobrir si saps, pots i vols ocupar aquest lloc.
  - Preveure el teu rendiment en aquest lloc de treball.
- DE L'ENTREVISTAT
  - Demostrar que saps, pots i vols el que requereix el perfil del lloc de treball.
  - Transmetre la teva competència laboral per al lloc.
  - Demostrar que realment hi estàs interessat.
  - Causar una impressió positiva en l'entrevistador.

## **QUALITATS QUE VALOREN LES EMPRESES**

RESPONSABILITAT  
CAPACITAT D'INICIATIVA  
PREPARACIÓ, FORMACIÓ, COMPETÈNCIA TÈCNICA  
CAPACITAT PER A LES RELACIONS HUMANES  
VOLUNTAT PER APRENDRE  
CAPACITAT DE SUPERACIÓ  
APTITUT PER EL TREBALL EN EQUIP  
CAPACITAT DE TREBALL  
MOTIVACIÓ I INTERÈS  
LIDERATGE  
INTERACCIÓ EN LA CULTURA DE L'EMPRESA  
DINAMISME  
CAPACITAT D'ADAPTACIÓ  
INTEL·LIGÈNCIA  
CONSTÀNCIA  
POTENCIAL DE DESENVOLUPAMENT

### **PARTS DE L'ENTREVISTA**

#### **1- DESENVOLUPAMENT DE L'ENTREVISTA**

Independentment del tipus d'entrevista es repassaran unes àrees determinades, incidint més en unes que en d'altres en funció de les característiques del lloc de treball. El desenvolupament més habitual és el següent:

#### **2- INTRODUCCIÓ**

Plantejament general, distensió de l'entrevistat.

Presentació: establir relació favorable (1a impressió). És de màxima importància tenir cura de la imatge personal.

#### **3- FORMACIÓ**

Repàs sistemàtic dels estudis reglats i no reglats cursats:

- Dades objectives: dates, duració, contingut
- Assignatures o matèries més o menys preferides
- Resultats acadèmics
- Projectes d'estudis futurs
- Grau de satisfacció amb la formació realitzada

#### 4- EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL

Repàs sistemàtic de totes les experiències laborals:

- Tasques, funcions i càrrecs
- Condicions de treball
- Motius de canvi de feina
- Satisfaccions laborals
- Aprenentatge laboral
- Relacions personals
- Desitjos de promoció
- 

#### 5- AVALUACIÓ DE CONEIXEMENTS

En el cas que s'hagin adquirit coneixements professionals per vies diferents de l'experiència laboral o la formació, es repassaran sempre que puguin ser significatius per al lloc de treball (idiomes, informàtica, manualitats...)

#### 6- MOTIVACIÓ

Aquesta àrea és molt important i es valora per preveure resultats en el treball. De vegades una bona motivació pot suplir altres deficiències (intel·lectuals, de formació, experiència, etc.). És possible que la motivació s'avalui al llarg de l'entrevista amb preguntes directes o indirectes, i no se li dediqui un temps concret.

De qualsevol manera, l'entrevistador centrarà l'atenció en els aspectes següents:

- Nivell d'activitat i energia, activitats extralaborals, etc.
- Interessos personals (aficions, activitats de temps lliure, etc.)
- Objectius o fites professionals
- Àrees de motivació preferents: seguretat (econòmica, estabilitat laboral), promoció, etc.
- Disponibilitat, horaris, obligacions, etc.

#### 7- ANTECEDENTS PERSONALS I FAMILIARS

En funció de les exigències del lloc de treball i de l'estil de l'entrevistador es repassaran amb més o menys profunditat els següents aspectes:

Estructura familiar (convivència, professió i nivell econòmic de pares i germans, ambient familiar, educació rebuda, etc.) i adaptació social actual (casat, independitzat, dades del cònjuge, fills, etc.)

#### 8- AUTOVALORACIÓ I CONCLUSIONS

Generalment al final de l'entrevista l'entrevistador demana al candidat que faci una reflexió sobre els seus punts dèbils i forts, que té com a objectiu establir el grau de coneixements sobre si mateix i, a més, una prova de sinceritat. Alguns aspectes:

1. L'actitud vital (optimisme, pessimisme, etc.)
2. La seguretat i confiança en les seves possibilitats
3. L'autoconcepte (valoració global sobre si mateix, grau de satisfacció, etc.)

### **Anexo 10: EJERCICIO DE LA REFORMULACIÓN POSITIVA**

Es posible argumentar transformando lo negativo en positivo, convertir un punto débil en una ventaja, ver el problema desde otro punto de vista más favorable.

Qué contestarías si el entrevistador te dice.....

- Su edad no es la adecuada
  
- No tiene mucha experiencia para el puesto
  
- Con su formación y/o experiencia, ¿por qué desea trabajar aquí?
  
- ¿Está usted casado?
  
- ¿Está soltero? ¿Tiene hijos? ¿Quiere tener hijos?
  
- ¿Alguna vez le han hecho una pregunta a la que no haya sabido qué contestar? ¿Cuál?

### **Annex 10. EXERCICI DE LA REFORMULACIÓ POSITIVA**

És possible argumentar transformant allò negatiu en positiu, convertir un punt dèbil en un punt fort, veure el problema des d'un altre punt de vista més favorable.

Què contestaries si l'entrevistador et diu.....

- La seva edat no és l'adequada
  
- No té gaire experiència per al lloc
  
- Amb la seva formació i/o experiència: per què desitja treballar aquí?
  
- És casat?
  
- És solter? Té fills? En vol tenir?
  
- Alguna vegada li han fet una pregunta que no hagi sabut què contestar? Quina?

<b>TÍTOL</b>	<b>ENTREVISTA DE SELECCIÓ II. Tècniques de comunicació</b>
<b>CONTINGUT</b>	Habilitats i tècniques de comunicació Qualitats laborals Treball en equip Cooperació
<b>OBJECTIUS</b>	Afavorir la comunicació i l'escolta activa. Fomentar l'expressió. Promoure el treball en equip per a la presa de solucions. Afavorir les relacions entre el grup. Afavorir la comunicació i l'escolta activa. Fomentar l'expressió. Identificar els punts forts i febles Afavorir les relacions entre el grup.
<b>ESPAI, TEMPS, MATERIAL</b>	Aula 1 sessió d'una hora i mitja Fulls i fotocòpies dels annexos 11,12, 13 i 14
<b>PAUTES</b>	Exposades als annexos de les activitats
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	-----
<b>AVALUACIÓ</b>	Cada membre del grup haurà d'haver participat en les dinàmiques proposades als annexos 11, 12 i 13 i contestar el full d'avaluació de l'annex 14.

## Anexo 11: DINÁMICA POSITIVA

**Instrucciones:** Cada persona dispone de un tiempo para escribir en una hoja su nombre y apellidos y, además, debe encontrar un adjetivo o cualidad que lo describa en el mundo laboral y que empiece por la misma letra que sus iniciales..

- Ejemplo: **Enrique Mingo Romero: Entusiasta Motivado Responsable**
- Otra alternativa es realizarlo en función de las iniciales de su nombre:
- Ejemplo: **ENRIC Emprendedor Negociador Responsable Inteligente Constante**

El objetivo es que cada persona pueda realizar el ejercicio de reflexión de sus puntos fuertes y pueda reproducirlos, en un futuro, en el contexto de una entrevista laboral.

### Ejemplo de cualidades:

Amigable, Constante, Curioso/a, Obediente, Trabajador/a, Compañero/a, Responsable, Riguroso/a, Flexible, Organizado/a, Polivalente, Eficaz, Comunicativo/a, Líder, Ambicioso/a, Competente, Colaborador/a, Crítico/a, Capaz, Eficiente, Dialogante, Pacífico/a, Respetuoso/a, Reservado/a, Extrovertido/a, Ingenioso/a, Negociador/a, Afectuoso/a, Adaptable, Equilibrado/a, Tranquilo/a, Coherente, Tolerante, Paciente, Positivo/a, Alegre, Creativo/a, Atento/a, Amigable, Cumplidor/a, Honesto/a, Activo/a, Dedicado/a, Cuidadoso/a, Innovador/a, Comprometido/a, Puntual, Entusiasta, Experto/a, Seguro/a, Ágil, Rápido/a, Planificado/a, Organizado/a, Motivado/a, etc.

### Intruccions

Cada persona té un temps per escriure en un full el seu nom i cognoms i a més a més ha de trobar un adjectiu o una qualitat que la descrigui dins el món laboral i que comenci per la mateixa lletra de les seves inicials.

- Ex.: **Enric Mingo Romero: Entusiasta, Motivats, Responsable**
- I un altra alternativa que es fa en funció de les inicials del seu nom:
- Ex: **ENRIC: Emprendedor, Negociador, Responsable, Intel·ligent, Constant**

L'objectiu és que cada persona pugui realitzar l'exercici de reflexió dels seus punts forts i pugui reproduir-los, en un futur, en el context d'una entrevista laboral.

### Exemple de qualitats

Amigable, Constant, Curiós, Obedient, Treballador, Company, Responsable, Rigorós, Flexible, Organitzat, Polivalent, Eficaz, Comunicatiu, Líder, Ambiciós, Competent, Col·laborador, Crític, Capaç, Eficient, Dialogant, Pacífic, Respectuós, Reservat, Extrovertit, Enginyós, Negociador, Afectuós, Adaptable, Equilibrat, Tranquil, Coherent, Tolerant, Pacient, Positiu, Alegre, Creatiu, Atent, Amigable, Complidor, Honest, Actiu, Dedicat, Curós, Innovador, Compromès, Puntual, Entusiasta, Expert, Segur, Àgil, Ràpida, Planificat, Organitzat, Motivats, etc.

## **Anexo 12: INTERCAMBIO DE PROBLEMAS**

**Instrucciones:** Se hace un corro y se reparte la mitad de una hoja a cada participante para que anote un problema personal de comunicación que crea que le puede afectar en el ámbito laboral. Seguidamente, el educador recoge las hojas y las reparte, al azar, a los miembros del grupo de manera que nadie tenga su propia hoja. Los participantes deberán explicar los problemas que les han tocado como si fueran propios, en primera persona, y el resto de compañeros deberán darles consejos o posibles soluciones

## **Annex 12. INTERCANVI DE PROBLEMES**

**Instruccions:** es fa una rotllana i es reparteix la meitat d'un full a cada participant perquè cada un anoti un problema personal de comunicació que cregui que pot afectar l'àmbit laboral. Seguidament, l'educador recull els fulls i els reparteix a l'atzar entre els membres del grup, de manera que ningú tingui el full propi. Els participants hauran d'explicar el problema que els ha tocat com si fos propi, en primera persona, i la resta de companys hauran de donar-li consells o possibles sol·lucions.



### **Anexo 13: DINÁMICA DEL REFUGIO**

#### **Instrucciones:**

Se hace un corro entre todos los participantes y se les expone la siguiente situación:

«Año 2020, estalla la Tercera Guerra Mundial y el planeta se ahoga bajo una nube radioactiva. Por fortuna, todos ustedes han sobrevivido por haber accedido a un refugio atómico equipado con todo lo necesario para la supervivencia durante 20 años. Por desgracia, el refugio solo fue diseñado para atender a cinco personas, así que uno de ustedes deberá abandonarlo. Decidan quién debe hacerlo defendiendo antes cada uno su permanencia mediante argumentos demostrables. Quien sea expulsado del refugio abandonará también el proceso de selección.»

### **Annex 13. DINÀMICA DEL REFUGI**

Instruccions: es fa una rotllana entre tots els participants i se'ls exposa la següent situació:

«Any 2020, esclata la Tercera Guerra Mundial i el planeta s'ofega sota un núvol radioactiu. Per fortuna, tots vostès han sobreviscut perquè han accedit a un refugi atòmic equipat amb el que es necessita per sobreviure durant vint anys. Per desgràcia, el refugi es va dissenyar per atendre només cinc persones, així que un de vostès haurà d'abandonar-lo. Decideixin qui ha de marxar, però primer defensin cadascú la seva permanència mitjançant arguments demostrables. Qui sigui expulsat del refugi abandonarà també el procés de selecció.»

#### **Anexo 14: VALORACIÓN DE LAS DINÁMICAS**

¿Te has sentido cómodo durante las dinámicas? Si la respuesta es negativa, especifica el porqué

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ¿Cuál es la que más te ha gustado? ¿Por qué?

\_\_\_\_\_

¿Y la que menos te ha gustado? ¿Por qué?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ¿Qué crees que te han aportado estas dinámicas?

#### **Annex 14. VALORACIÓ DE LES DINÀMIQUES**

T'has sentit còmode durant la dinàmica? Si la resposta és no, especifica per què.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Què és el que t'ha agradat més? Per què?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Què t'ha agradat menys? Per què?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Què creus que t'han aportat aquestes dinàmiques?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<b>TÍTOL</b>	<b>ENTREVISTA DE SELECCIÓ III. Preparació i pràctiques d'entrevistes</b>
<b>CONTINGUT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicació verbal i no verbal</li> <li>• Tècniques i habilitats comunicatives</li> <li>• Tipus de preguntes</li> <li>• Praxis de diferents tipus d'entrevistes</li> </ul>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realitzar la pràctica d'una entrevista laboral fictícia</li> <li>• Descobrir elements de la comunicació que actuen de facilitadors i d'obstacles en una entrevista de feina.</li> </ul>
<b>ESPAI, TEMPS, MATERIAL</b>	<p>Aula</p> <p>Sessions d'una hora i mitja (mitja hora per entrevista). Tantes sessions com facin falta per tal que cap persona es quedi sense ser entrevistat.</p> <p>Fulls, fotocòpies de les unitats 6 i 7 i dels annexos 15 i 16</p>
<b>PAUTES</b>	<p>L'educador farà una sessió introductòria al voltant de la preparació de l'entrevista, incidint en els aspectes de la comunicació verbal i no verbal (unitats 6 i 7). Tot seguit disposarà una taula i dues cadires al centre de l'aula simulant el context d'una entrevista laboral i els interns se situaran als laterals a manera d'observadors. Cada intern passarà per l'experiència de l'entrevista laboral i la resta dels interns observaran els seus companys i faran anotacions als diferents fulls de registre i observació (annex 16) que se'ls repartiran. En alguns casos, es demanarà a diferents membres del grup que, de manera voluntària, adoptin el paper de l'entrevistador i entrevistin els seus companys. Al final d'aquestes unitats es repartirà l'annex 15 perquè disposin d'algunes de les preguntes tractades.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	<p>Cal que cada persona pensi per a quin lloc de treball vol ser entrevistat i es prepari l'entrevista amb tots aquells aspectes que al llarg d'aquest bloc han anat tractant: currículum, tipus de preguntes, habilitats comunicatives, etc.</p>
<b>AVALUACIÓ</b>	<p>Participar en el role-playing de l'entrevista personal i emplenar l'annex 16 per a cada entrevista.</p>

## UNIDAD 6: PREPARACIÓN ENTREVISTA

Antes de ir a una entrevista, es conveniente:

- **Información sobre la empresa** (página web de la empresa, preguntar a familiares o conocidos que trabajan en la empresa, redes sociales, etc.)
- **Repasar el currículum y la carta de presentación enviados**
- **Preparar la forma de explicar la trayectoria formativa y profesional**
- **Preparar las respuestas a preguntas personales**

Durante la entrevista es importante:

- **Presentaros** a la entrevista con **confianza y seguridad**
- Adoptar una **actitud positiva y coherente** respecto a las preguntas de la entrevista
  - ✓ Las personas con poca experiencia tienen que remarcar la formación que aportan, la motivación y el interés en este sector profesional u ocupación, la disposición para aprender
  - ✓ En el caso de tener poca formación pero sí experiencia, se aportan en cambio, competencias profesionales, conocimiento del sector, disponibilidad para el aprendizaje...
- Es bueno hacer preguntas sobre la empresa, el negocio o el lugar a ocupar

Durante la entrevista es recomendable:

Después de cada entrevista, se recomienda realizar una valoración sobre cómo ha ido, qué impresiones ha causado y qué respuestas hay que mejorar de cara a nuevas entrevistas.

## UNITAT 6. PREPARACIÓ DE L'ENTREVISTA

Abans d'anar a una entrevista, és convenient:

- **Informació sobre l'empresa** (pàgina web de l'empresa, preguntar a familiars o coneguts que treballen a l'empresa, xarxes socials, etc.)
- **Repassar el currículum i la carta de presentació enviats**
- **Preparar la manera d'explicar la trajectòria formativa i professional**
- **Preparar les respostes a preguntes personals**

Durant l'entrevista és important:

- **Presentar-vos** a l'entrevista amb la **confiança i seguretat**
- Adoptar una **actitud positiva i coherent** respecte a les preguntes de l'entrevista
  - ✓ Les persones amb poca experiència han de remarcar la formació que aporten, la motivació i l'interès en aquest sector professional o ocupació, la disposició per aprendre.
  - ✓ En el cas de tenir poca formació però sí experiència s'aporta, en canvi, competències professionals, coneixement del sector, disponibilitat per a l'aprenentatge, etc.
- És bo fer preguntes sobre l'empresa, el negoci o el lloc a ocupar

Durant l'entrevista és recomanable:

Després de cada entrevista, es recomana realitzar una valoració de com ha anat, quines impressions ha causat i respostes a millorar de cara a noves entrevistes.

## UNIDAD 7: COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL

### COMUNICACIÓN VERBAL (= aquello que decimos)

Algunas reglas para una buena comunicación verbal:

- Preparar las respuestas y la forma de expresarlas
- Evitar monosílabos, vocabulario coloquial o rebuscado
- Evitar tutear al entrevistador
- Utilizar el mismo idioma que la persona entrevistadora
- No facilitar información perjudicial

Algunos ejemplos de frases sobre:

#### ÉXITOS

- ✓ Estuve encargado de...
- ✓ He tenido la oportunidad de aprender...
- ✓ He colaborado en...
- ✓ Fui responsable de...
- ✓ Me he preparado muy bien en...
- ✓ Quedé muy satisfecho de...

#### MOTIVACIÓN

- ✓ Estoy muy interesado en...
- ✓ Me gustaría poder trabajar en un lugar como este...
- ✓ Para mí es muy importante un trabajo que...
- ✓ Estoy deseando aplicar mis conocimientos en...
- ✓ Este es el trabajo que siempre he deseado...
- ✓ Me motiva mucho...

#### SEGURIDAD

- ✓ Mi experiencia es importante...
- ✓ Lo haré bien...
- ✓ Estaré a la altura de...
- ✓ Sabré responder...

### COMUNICACIÓN NO VERBAL (=cómo comunicamos y actuamos)

Ante un mensaje verbal o no verbal prima el segundo

**Conductas a tener en cuenta:**

- ✓ **Manera de vestir:** ropa limpia y adecuada al puesto de trabajo al cual se opta.
- ✓ **Higiene:** prestar atención a cabellos, manos y olores corporales...
- ✓ **Dar la mano:** evitar dar la mano de forma floja puesto que denota carencia de energía y falta de decisión. Una mano húmeda provoca una sensación desagradable en la otra persona.

- ✓ **Expresión facial:** la expresión de la cara indica nuestro estado de ánimo.
- ✓ **Sonrisa:** en momentos concretos de la entrevista es importante puesto que significa apertura de los canales de comunicación.
- ✓ **Contacto visual:** mirar a la cara de la persona con la cual se está hablando es el mejor procedimiento para mostrar sinceridad.
- ✓ **Postura corporal:** sentarse de manera correcta, ni apoyado atrás (puede demostrar desinterés) ni muy incorporado hacia adelante (puede demostrar nerviosismo e intranquilidad).
- ✓ **Gesticulación de las manos:** apoyar nuestras explicaciones con los gestos de las manos es correcto pero sin exagerar.
- ✓ **Manías o tics:** evitar movimientos como rascarse la nariz, tocarse los cabellos, repiquetear con los dedos sobre la mesa porque denotan nerviosismo, inseguridad y falta de control.
- ✓ **Masticar chicle:** en ningún caso entraremos a una entrevista comiendo chicle.

## UNITAT 7. COMUNICACIÓ VERBAL I NO VERBAL

### COMUNICACIÓ VERBAL (= allò que diem)

Algunes regles per a una bona comunicació verbal:

- Preparar les respostes i la maner d'expressar-les.
- Evitar monosíl·labs, vocabulari col·loquial o rebuscat.
- Evitar tutejar l'entrevistador.
- Utilitzar el mateix idioma que la persona entrevistadora.
- No facilitar informació perjudicial.

Alguns exemples de frases sobre:

### ÉXITS

- ✓ Vaig ser encarregat de...
- ✓ He tingut l'oportunitat d'aprendre...
- ✓ He col·laborat en...
- ✓ Vaig estar de responsable de...
- ✓ M'he preparat molt bé en...
- ✓ Vaig quedar molt satisfet de...

### MOTIVACIÓ

- ✓ Estic molt interessat en...
- ✓ M'agradaria poder treballar en un lloc com aquest...
- ✓ Per a mi és molt important un treball que...
- ✓ Estic desitjant aplicar els meus coneixements en...
- ✓ Aquest és el treball que sempre he desitjat...
- ✓ Em motiva molt...

### SEGURETAT

- ✓ La meva experiència és important...
- ✓ Ho faré bé...

- ✓ Estaré a l'alçada de...
- ✓ Sabré respondre...
- ✓

**COMUNICACIÓN NO VERBAL (= com comuniquem i actuem):** davant d'un missatge verbal o no verbal preval el segon.

**Conductes a tenir en compte:**

- ✓ **Forma de vestir:** roba neta i adequada al lloc de treball al qual s'opta.
- ✓ **Higiene:** prestar atenció a cabells, les mans i les olors corporals.
- ✓ **Donar la mà:** evitar donar la mà de manera fluixa ja que denota manca d'energia i falta de decisió. Una mà humida provoca una sensació desagradable en l'altra persona.
- ✓ **Expressió facial:** l'expressió de la cara indica el nostre estat d'ànim.
- ✓ **Somriure:** en moments concrets de l'entrevista és important ja que significa apertura dels canals de comunicació.
- ✓ **Contacte visual:** mirar a la cara de la persona amb la qual s'està parlant és el millor procediment per mostrar sinceritat.
- ✓ **Postura corporal:** asseure's de manera correcta, ni recolzat enrere (pot mostrar desinterès) ni molt incorporat cap endavant (pot demostrar nerviosisme i intranquil·litat).
- ✓ **Gesticulació de les mans:** acompanyar les nostres explicacions amb els gestos de les mans és correcte, però sense exagerar.
- ✓ **Manies o tics:** cal evitar moviments com rascar-se el nas, tocar-se els cabells, picar amb els dits damunt la taula... perquè denoten nerviosisme, inseguretat i manca de control.
- ✓ **Mastegar xicle:** en cap cas entrarem a una entrevista mastegant xiclet.

## **Anexo 15: BATERÍA DE PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA LABORAL**

### **1- FORMACIÓN**

- ¿Hasta qué edad estudiaste?
- ¿Qué estudios tienes?
- ¿En qué destacaste en tus estudios?
- ¿Repetirías en la elección de estudios si volvieras a empezar?
- ¿Por qué estudiaste?
- ¿Por qué dejaste los estudios?
- ¿Piensas continuar estudiando? ¿Qué? ¿Por qué sí/no?
- ¿Has realizado algún curso de formación ocupacional? ¿De formación continua? ¿Dispones de algún certificado de profesionalidad?
- ¿En qué te han ayudado los estudios en el desarrollo de tu trabajo?
- ¿Si volvieras a empezar, repetirías la elección de los estudios realizados?
- ¿Estás dispuesto a complementar tu formación en aquello que haga falta?
- ¿Qué idiomas conoces y a qué nivel?
- ¿Dispones de conocimientos informáticos?

### **2-EXPERIENCIA PROFESIONAL**

- ¿Qué experiencia tienes?
- ¿En qué has trabajado con anterioridad? (Empresa, cargo, funciones, etc.)
- ¿Qué buscas o esperas de un trabajo?
- ¿Qué funciones hacías en el trabajo anterior?
- ¿Cómo has ocupado el tiempo durante el período que has estado en paro?
- ¿Cuáles han sido tus logros y éxitos en la última empresa?
- ¿Por qué dejaste el último trabajo?
- ¿Cuál ha sido la experiencia más gratificante durante tu trayectoria profesional?
- ¿Por qué cambiaste de trabajo en cada ocasión?
- ¿Recuerdas alguna situación problemática que surgiera en tus trabajos anteriores? ¿Cómo la resolviste?
- ¿Qué tipo de relaciones existían con tu anterior responsable? ¿En qué coincidíais y en qué no?
- ¿Cómo sería para ti tu jefe ideal?

### **3-PROYECTOS Y MOTIVACIÓN**

- ¿Por qué te has puesto en contacto con nuestra empresa?
- ¿Qué sabes de nuestra empresa?
- ¿Por qué deseas trabajar en esta empresa?
- ¿Por qué te interesa este trabajo? ¿Qué esperas de este trabajo?
- ¿Qué piensas que puedes aportarnos si no tienes experiencia profesional?
- ¿Qué te hace pensar que estas capacitado para ocupar este lugar?
- ¿Por qué crees que te tendríamos que contratar a ti y no a otra persona?
- ¿Qué tipo de trabajo te gustaría realizar?
- ¿Cuáles son tus objetivos a corto, medio y largo plazo?
- ¿En qué puesto de trabajo te gustaría estar dentro de cinco años?
- ¿Qué valoras más de un trabajo?



¿Te gusta trabajar solo o en equipo?

#### **4-SITUACIÓN PERSONAL**

¿Cuáles son tus mejores virtudes?

¿Cuáles son tus peores defectos?

¿Cómo reaccionas normalmente ante una autoridad?

¿Cómo te definirías?

Habla de tus actividades y aficiones no profesionales

#### **5- DISPONIBILIDAD**

¿Cuándo te podrías incorporar?

¿Tienes disponibilidad para viajar frecuentemente?

¿Cambiarías de residencia por motivos laborales? ¿Temporalmente?

¿Estarías dispuesto a fijar tu residencia fuera del Estado español?

¿Dispones de vehículo?

#### **6. CONDICIONES ECONÓMICAS**

¿Cuál es el mínimo para cubrir tus necesidades actuales?

¿Cuánto te gustaría cobrar?

¿Es realmente el factor económico lo más importante en tu decisión?

## **Annex 15. BATERIA DE PREGUNTES PER A L'ENTREVISTA LABORAL**

### **1. FORMACIÓ**

Fins a quina edat vas estudiar?

Quins estudis tens?

En què vas destacar en els teus estudis?

Repetiries en l'elecció d'estudis si tornessis a començar?

Per què vas estudiar?

Per què vas deixar els estudis?

Penses continuar estudiant? Què vols estudiar? Per què sí/no?

Has fet algun curs de formació ocupacional? De formació continuada? Disposes d'algun certificat de professionalitat?

En què t'han ajudat els estudis per al desenvolupament del teu treball?

Si tornessis a començar, repetiries l'elecció dels estudis realitzats?

Estàs disposat a complementar la teva formació en allò que faci falta?

Quins idiomes coneixes i a quin nivell?

Disposes de coneixements informàtics?

### **2. EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL**

Quina experiència tens?

En què has treballat abans? (empresa, càrrec, funcions, etc.)

Què busques o esperes d'una feina?

Quines funcions feies en el treball anterior?

Com has ocupat el temps durant el període que has estat a l'atur?

Quins han estat els teus èxits en la darrera empresa?

Per què vas deixar la darrera feina?

Quina ha estat l'experiència més gratificant durant la teva trajectòria professional?

Per què vas canviar de feina en cada ocasió?

Recordes alguna situació problemàtica que sorgís en les teves feines anteriors? Com la vas resoldre?

Quin tipus de relació tenies amb el teu anterior cap? En què coincides i en què no?

Com seria per teu cap ideal?

### **3. PROJECTES I MOTIVACIÓ**

Per què t'has posat en contacte amb la nostra empresa?

Què saps de la nostra empresa?

Per què desitges treballar en aquesta empresa?

Per què t'interessa aquesta feina? Què n'esperes?

Què pots aportar-nos si no tens experiència professional?

Què et fa pensar que estas capacitada per ocupar aquest lloc?

Per què creus que t'hauríem de contractar a tu i no una altra persona?

Quin tipus de treball t'agradaria fer?

Quins són els teus objectius a curt, mitjà i llarg termini?

En quin lloc de treball t'agradaria estar d'aquí a cinc anys?

Què valors més d'un treball?

T'agrada treballar sol o en equip?

#### **4. SITUACIÓ PERSONAL**

Quines són les teves millors virtuts?

Quins són els teus pitjors defectes?

Com reacciones normalment davant d'una autoritat?

Com et definiries?

Parla de les teves activitats i aficions no professionals

#### **5. DISPONIBILITAT**

Quan et podries incorporar?

Tens disponibilitat per viatjar freqüentment?

Canviaries de residència per motius laborals? Temporalment?

Estaries disposat a fixar la teva residència fora de l'Estat espanyol?

Disposes de vehicle?

#### **6. CONDICIONS ECONÒMIQUES**

Quin és el mínim per cobrir les teves necessitats actuals?

Quant t'agradaria cobrar?

És realment el factor econòmic el més important en la teva decisió?

## Anexo 16: FICHA DE OBSERVACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

- ¿Cómo crees que ha respondido el entrevistado sobre su trayectoria formativa?

Muy bien      Bien      Regular

- ¿Cómo crees que ha respondido el entrevistado sobre su experiencia profesional?

Muy bien      Bien      Regular

- ¿Cómo crees que ha respondido el entrevistado sobre sus aspectos personales?

Muy bien      Bien      Regular

- ¿Cómo crees que ha respondido el entrevistado sobre los motivos por los que se presenta a este puesto de trabajo?

Muy bien      Bien      Regular

- ¿Cómo crees que ha respondido el entrevistado sobre los aspectos del trabajo en cuestión?

Muy bien      Bien      Regular

- ¿Cómo crees que ha respondido el entrevistado sobre los aspectos en relación a su futuro?

Muy bien      Bien      Regular

- ¿Cómo crees que ha respondido el entrevistado sobre sus condiciones personales?

Muy bien      Bien      Regular

- ¿Cómo crees que ha respondido el entrevistado sobre la retribución económica?

Muy bien      Bien      Regular

- ¿Qué aprecias del lenguaje no verbal expresado por el entrevistado?

Confianza  
Interés  
Postura activa  
Seguridad  
Nerviosismo  
Respecto  
Entusiasmo  
Higiene  
Tranquilidad  
Contacto visual  
Sonrisa  
Postura corporal

Gesticulació mans

Vestimenta correcta

Maníes o tics

Otros:

- ¿Cómo valoras el lenguaje verbal utilizado por el entrevistado?

Muy adecuado    Adecuado    Poco adecuado

- ¿Qué aspectos positivos destacarías de la entrevista observada?

- ¿Qué aspectos a mejorar destacarías de la entrevista observada?

¿Qué aspectos destacarías del entrevistador? (positivos y a mejorar)

## Annex 16. FITXA D'OBSERVACIÓ DELS PARTICIPANTS

- Com creus que ha contestat l'entrevistat sobre la seva trajectòria formativa?

Molt bé      Bé      Regular

- Com creus que ha contestat l'entrevistat sobre la seva experiència professional?

Molt bé      Bé      Regular

- Com creus que ha contestat l'entrevistat sobre els seus aspectes personals?

Molt bé      Bé      Regular

- Com creus que ha contestat l'entrevistat sobre els motius pels quals es presenta a aquest lloc de treball?

Molt bé      Bé      Regular

- Com creus que ha contestat l'entrevistat sobre els aspectes de la feina en qüestió?

Molt bé      Bé      Regular

- Com creus que ha contestat l'entrevistat sobre els aspectes en relació amb el seu futur?

Molt bé      Bé      Regular

- Com creus que ha contestat l'entrevistat sobre les seves condicions personals?

Molt bé      Bé      Regular

- Com creus que ha contestat l'entrevistat sobre la retribució econòmica?

Molt bé      Bé      Regular

- Què aprecies del llenguatge no verbal expressat per l'entrevistat?

Confiança  
Interès  
Postura activa  
Seguretat  
Nerviosisme  
Respecte  
Entusiasme  
Higiene  
Tranquil·litat  
Contacte visual  
Somriure  
Postura corporal

Gesticulació de les mans

Vestimenta correcta

Manies o tics

Altres:

- Com valora el llenguatge verbal utilitzat per l'entrevistat?

Molt adequat    Adequat    Poc adequat

- Quins aspectes positius destacaries de l'entrevista observada?

- Quins aspectes a millorar destacaries de l'entrevista observada?

Quins aspectes destacaries de l'entrevistador? (positius i a millorar)

<b>TÍTOL</b>	<b>EL TEST I LES PROVES DE SELECCIÓ</b>
<b>CONTINGUT</b>	Introducció als tests i proves de selecció Tipologia
<b>OBJECTIUS</b>	Introduir els interns en els tests i les proves de selecció més freqüents a les empreses.
<b>ESPAI, TEMPS, MATERIAL</b>	Aula Omnia i ordinadors Sessió d'una hora i mitja Fotocòpies de la unitat 8
<b>PAUTES</b>	L'educador introduirà els interns en alguns conceptes bàsics sobre diferents proves de selecció. Posteriorment a l'explicació es contestaran alguns dels més característics als dos webs especialitzats.
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	El grup, de manera individual, haurà de respondre alguns dels tests que apareixen als dos webs sota la supervisió i orientació de l'educador.



## UNIDAD 8: LOS TESTS PSICOTÉCNICOS

### DEFINICIÓN

Son un conjunto de pruebas destinadas a medir tu capacidad intelectual, tus aptitudes y las características de tu personalidad.

Podemos distinguir dos funciones:

- **Selección de personal:** encontrar la persona más adecuada para el puesto de trabajo, evaluando tanto sus aptitudes como las características personales.
- **Orientación profesional:** encontrar el tipo de trabajo más adecuado para cada persona, es decir, aquello que puede realizar mejor y le puede resultar más agradable, en función de sus características.

### TIPOLOGÍA

1. **De intereses:** La finalidad de estas pruebas es la medición y el conocimiento de tus intereses profesionales.
2. **De personalidad:** Su finalidad es medir las características de la personalidad, como por ejemplo la responsabilidad, extroversión, madurez, etc. para, finalmente, configurar el perfil de la persona.
3. **De capacidades:** Miden capacidades, como por ejemplo, inteligencia, habilidad numérica, aptitudes verbales, etc.

Podemos realizar todo tipo de tests, de forma gratuita y sin necesidad de registrarnos, en los siguientes enlaces:

<http://www.psicotecnicostest.com/>

<http://www.hacertest.com/psicotecnicos/examenes/>

## UNITAT 8. ELS TESTS PSICOTÈCNICS

### DEFINICIÓ

Són un conjunt de proves destinades per mesurar la teva capacitat intel·lectual, les teves aptituds i les característiques de la teva personalitat.

Podem distingir dues funcions:

- **Selecció de personal:** trobar la persona més adequada pel lloc de treball, avaluant tant les seves aptituds com les característiques personals.
- **Orientació professional:** trobar el lloc de treball més adequat per a cada persona, és a dir, allò que pot realitzar millor i li pot resultar més agradable, en funció de les seves característiques.

### TIPOLOGIA

1. **D'interessos:** La finalitat d'aquestes proves és la medició i el coneixement dels seus interessos professionals
2. **De personalitat:** La seva finalitat és mesurar les característiques de la personalitat, com per exemple la responsabilitat, extroversió, maduresa, etc., i, finalment, es configura el perfil de la persona.
3. **De capacitats:** Mesuren capacitats, com per exemple, intel·ligència, habilitat numèrica, aptituds verbals, etc.

Podem realitzar tot tipus de test de forma gratuïta i sense necessitat de registrar-nos en els següents enllaços:

<http://www.psicotecnicostest.com/>

<http://www.hacertest.com/psicotecnicos/examenes/>

<b>TÍTOL</b>	<b>DOCUMENTACIÓ LABORAL: CONTRACTE, NÒMINA, INFORME DE VIDA LABORAL</b>
<b>CONTINGUT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Característiques, període de prova, duració i parts del contracte laboral</li> <li>- Parts de la nòmina i SMI</li> <li>- Informe de vida laboral</li> </ul>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer les diferents modalitats de contractació vigents</li> <li>• Dotar d'eines per analitzar les parts d'un contracte i d'una nòmina</li> <li>• Entendre les diferents parts de l'informe de vida laboral</li> </ul>
<b>ESPAI, TEMPS, MATERIAL</b>	<p>Aula del punt Òmia</p> <p>1 sessió d'una hora i mitja</p> <p>Ordinador i fotocòpies de les unitats 9- 1 i dels annexos 17-19</p>
<b>PAUTES</b>	<p>L'educador farà una pluja d'idees sobre els coneixements previs dels alumnes sobre el contracte, la nòmina i l'informe de vida laboral. A continuació s'esmentaran les diferents modalitats de contractació tot accedint al web on poden consultar la informació sobre els contractes vigents. Considerem que les tipologies de contractes i les seves corresponents obligacions varien en funció del temps i que el que cal és que l'alumne disposi de les competències, una vegada en llibertat, de fer una recerca per ell mateix. Després d'observar les modalitats contractuals es repartiran els annexos sobre contractes, nòmines i vida laboral per tal d'explicar l'estructura de cadascun d'ells. Finalment, cada alumne reflexionarà sobre el tipus de contractacions que ha experimentat en la seva vida laboral.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	<p>Els alumnes hauran d'haver participat en les pluges d'idees proposades per l'educador i formular preguntes sobre possibles dubtes.</p>

## UNIDAD 9: CONTRATO

Puede celebrarse por escrito o de palabra.

### DURACIÓN

- ✓ Tiempo indefinido
- ✓ Duración determinada

### INFORMACIÓN QUE DEBE CONSTAR EN UN CONTRATO

- Identidad de las partes del contrato de trabajo
- Fecha de comienzo de la relación laboral
- Domicilio social de la empresa
- Grupo profesional del puesto de trabajo
- Cuantía del salario base inicial, complementos salariales y periodicidad de pago
- Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo
- Duración de las vacaciones
- Plazos de preaviso a respetar por el empresario y el trabajador en caso de extinción del contrato
- Convenio colectivo aplicable a la relación laboral

### INFORMACIÓN AL TRABAJADOR

Si la relación laboral es superior a 4 semanas, el trabajador deberá ser informado obligatoriamente de:

- Elementos esenciales del contrato de trabajo
- Principales condiciones de ejecución de la prestación laboral
- De **forma escrita**
- En el plazo de **dos meses** (a partir fecha inicio relación laboral)

\*Excluidos de esta obligación: penados en instituciones penitenciarias y menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

### PERIODO DE PRUEBA

- Optativo
- Deberá constar por escrito en el contrato
- Mismos derechos y obligaciones que el resto de la plantilla

Computa a efectos de antigüedad (excepto: la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes)

Se puede rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso. No podrá exceder de:

6 meses para los técnicos titulados.

2 meses no titulados (excepto empresa < 25 trabajadores 3 meses)

< 1 mes contratos temporales de duración determinada < 6 meses

1 año contrato indefinido

**\*Información sobre tipo de contratos vigentes en la página del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España**

<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/>

## UNITAT 9. CONTRACTE

Es pot celebrar per escrit o de paraula.

### DURACIÓ

- ✓ Temps indefinit
- ✓ Duració determinada

### INFORMACIÓ QUE HA DE CONSTAR EN UN CONTRACTE

- Identitat de les parts del contracte de treball
- Data d'inici de la relació laboral
- Domicili social de l'empresa
- Grup professional del lloc de treball
- Quantia del salari base inicial, complements salarials i periodicitat del pagament
- Duració i distribució de la jornada ordinària de treball
- Duració de les vacances
- Terminis de preavís que cal respectar entre l'empresari i el treballador en el cas d'extinció del contracte
- Conveni col·lectiu aplicable a la relació laboral

### INFORMACIÓ AL TREBALLADOR

Si la relació laboral > 4 setmanes el treballador haurà de ser informat obligatòriament de:

- Elements essencials del contracte de treball
- Principals condicions d'execució de la prestació laboral
- Per **escrit**
- En el termini de **dos mesos** (a partir de la data d'inici de la relació laboral)

\*Exclosos d'aquesta obligació: penats en institucions penitenciàries i menors interns inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors.

### PERÍODE DE PROVA

- Optatiu
- Caldrà que consti per escrit en el contracte
- Mateixos drets i obligacions que la resta de la plantilla

Computa a efectes d'antiguitat (excepte: la situació d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afecten el treballador durant el període de prova, interromp el seu còmput, sempre que es produeixi un acord entre les parts). Es pot rescindir la relació laboral per voluntat de qualsevol de les parts sense al·legar cap causa i sense preavís.

No podrà superar:

- 6 mesos per als tècnics titulats
- 2 mesos per als no titulats (excepte en empreses < 25 treballadors: 3 mesos)
- < 1 mes contractes temporals de duració determinada < 6 mesos
- 1 any contracte indefinit

**\*Informació sobre els tipus de contractes vigents a la pàgina del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España**  
<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/>

## Anexo/Annex 17: ESTRUCTURA DE UN TIPO DE CONTRATO

### ESTRUCTURA D'UN TIPUS DE CONTRACTE

**CONTRACTE DE TREBALL PER TEMPS INDEFINIT**

Cost del contracte

A temps complet 1100

A temps parcial 2100

**DADES DE L'EMPRESA** CIF/NIF/AE 1) \_\_\_\_\_

1) Nom i cognoms \_\_\_\_\_ DNI/NIE/NIEA \_\_\_\_\_

2) Adreça i codi postal \_\_\_\_\_

**DADES DEL COMPTA DE COTITZACIÓ**

1) Nom i cognoms \_\_\_\_\_ DNI/NIE/NIEA \_\_\_\_\_

**DADES DEL CENTRE DE TREBALL**

2) Nom i cognoms \_\_\_\_\_ DNI/NIE/NIEA \_\_\_\_\_

**DADES DEL TREBALLADORIA**

1) Nom i cognoms \_\_\_\_\_ DNI/NIE/NIEA \_\_\_\_\_

2) Adreça i codi postal \_\_\_\_\_

Amb l'assistència legal, si escau, d' \_\_\_\_\_ amb el NIF/AE núm. \_\_\_\_\_ en qualitat d' \_\_\_\_\_

**DECLAREN**

Que compleixen els requisits exigits per subscriure aquest contracte de treball i, en conseqüència, decideixen formalitzar-lo d'acord amb les següents

**CLÀUSULES**

3) 1) El treballador/a prestarà els seus serveis com a/ \_\_\_\_\_ inclos en el grup professional / categoria / nivell professional d' \_\_\_\_\_ d'acord amb el sistema de classificació professional vigent a l'empresa, en el centre de treball situat a \_\_\_\_\_

2) La jornada de treball és:

A temps complet: la jornada de treball és d' \_\_\_\_\_ hores setmanals, prestades d' \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ amb els descansos que estableix la llei.

A temps parcial: la jornada de treball ordinària és d' \_\_\_\_\_ hores  diàries  setmanals  mensuals  anuals.

4) Aquesta jornada és inferior a:"

la jornada d'un treballador/a a temps complet comparable

la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació i és d' \_\_\_\_\_ hores.

El temps de treball es distribuirà de la manera següent: \_\_\_\_\_

1) Domicili, genitor, etc.  
2) DNI, NIE, NIEA o passaport o document que afegit al seu càrrec.  
3) Indica la professió.  
4) Indica el nombre d'hores corresponent a la jornada a temps complet només en el cas de sol·licitar subvencions establertes a l'Ordre ministerial de 10 de juliol de 1998 (BOE de 27 de juliol).

En el cas de jornada a temps parcial, senyala si el contracte és per a la realització de treballs fixos discontinus i periòdics que es repeteixen en dates concretes dins el volum normal d'activitat de l'empresa:  Sí  No

3. En cas de jornada a temps parcial, indiqueu si hi ha pacte d'hores complementàries\*  Sí  No

5) 4. La durada d'aquest contracte és indefinida, i la relació laboral s'inicia en data \_\_\_\_\_ S'estableix un període de prova<sup>1</sup> de \_\_\_\_\_

6) El present contracte es formalitza sota la modalitat de contracte de releu:  Sí  No  En cas afirmatiu, cal omplir l'annex Contracte de releu.

7) 6. El treballador/a ha de percebre una retribució total bruta d' \_\_\_\_\_ euros<sup>2</sup> que es distribueix en els conceptes salarials següents:<sup>3</sup> \_\_\_\_\_

8) 7. La durada de les vacances anuals és<sup>4</sup> d' \_\_\_\_\_

8. Per a tot el que no estigui previst en aquest contracte, cal actuar d'acord amb la legislació vigent que hi sigui aplicable i, particularment, amb el que disposen el text reït de la llei de l'estatut dels treballadors, en especial l'article 12, segons la redacció del Real decret 15/1998, modificat per l'article 1 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol (BOE de 10 de juliol), i el Conveni col·lectiu d' \_\_\_\_\_

9) El contingut d'aquest contracte s'ha de comunicar al servei públic d'ocupació d' \_\_\_\_\_ en el termini dels 10 dies següents a la seva concertació.<sup>5</sup>

**CLÀUSULES ADDICIONALS**

10) \_\_\_\_\_

I, perquè costi, s'expedeix aquest contracte en 3 exemplars, que signen les parts interessades, en el lloc i la data que s'indica a continuació.

\_\_\_\_\_ d' \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

El/la treballador/a, El/la representant de l'empresa, El/la representant legal del/la menor, si escau,

\_\_\_\_\_

1) Per a més d'un contracte en cas afirmatiu, adjuntar l'annex sobre hores complementàries.  
2) En tots els casos cal respectar el que disposa l'article 14.1 del Text reït de la llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Real decret legislatiu 1/1995, de 24 de maig (BOE de 25 de maig).  
3) Diaris, setmanals o mensuals.  
4) Drets dels treballadors a vacances.  
5) Més de 30 dies anuals.  
6) Les dades consignades en aquest contracte tenen la preclusió derivada de la Llei orgànica 10/1995, de 10 de desembre (BOE de 14 de desembre).

## UNIDAD 10: NÓMINA (=recibo de salario)

### ESTRUCTURA DE UNA NÓMINA

#### 1. Encabezamiento

Datos de la empresa: nombre o razón social, domicilio y núm. Seguridad Social.

Datos del trabajador:

- Nombre y apellidos
- Núm. afiliación a la Seguridad Social
- Categoría profesional: el salario base depende de ella (funciones descritas en el convenio colectivo de su sector)
- Puesto de trabajo: indica la tarea que realiza la persona en la empresa.
- Antigüedad en la empresa: condiciona pluses antigüedad, ascensos, premios o indemnizaciones en despidos

#### 2. Devengos: cantidades percibidas por diferentes conceptos (salario bruto)

##### a. Percepciones que cotizan a la Seguridad Social

**Salario base:** Establecido por cada categoría profesional en el convenio colectivo

##### **Complementos Salariales:**

- Personales. Derivados de las condiciones del trabajador: antigüedad, conocimientos especiales como idiomas, titulaciones, etc. y todos aquellos que la empresa quiera incluir para mejorar el sueldo de la persona.
- Puesto de trabajo. Asociados a algunos puestos por peligrosidad, horario nocturno, por responsabilidad especial, etc.
- Calidad/cantidad de trabajo. Incentivos por rendimiento o por objetivos conseguidos, pluses por la puntualidad, horas extras...
- De vencimiento periódico superior al mes. Pagas extras y posibles participaciones en los beneficios anuales de la empresa.
- En especie. Todas las percepciones que el trabajador reciba en bienes distintos del dinero: casa, manutención, etc.
- De carácter asistencial/acción social. No se traducen en salario, pero cotizan a la Seguridad Social. Ayudas de la empresa al trabajador: ayuda por hijos, permisos nupciales, comedores, ayudas para la compra de viviendas, créditos, etc.

##### b. Excluidos de cotización a la Seguridad Social (percepciones no salariales)

Dietas de viaje, gastos de locomoción, pluses de distancia y las indemnizaciones por traslado a otro centro de trabajo.

#### 3. Deducciones (cantidades que nos descuentan)

**Seguridad Social:** Pagamos la Asistencia Sanitaria

**IRPF:** Pagamos el paro a personas sin empleo u acciones de formación profesional que financia el Estado

- Contingencias comunes (un 4,70% del salario para todos los trabajadores)

- Desempleo y formación profesional (un 1,65% del salario en el caso de los trabajadores con contrato indefinido y un 1,70% para los que tienen contrato temporal)

Salario Neto Total = Cantidades devengadas (salario bruto) - Deducciones (IRPF + SS)

### **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)**

Establece la **cuantía retributiva mínima anual, fijada por el Gobierno mediante Real Decreto**, que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo.

Más información <http://www.salariminimo.es/> (SMI en España, Europa, evolución, etc.)

## UNITAT 10. NÒMINA (= rebut del salari)

### ESTRUCTURA D'UNA NÒMINA

#### 1. Encapçalament

Dades de l'empresa: nom o raó social, domicili i número de la Seguretat Social.

Dades del treballador:

- Nom i cognoms
- Número d'afiliació a la Seguretat Social
- Categoria professional: el salari base depèn d'aquesta (segons les funcions descrites al conveni col·lectiu del seu sector)
- Lloc de treball: indica la tasca que desenvolupa la persona a l'empresa
- Antiguitat a l'empresa: plus d'antiguitat, ascensos, premis o indemnitzacions en acomiadaments

#### 2. Meritacions: quantitats percebudes per diferents conceptes (salari brut)

##### a. Percepcions que cotitzen a la Seguretat Social

**Sou base:** establert per a cada categoria professional al conveni col·lectiu

**Complements salarials:**

- **Personals.** Derivats de les condicions del treballador: antiguitat, coneixements especials com idiomes, titulacions, etc., i tots aquells que l'empresa vulgui incloure per tal de millorar el sou del treballador.
- **Lloc de treball.** Associats a alguns llocs per perillositat, horari nocturn, per responsabilitat especial, etc.
- **Qualitat/quantitat de treball.** Incentius per rendiment o per objectius assolits, plus per puntualitat, hores extres...
- **De venciment periòdic superior al mes.** Pagues extres i possibles participacions en els beneficis anuals de l'empresa.
- **En espècie.** Totes les percepcions que el treballador rep en béns diferents dels diners: casa, manutenció, etc.
- **De caràcter assistencial/acció social.** No es tradueixen en sou, però cotitzen a la Seguretat Social = ajudes de l'empresa al treballador: ajuts per fills, permisos nupcials, menjadors, ajudes per a la compra d'habitatge, crèdits, etc.

##### b. Exclosos de cotització a la Seguretat Social (percepcions no salarials).

Dietes de viatges, despeses de locomoció, plusos de distància i les indemnitzacions per trasllat a un centre de treball.

#### 3. Deduccions (quantitats que ens desconten)

**Seguretat Social:** paguem l'assistència sanitària

**IRPF:** paguem l'atur per a persones sense feina i accions de formació professional que finança l'Estat.

- Contingències comunes (un 4,70% del sou per a tots els treballadors)



- Atur i formació professional (un 1,65% del sou en el cas dels treballadors amb contracte indefinit i un 1,70% per als que tinguin contracte temporal).

Sou net total = quantitats meritades (sou brut) - deduccions (IRPF + SS)

### **SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL (SMI)**

Estableix la **quantia retributiva mínima anual, fixada pel Govern mitjançant Reial Decret**, que percebrà el treballador referida a la jornada legal de treball.

Més informació a <http://www.salariominimo.es/> (SMI a Espanya, Europa, evolució, etc.)

## Anexo/Annex 18: EJEMPLO DE NÓMINA / EXEMPLE DE NÒMINA

Empresa: <b>REGIMEN GENERAL II</b>	Trabajador: <b>ZARAGOZA TORRES CARLOS</b>
Domicilio: <b>PLAZA NUEVA 25</b>	N.I.F.: <b>023455601Z GEN4</b>
C.I.F.: <b>B526326598 VILLARRUBIO</b>	Numero Afiliacion Seguridad Social: <b>410011442288776</b>
Codigo de Cuenta de Cotizacion a la Seguridad Social: <b>41256369856</b>	Categoria o grupo profesional: <b>Camarero</b>
	Grupo Cotizacion: <b>10</b> Fecha Antigüedad: <b>01-feb-2007</b>

Periodo de Liquidacion: del <b>01/10/2010</b>	al <b>31/10/2010</b>	Total Dias: <b>22</b>
---	----------------------	-----------------------

I. DEVENGOS		TOTALES
<b>1. Percepciones Salariales</b>		
Salario Base .....	660,00	
Horas Extraordinarias .....		
Gratificaciones Extraordinarias .....		
Salario en Especie .....		
Complementos Salariales .....		
Incentivos .....		
Antigüedad .....		
Otros Devengos .....		
Plus puntualid. ....	33,00	
<b>2. Percepciones No Salariales</b>		
Indemnizaciones o Suplidos .....		
Prestaciones e Indemnizaciones de la Seguridad Social .....		
Indemnizaciones por Traslados,suspensiones o despidos .....		
Otras Percepciones No Salariales .....		
<b>A. TOTAL DEVENGADO .....</b>		<b>693,00</b>
<b>II. DEDUCCIONES</b>		
<b>1. Aportaciones del Trabajador a las Cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudacion conjunta</b>		
	%	
Contingencias Comunes .....	4,70	37,10
Desempleo .....	1,60	12,63
Formacion Profesional .....	0,10	0,79
Horas Extraordinarias: Fuerza Mayor ...	2,00	
Otras .....	4,70	
<b>TOTAL APORTACIONES .....</b>		<b>50,52</b>
<b>2. Impuesto Renta Personas Fisicas .....</b>	<b>5,00</b>	<b>33,00</b>
<b>3. Anticipos .....</b>		
<b>4. Valor de productos recibidos en especie .....</b>		
<b>5. Otras Deduciones .....</b>		
<b>B. TOTAL A DEDUCIR .....</b>		<b>83,52</b>
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) .....</b>		<b>609,48</b>
Firma y Sello de la Empresa		<b>EUROS</b>

RECIBI

Fecha: 13-10-10

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL IRPF			
1. Base de cotizacion por contingencias comunes		2. Base cotizacion por A.T. y E.P. ....	789,36
Remuneracion mensual.....	693,00	3. Base cotizacion Horas Extraordinarias .....	
Prorrata pagas extraordinarias.....	96,36	4. Base sujeta a retencion del I.R.P.F. ....	660,00
<b>TOTAL .....</b>	<b>789,36</b>		

## UNIDAD 11: INFORME DE VIDA LABORAL

### ¿QUÉ ES?

Es el documento oficial en el que constan todos los periodos de trabajo cotizados en el Sistema de la Seguridad Social (asalariado o autónomo) ordenados cronológicamente por años.

Consta:

- Nombre de todas las empresas en las que se ha firmado contrato.
- Fecha exacta de alta y fecha exacta de baja de cada empresa (= días cotizados)
- Modalidad de jornada: completa o a tiempo parcial
- Al final del documento se recoge el tiempo total cotizado expresado en años, meses y días

### ¿PARA QUÉ SIRVE?

- Rehacer el currículum si no se recuerdan las fechas exactas de cada trabajo
- Descubrir si alguna empresa olvidó dar de alta en la Seguridad Social
- Acreditar los años de cotización de cara a la jubilación

### ¿CÓMO SOLICITARLO?



## UNITAT 11. INFORME DE VIDA LABORAL

### QUÈ ÉS?

És el document oficial en el qual consten tots els períodes de treball cotitzats en el Sistema de la Seguretat Social (assalariat o autònom) ordenats cronològicament per anys.

Consta de:

- Nom de totes les empreses en les quals s'ha signat contracte.
- Data exacta d'alta i data exacta de baixa de cada empresa (= dies cotitzats)
- Modalitat de jornada: completa o a temps parcial
- Al final del document es recull el temps total cotitzat expressat en anys, mesos i dies

### PER A QUÈ SERVEIX?

- Refer el currículum si no es recorden les dates exactes de cada feina.
- Descobrir si alguna empresa es va oblidar de donar d'alta a la Seguretat Social.
- Acreditar els anys de cotització de cara a la jubilació.

### COM DEMANAR-LO?



**Anexo/Annex 19: EJEMPLO/EXEMPLE D'INFORME DE VIDA LABORAL**

## APRENDE A INTERPRETAR TU INFORME DE VIDA LABORAL

**1. Encabezamiento**

**2. Datos solicitante**

En este apartado tenemos la fecha del informe, el nombre del solicitante, su fecha de nacimiento, y el total de días cotizados.

**3. Regímenes**

El trabajador por cuenta ajena aparece dentro del régimen general. Si se trata de un trabajador por cuenta propia figuraría como autónomo.

**4. Empresa**

Si somos trabajadores por cuenta ajena aparece la Empresa y su Código de Cuenta de Cotización. Si somos autónomos figura la clave de la provincia en la que nos dimos de alta.

**5. Fecha Alta**

Fecha de inicio de cotización coincide con el alta.

**6. Fecha Baja**

Fecha de baja laboral o situación asimilada.

**1.**  
**INFORME DE VIDA LABORAL**

De los antecedentes obrados en la Tesorería General de la Seguridad Social el día **19 DE FEBRERO DE 2013** resulta que DCP **2** **JUAN ESPAÑOL ESPAÑOL** nacido el **14/11/1974** con ha figurado en situación de alta en el Sistema de la Seguridad Social durante un total de **2.803** días.

ESTACIONES		5.	6.	7.	8.	9.	10.
REGIMEN 3.	EMPRESA 4.	FECHA DE ALTA	FECHA DE EFECTO DE ALTA	FECHA DE BAJA	C.T.	C.P.	DIAS C.I.
SUBVEN	221004/0123 EMPRESA DEL RÉGIMEN GENERAL	01-11-2006	06-11-2006	---	000	00	1812
ADJUDICADOR	44 SAZULENZA	13-08-2008	13-08-2008	31-10-2008	---	00	2000

**7. Tipo contrato**

C.T. es el código de contrato a efectos de la Seguridad Social. Por ejemplo la clave 200 corresponde a contrato indefinido a tiempo parcial.

**8. Jornada**

C.P. indica el coeficiente de parcialidad respecto a la jornada ordinaria. En este caso el 50%.

**9. Grupo**

Grupo profesional de encuadramiento. Hay 11, en este caso el grupo 01 corresponde a ingenieros y licenciados.

**10. Días**

La suma de estos días puede que no coincida con el total de días cotizados del apartado 2. Esto es debido por ejemplo a situaciones de pluriempleo o a trabajos a tiempo parcial.

Elaborado por el Área de Empresa CEAC

<b>TÍTOL</b>	<b>AVALUACIÓ FINAL</b>
<b>CONTINGUT</b>	Avaluació del curs  Avaluació dels aprenentages adquirits
<b>OBJECTIUS</b>	Realitzar una avaluació final dels aprenentages adquirits.  Avaluar els diferents continguts i metodologies tractades.
<b>ESPAI, TEMPS I MATERIAL</b>	Aula  15 minuts  Fotocòpies dels annexos
<b>PAUTES</b>	Es faran dos <b>posttest</b> (finals, realitzats pel professional i per l'intern respectivament) a fi d'avaluar el nivell de satisfacció de l'intern amb el seu procés de reinserció social i amb les diferents actuacions, coordinacions i comunicacions entre professionals.  El posttest realitzat als interns consta de 10 preguntes obertes i el posttest emplenat per l'educador que ha impartit el programa consta de 15 preguntes tancades.
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	-----
<b>AVALUACIÓ</b>	L'intern haurà d'haver emplenat l'avaluació final (annex 20) i el posttest (annex 21).

**Anexo /Annex 20: EVALUACIÓN FINAL**

**ANÓNIMA**

1. ¿Qué te ha parecido este curso de Orientación Laboral?

-----  
-----  
-----  
-----

2. ¿Qué has aprendido?

-----  
-----  
-----  
-----

3. ¿Qué cosas crees que te van a servir para cuando te encuentres en la calle?

-----  
-----  
-----

4. ¿Qué cosas de las que se han explicado crees que no te van a servir?

-----  
-----  
-----  
-----

5. ¿Qué te han parecido las dinámicas de las clases?

-----  
-----  
-----  
-----

6. ¿Cómo valorarías cómo ha conducido las clases la persona que las ha dado?

-----  
-----  
-----  
-----

7. ¿Qué es lo que más te ha gustado?

-----  
-----  
-----  
-----

8. ¿Qué es lo que menos te ha gustado?

-----  
-----  
-----

9. ¿Qué cambiarías?

-----  
-----  
-----  
-----

10. Otros comentarios a añadir

-----  
-----  
-----  
-----

**Annex 20: POSTTEST**

**ANÒNIM**

1. Què t'ha semblat aquest curs d'orientació laboral?

-----  
-----  
-----  
-----

2. Què hi has après?

-----  
-----  
-----  
-----

3. Quines coses creus que et serviran per a quan siguis al carrer?

-----  
-----  
-----  
-----

4. Quines coses de les que s'hi han explicat creus que no et serviran?

-----  
-----  
-----  
-----

5. Què t'han semblat les dinàmiques de les classes?

-----  
-----  
-----  
-----

6. Com valoraries com ha conduït les classes la persona que les ha impartides?

-----  
-----  
-----  
-----

7. Què és el que t'ha agradat més?

-----  
-----  
-----  
-----



8. Què és el que t'ha agradat menys?

-----  
-----  
-----  
-----

9. Què canviaries?

-----  
-----  
-----  
-----

10. Altres comentaris a afegir

-----  
-----  
-----  
-----

**Anexo 21: POST-TEST (Evaluación del educador)**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**FECHA DE INICIO:**

**FECHA DE FINALIZACIÓN:**

1. Tiene experiencia formativa en relación al curso realizado

SÍ NO

2. Tiene experiencia laboral en otras ocupaciones

SÍ NO

3. Ha aprendido las herramientas básicas para buscar trabajo

SÍ NO

4. Sabe diferenciar las diferentes ofertas de trabajo que se han tratado en el curso

SÍ NO

5. Sabe utilizar las siguientes vías para encontrar trabajo:

-Oficina del INEM-OTG	Mucho Bastante Regular Poco Nada
-Empresa de trabajo temporal	Mucho Bastante Regular Poco Nada
-SOC	Mucho Bastante Regular Poco Nada
-Portales de ocupación	Mucho Bastante Regular Poco Nada
-Redes Sociales	Mucho Bastante Regular Poco Nada
-Visita directa a las empresas	Mucho Bastante Regular Poco Nada
-Administración Pública	Mucho Bastante Regular Poco Nada
-Bolsa de trabajo	Mucho Bastante Regular Poco Nada
-Familiares, amigos y conocidos	Mucho Bastante Regular Poco Nada
-Llamadas telefónicas	Mucho Bastante Regular Poco Nada

6. Sabe redactar una carta de solicitud

Mucho Bastante Regular Poco Nada

7. Sabe elaborar un currículum vitae

Mucho Bastante Regular Poco Nada

8. Sabe cómo comportarse en una entrevista de selección de personal

Mucho Bastante Regular Poco Nada

9. Conoce y tiene práctica para realizar tests psicotécnicos

	Mucho Bastante	Regular	Poco	Nada
10. Conoce los derechos y deberes del trabajador				
	Mucho Bastante	Regular	Poco	Nada
11. Se considera un buen profesional				
	Mucho Bastante	Regular	Poco	Nada
12. Este módulo lo ha aprovechado				
	Mucho Bastante	Regular	Poco	Nada
13. Está especializado laboralmente				
	Mucho Bastante	Regular	Poco	Nada
14. Está preparado para buscar trabajo				
	Mucho Bastante	Regular	Poco	Nada
15. Confía en encontrar trabajo				
	Mucho Bastante	Regular Poco		Nada

## **Annex 21. POSTTEST (Avaluació de l'educador)**

**NOM I COGNOMS:**

**DATA D'INICI:**

**DATA DE FINALITZACIÓ:**

1. Té experiència formativa en relació amb el curs realitzat.

SÍ NO

2. Té experiència laboral en altres ocupacions.

SÍ NO

3. Ha après les eines bàsiques per buscar treball.

SÍ NO

4. Sap diferenciar les diferents ofertes de treball que s'han tractat al curs.

SÍ NO

5. Sap utilitzar les següents vies per trobar feina:

-Oficina del INEM-OTG	Molt Bastant Regular Poc Gens
-Empresa de Selecció	Molt Bastant Regular Poc Gens
-SOC	Molt Bastant Regular Poc Gens
-Portals d'ocupació	Molt Bastant Regular Poc Gens
-Xarxes socials	Molt Bastant Regular Poc Gens
-Visita directa a les empreses	Molt Bastant Regular Poc Gens
-Administració pública	Molt Bastant Regular Poc Gens
-Borsa de treball	Molt Bastant Regular Poc Gens
-Familiars, amics i coneguts	Molt Bastant Regular Poc Gens
-Trucades telefòniques	Molt Bastant Regular Poc Gens

6. Sap redactar una carta de sol·licitud.

Molt Bastant RegularPoc Gens

7. Sap elaborar un currículum vitae.

Molt Bastant RegularPoc Gens

8. Sap com comportar-se davant d'una entrevista de selecció de personal.

Molt Bastant RegularPoc Gens

9. Coneix i té pràctica per a realitzar tests psicotècnics.
- |      |                    |      |
|------|--------------------|------|
| Molt | Bastant RegularPoc | Gens |
|------|--------------------|------|
10. Coneix els drets i deures del treballador.
- |      |                    |      |
|------|--------------------|------|
| Molt | Bastant RegularPoc | Gens |
|------|--------------------|------|
11. Es considera un bon professional.
- |      |                    |      |
|------|--------------------|------|
| Molt | Bastant RegularPoc | Gens |
|------|--------------------|------|
12. Aquest curs l'ha aprofitat.
- |      |                    |      |
|------|--------------------|------|
| Molt | Bastant RegularPoc | Gens |
|------|--------------------|------|
13. Està especialitzat laboralment.
- |      |                    |      |
|------|--------------------|------|
| Molt | Bastant RegularPoc | Gens |
|------|--------------------|------|
14. Està preparat per buscar treball.
- |      |                    |      |
|------|--------------------|------|
| Molt | Bastant RegularPoc | Gens |
|------|--------------------|------|
15. Confia a trobar feina.
- |      |                    |      |
|------|--------------------|------|
| Molt | Bastant RegularPoc | Gens |
|------|--------------------|------|

## **Bloc 6. Relacions socials i familiars**

### **Justificació:**

L'entrada a la presó de qualsevol individu suposa un trencament en el rol social i familiar d'aquesta persona. En aquest bloc pretenem afavorir la presa de consciència dels participants del nou rol que adquireixen un cop entren a la presó, i com aquest canvi afecta la vida de tots els membres implicats. Seguint Cid, «un dels elements clau del desistiment és el suport extern, familiar o social, de la persona empresonada; juntament amb el trencament de la identitat delictiva». La recerca de Cid afirma que quan les persones empresonades s'identifiquen amb rols convencionals, com ser pare, mare, tenir una professió o ofici... la reincidència delictiva és menor. És necessari fomentar l'autoeficàcia de les persones privades de llibertat a través del control d'expectatives futures, de la confiança pròpia a no tornar a delinquir, i de l'estratègia que elaboren durant el temps que es troben a la presó.

Definir un objectiu vital sobre el qual treballar la motivació per al canvi, i adquirir la maduresa necessària per afrontar la situació d'empresonament i la perspectiva de futur. Aprofundir la capacitat de decidir de cadascú, atenent a les diferents conseqüències possibles. En aquest aprenentatge es desenvoluparan competències socials bàsiques, aprofundirem en les dinàmiques socials i familiars, i els estils de comunicació.

### **Objectius específics del bloc**

- Adquirir o potenciar les competències socials bàsiques.
- Adquirir o potenciar un estil de comunicació assertiu.
- Adquirir o millorar el nivell de coneixements sobre les relacions afectives i familiars.
- Assumir responsabilitats personals, familiars i socials.
- Adquirir o potenciar la presa de decisions de forma avaluada en situacions personals, familiars i socials.

### **Continguts**

- Què suposa l'entrada a la presó: què passa amb el rol familiar i social. Adaptació, manteniment i eines.
- Inici de la cadena permissiva: com afrontar l'adaptació de nou, i intermitent, al nucli familiar i social.
- Llibertat definitiva: adaptació al nucli familiar i social, com encaixar els rols: si ha estat absent, si s'ha mantingut...
- 

### **Què podem aportar des del centre de treball:**

- Apropar les famílies al centre, a través de trobades al centre, en festes, berenars, etc. Aquesta possibilitat es pot relacionar amb els beneficis del SAM. Es tracta d'una eina on la persona empresonada ha de valorar què pot oferir a la família, plantejar-se què espera la seva família, i permet visibilitzar el suport familiar.
- PIT familiar, incloure la família en els acords que es realitzen al programa individualitzat de tractament. Ofereix informació clara i real del que la institució espera del procés de la persona empresonada.
- El rol dels voluntaris com a rol convencional i positiu.

<b>ACTIVITAT 1</b>	Entrada a la presó. Sóc conscient del meu rol familiar i social?										
<b>CONTINGUT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipus de rols familiars i socials</li> <li>- Eines per mantenir-los</li> </ul>										
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afavorir que la persona detecti el rol social i familiar desenvolupat abans d'entrar a la presó.</li> <li>• Facilitar eines per mantenir un rol social i familiar responsable.</li> </ul>										
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	<p>1 hora i 30 minuts (comptant la relaxació inicial)</p> <p>Cadires, taules i llapis, post-its i fulls per a tothom</p>										
<b>PAUTES</b>	<p>Relaxació inicial (opcional). Introduïm la temàtica d'avui: el rol familiar i social, els canvis que suposa en les relacions socials i familiars l'entrada a presó, eines per reconèixer, triar i mantenir el tipus de rol.</p> <p>Entre tot el grup intentarem definir la paraula rol i generar un debat entorn d'aquest mot, quins rols coneixem... Hauria de tenir com a mínim els següents elements:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportament, funcions, pautes... definides socialment i culturalment, determinades per la societat a una persona en una situació concreta.</li> </ul> <p>Rol segons l'<i>Enciclopèdia Catalana</i>: «<i>SOCIOLOGIA Model de comportament que, en una societat determinada, hom espera d'una persona amb relació al seu estatus.</i>»</p> <p>Mentre es desenvolupa el debat apuntarem a la pissarra les idees que vagin sorgint, i un cop finalitzat el debat, demanarem a cada participant que escrigui en un post-it quins rols (1, 2...) considera que ha desenvolupat a la seva vida, i quins creu que no podrà desenvolupar des de dins la presó.</p> <p>Ho posarem en comú col·locant tots els post-its a la pissarra: poden sortir rols de tipus social o de grup: líder, facilitador, passiu, etc. I rols familiars: pare, germà, fill, etc. Ens centrarem en quins rols pensen que no podran mantenir i en buscarem els motius objectius; ho farem en una taula, cadascú al seu foli, i hi posarem: <i>rol - dificultats o traves a la presó - oportunitats o opcions des de la presó - eines personals i instruments al meu abast.</i></p> <p>Després ens centrarem en les eines que tinc jo per a mantenir aquest rol o rols.</p> <p>Exemple:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ROL</th> <th>DIFICULTATS</th> <th>OPORTUNITATS OPCIONS</th> <th>EINES - INSTRUMENTS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pare</td> <td>Distància física emocional Manca de recursos econòmics</td> <td>Espais de relació: vis a vis Programes d'habilitats socials i parentals Professionals al</td> <td>Característiques personals de cadascú Preparació del vis a vis: espai de relació, de joc, de comunicació Cartes, trucades telefòniques Trobades familiars</td> </tr> </tbody> </table>			ROL	DIFICULTATS	OPORTUNITATS OPCIONS	EINES - INSTRUMENTS	Pare	Distància física emocional Manca de recursos econòmics	Espais de relació: vis a vis Programes d'habilitats socials i parentals Professionals al	Característiques personals de cadascú Preparació del vis a vis: espai de relació, de joc, de comunicació Cartes, trucades telefòniques Trobades familiars
ROL	DIFICULTATS	OPORTUNITATS OPCIONS	EINES - INSTRUMENTS								
Pare	Distància física emocional Manca de recursos econòmics	Espais de relació: vis a vis Programes d'habilitats socials i parentals Professionals al	Característiques personals de cadascú Preparació del vis a vis: espai de relació, de joc, de comunicació Cartes, trucades telefòniques Trobades familiars								



	per pèrdua de feina	meu abast	Aportació econòmica resultat del treball a dins
Líder de la família o grup d'amics o colla	Distància física i emocional	Si partim de la creença que la família o grup no podrà funcionar sense la seva presència física, redirigir aquesta creença cap a donar l'opció a la resta del grup perquè assumeixin aquest rol; des de l'observació en la distància es poden facilitar indicacions, idees, etc.	Característiques personals de cadascú Anàlitzar el rol desenvolupat i reforçar el propi i el dels altres Comunicacions orals, cartes, trucades telefòniques

Eines:

Preparar el contingut dels vis a vis familiars en funció de l'edat dels fills, del que vulguem parlar amb la família...

La família a l'exterior continua amb el mateix ritme que abans: escola, feina, etc. La persona empresonada pot seguir realitzant una parentalitat responsable: seguiment de les activitats escolars i formatives, intentant mantenir tots els vincles que desitgi. Estructurar les trucades (8 minuts), les cartes i les comunicacions (ordinàries -orals- i especials -vis a vis-): espai per a la parella, pares i germans, per als fills, per a les responsabilitats familiars i econòmiques... Aquesta estructuració és important ja que en les comunicacions a distància i limitades temporalment poden sorgir enfrontaments, discussions o malentesos que no poden resoldre en el moment ja que no disposem de tot el temps que voldríem.

Per fer front a una comunicació efectiva és important expressar des del que em passa a mi, com em sento en relació amb... sense atacar l'interlocutor recriminant el seu comportament.

Demanarem als participants que dissenyin un vis vis, parts, continguts... el proper, per exemple. De quins temes volen parlar, proposar jocs si tenen fills, etc.

El rol social es pot reorientar cap a dins de la institució, motivant la persona a participar dels projectes grupals del centre: promotors cívics, dinamitzadors, gestors culturals, comissions, etc.

\*\* També pot sorgir, en algun moment, el debat si diem o no als fills que s'està a la

	<p>presó. És saludable debatre aquest tema, no buscarem una solució ideal o general, cadascú ha de prendre aquesta decisió de manera raonada, en aquest diàleg exposarem arguments en un sentit i en l'altre.</p> <p>En funció de l'edat hi haurà unes pautes pedagògiques per explicar als fills situacions difícils, com ho és l'entrada a la presó d'un familiar o el pare o la mare. A partir dels 6 anys ho entenen tot amb paraules adequades a l'edat.</p> <p>Material extra:</p> <p>Blog Punset, explicar als fills l'entrada a la presó: <a href="https://apolpunset.fundacionmapfre.org/explicar-a-mi-hijo-que-su-padre-esta-en-la-carcel">https://apolpunset.fundacionmapfre.org/explicar-a-mi-hijo-que-su-padre-esta-en-la-carcel</a></p> <p>Escola de pares: <a href="https://www.educacion.navarra.es/web/dpto/escuelas-de-familia">https://www.educacion.navarra.es/web/dpto/escuelas-de-familia</a>  <a href="http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/escuela-de-familias/etapas">http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/escuela-de-familias/etapas</a>  <a href="http://bibliotecadigital.educarm.es/bidimur/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1000269">http://bibliotecadigital.educarm.es/bidimur/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1000269</a></p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	Posar en pràctica, si es pot, el disseny del vis a vis realitzat a la sessió. Si algú no comunica amb habitualitat es pot adaptar a una carta o una trucada telefònica.
<b>AVALUACIÓ</b>	Assistència, debat i conclusions dels participants

<b>ACTIVITAT 2</b>	Manteniment i retorn al nucli familiar i social
<b>CONTINGUT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructuració de les comunicacions</li> <li>• Com encaixar el rol en la nova situació familiar i social</li> </ul>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaluar la funcionalitat d'estructurar les comunicacions.</li> <li>• Facilitar la detecció de conflictes - diferències d'adaptació en les noves situacions socials i familiars a les quals la persona retorna.</li> <li>• Trobar estratègies de readaptació del rol familiar i social.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	<p>1 hora i 30 minuts (comptant la relaxació inicial)</p> <p>Cadires, taules, llapis i fulls per a tothom</p>
<b>PAUTES</b>	<p>Relaxació inicial (opcional). Reprendrem l'activitat intersessió, la posada en pràctica de l'estructuració d'una comunicació ordinària, especial o telefònica i en el cas de ser per carta, si ha donat temps material per fer-ho. Posada en comú a la pissarra de les dificultats i els avantatges d'estructurar la comunicació, i aspectes a millorar.</p> <p>Llegirem entre tots el següent relat:</p> <p>Relat del Manel: Vaig entrar a la presó quan el meu fill tenia 8 anys, i ara estic començant a sortir, passo 3 dies a casa cada mes. El darrer permís, vaig arribar a casa amb moltes ganes de veure la dona, la Carmen, i el meu fill, el Daniel. En trucar a la porta, la Carmen em va obrir mentre parlava a crits per telèfon amb una companya de feina, ja que per culpa d'ella la volien fer fora del treball. El Daniel no hi era, i això que eren les 20 h ja.</p> <p>Em vaig asseure al sofà, amb la motxilla al costat, i quan la Carmen va acabar, em va dir... «Ah, ja estàs aquí...», i em va fer un petó. Vaig preguntar-li pel Daniel, ja que em sobtava que un dijous a les 20 h no estigués a casa, i ella em va respondre que ella el deixa sortir amb els amics fins a les deu, ja que hem pactat que si va a l'escola cada dia pot quedar amb els amics fins a les nou. La Carmen em va dir «Pero deja tus cosas en la habitación, hombre». A vegades quan arribo a casa em sento una mica descol·locat, ja que no sé on deixar les meves coses, ja que en dos dies les recullo de nou... Ella intenta que em senti a casa, però em costa una mica.</p> <p>El Daniel, que ara té 13 anys, arriba a casa a les 22 h. Ens saluda i de seguida vol anar a l'habitació a dormir. Sospito que fuma porros. La Carmen no l'ha renyat, només li ha preguntat on ha estat i ja està, ell ha dit que a casa dels amics, i jo no he sabut com reaccionar.</p> <p>Em sento sense autoritat per preguntar al meu fill si és veritat que fuma porros, i per què arriba tard amb aquesta excusa. Tinc por que em contesti,</p>

	<p>«Ahora qué me vienes a preguntar..» o «Si tu estás en la cárcel, qué me vas a decir a mi»... Preferia estar en segon grau. Jo la trucava i li preguntava com anava tot i si necessitava alguna cosa, i a ell li preguntava com estava i què tal l'escola, gairebé sempre tot bé. I als vis a vis parlàvem de com estava jo, quan sortiria, ells m'explicaven coses que havien fet, jugàvem, rèiem.... Estava més tranquil. Ara no sé què fer, em fa il·lusió anar a casa però entre els meus problemes, no trobo feina, a casa no sé ni on són les coses; el Daniel, el meu fill gairebé no em parla...</p>
	<p>Preguntes en relació amb el text:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quines situacions difícils o conflictes identifiqués?</li> <li>• Penses que estant a la presó es poden resoldre els problemes igual que a fora?</li> <li>• Quines estratègies per afrontar aquesta situació recomanaries al Manel?</li> <li>• Què penses que pot fer el Manel per reprendre el vincle amb el seu fill? Consideres que hauria d'haver fet alguna cosa diferent durant el temps passat a la presó?</li> <li>• Quines penses que són les emocions que sent?</li> <li>• Quines activitats planificaries per realitzar durant els permisos amb la Carmen i el Daniel.</li> </ul> <p>Entre tot el grup intentarem respondre i debatre totes les qüestions.</p>
<p><b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b></p>	
<p><b>AVALUACIÓ</b></p>	

## Annex 1

### **Material per fer sessions de reflexió amb els interns a partir de les seves experiències:**

- Parlem i posem nom a les realitats familiars i relacionals que tenen els interns quan surten al carrer.
- Dificultats que et pots trobar amb la teva família/parella/amics... quan ingresses / durant la condemna / quan surts.
- Relats de testimonis de sortides. Exemples de situacions i com les resoldries, i situacions pròpies.

Situacions que requereixen readaptació:

Ingrés:

- Una situació d'ingrés a la presó comporta un trànsit, un trauma en alguns casos per al familiar i per a l'intern. Com ho vius, com et sents, què podem fer perquè aquest trànsit sigui el més lleu possible.
- Com es pot sentir / com pot reaccionar la família davant del teu ingrés a la presó.

Condemna:

- Com retornar al centre penitenciari quan estàs tocant molt carrer i cada cop tens més vincle amb l'exterior.
- Quan has sortit de permís, què t'esperaves i què t'has trobat. Si no surt podem posar una llista d'emocions i que n'agafin tres cadascú. Després que expliquin per què han agafat aquella emoció i no les altres, a veure què surt.
- Relats d'interns que expliquen què senten quan tornen del permís que podrien ser treballats amb interns que comencen a sortir o que encara no han sortit de permís: com ho gestionaries si a tu et passés? Què faries per sentir-te millor?

Sortida

- Com l'intern accepta els límits que les famílies posen davant l'excarceració. Control/desconfiança
- Quines coses poden passar amb els fills i les parelles, etc. (de la família a l'intern)
- Quines coses poden passar amb els fills i les parelles, etc. (de l'intern a les famílies, fills). Gelosia
- Creació de nous rols davant la comunitat. Aprendre a viure amb el rebuig social. Per exemple: penses que haver passat per la presó pot provocar que la teva comunitat et rebutgi? En coneixes algun cas o se t'ocorre quan et podrien rebutjar? Feina, relacions socials, veïns... Quines emocions se't desperten? Com t'agradaria que et tractessin? Tu, en el seu lloc, què faries?
- Como li he de dir al meu fill que no consumeixi drogues, que no tingui conductes de risc...
- Com afrontar sentiments forts com la desesperança, la soledad, l'ansietat... (prevenció de suïcidis). Signes d'alarma? Què puc fer quan ja no estigui a la presó. Recursos externs

## **Bloc 7. Participació comunitària**

### **Justificació**

Les estratègies metodològiques d'intervenció participativa trenquen amb el paper inactiu, receptor i estigmatitzant dels individus, per passar a utilitzar altres mecanismes més proactius, pluridireccionals i democràtics que permetin un apoderament i un paper actiu de l'individu.

Una part important de la participació comunitària va associada a la creació d'un enfocament pluralista de recerca d'unes necessitats pròpies, amb el objectiu específic d'una millora col·lectiva. L'adquisició d'uns nivells de compromís que aglutinen un grup social heterogeni afavoreix la interacció dels individus marcats per les desigualtats.

El fet participatiu de la comunitat afavoreix el coneixement de les estructures administratives, de les funcions dels professionals i del tractament afavorint l'empatia i facilitant que els interns puguin conèixer la realitat des d'un punt de vista proper, que se sentin vinculats amb l'organització cogestionant i que augmenti el seu sentit de pertinença a la nostra que també és la seva societat.

### **Objectius**

#### **Objectiu general:**

- Prendre consciència dels beneficis que comporta la participació ciutadana.

#### **Objectiu específics:**

- Conèixer diferents accions de participació comunitària tant al centre penitenciari com a l'exterior.
- Potenciar les motivacions intrínseques de les persones.
- Desenvolupar una consciència per a la utilització d'un diàleg social igualitari.
- Fomentar el protagonisme a la comunitat.
- Potenciar el sentit crític de l'individu davant la conscienciació social.
- Atendre les individualitats cooperant amb la resta de població.
- Compartir experiències i promoure l'intercanvi de coneixements.

## 1. PARTICIPACIÓ COMUNITÀRIA

<b>TÍTOL</b>	Elaborar una notícia / un vídeo / un reportatge periodístic
<b>CONTINGUT</b>	Conèixer què és la participació comunitària
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer els objectius de la participació comunitària.</li> <li>• Cohesió de grup.</li> <li>• Coneixença dels membres del grup.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	Una sessió de 2 a 4 hores (es pot dividir en 2 sessions o més)
<b>PAUTES</b>	<p>Es tracta de dividir el grup en petits grups o bé per parelles en funció de la quantitat d'interns que hi participin.</p> <p>Els informen que han de fer una notícia explicant què és la participació comunitària (els educadors hauran d'utilitzar el material que trobaran al marc teòric del programa, apartat metodologia).</p> <p>Aquesta notícia pot ser escrita, gravada en vídeo, gravada en àudio... en funció del material i els recursos que els educadors tinguin a l'aula.</p> <p>Entre tot el grup es valorarà la notícia més interessant i atractiva.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistència dels interns.</li> <li>• Votació de la notícia més atractiva.</li> </ul>

## 2. ACTIVITATS A L'INTERIOR DEL CENTRE

<b>TÍTOL</b>	<b>LA PARTICIPACIÓ EN EL CENTRE PENITENCIARI</b>
<b>CONTINGUT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activitats de participació comunitària dintre del centre penitenciar.</li> <li>• Activitats emmarcades en la part vivencial.</li> </ul>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivar per a realitzar activitats comunitàries dintre del centre penitenciar.</li> <li>• Experimentar els beneficis que comporta formar part d'una activitat de participació comunitària.</li> <li>• Possibilitar l'intercanvi d'experiències entre els diferents interns.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	1 sessió d'una hora i mitja
<b>PAUTES</b>	<p>En un primer moment es realitza una petita introducció a aquelles activitats que es realitzen en el centre susceptibles de definir-se com a participació comunitària (comissions de mòdul, associacions que han generat els interns, comissions de reciclatge, gestors culturals, etc.), mitjançant la tècnica de la pluja d'idees, facilitant amb algunes preguntes com:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quines activitats de participació coneixen del centre?</li> <li>• Han participat en algunes?</li> <li>• Podeu descriure les activitats que coneixen?</li> <li>• Tenen interès per participar en algunes?</li> </ul> <p>Cada integrant del grup haurà de decidir quina activitat li ha cridat més l'atenció i en quina desitja aprofundir.</p> <p>Una vegada escollit es coordinarà amb els integrants de les diferents activitats si és possible realitzar una visita en alguna sessió.</p> <p>En una segona sessió presentaran a la resta de companys del grup l'activitat que han realitzat. Es pot ajudar els interns perquè decideixin el format de la seva experiència, mitjançant un Power Point, una xerrada, etc.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistència dels interns</li> <li>• Participació dels interns</li> </ul>



<b>TÍTOL</b>	FEM UN HORT
<b>CONTINGUT</b>	Disposar dels espais intramodulars externs per aprofitar-los i crear HORTS SOSTENIBLES.
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensenyar a crear i mantenir un hort i promoure el cultiu de verdures per adquirir un consum saludable.</li> <li>• Potenciar el desenvolupament de les tasques d'un hort i desenvolupar la responsabilitat mitjançant actituds d'iniciativa, creativitat i solidaritat.</li> <li>• Afavorir el reciclatge.</li> <li>• Aprendre a respectar-se els uns als altres mostrant el mateix respecte amb els éssers vius i la natura que ens envolta.</li> </ul>
<b>TEMPS I MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 sessions setmanals de 3 h</li> <li>• Monitor d'horticultura, quan sigui possible</li> <li>• Entitat externa de cultius, quan sigui possible</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar el projecte a la direcció del centre per a l'aprovació i posada en marxa amb les mesures de seguretat adients.</li> <li>• Demanar l'autorització de possessió d'eines perilloses a la direcció del centre.</li> <li>• Coordinació amb els caps d'unitat dels mòduls on es realitzi l'activitat per saber quina mena de tasques i professionals se'n fan càrrec, així com de les autoritzacions dels interns que estiguin fora del mòdul.</li> <li>• Coordinació amb el monitor d'horticultura per a les sessions teòriques i pràctiques sobre cultiu i coneixement del medi.</li> </ul>
<b>ACTIVITAT – INTERCESSIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sessions teòriques d'informació sobre el cultiu a les aules del centre per treballar a l'hort, tenint en compte les estacions de l'any.</li> <li>• Treballar la terra i cultivar verdures i hortalisses, que després es puguin donar a una entitat social que treballi la recollida d'aliments.</li> </ul>
<b>AVALUACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contínua</li> <li>• Per franges d'estacions</li> <li>• Tenir en compte els resultats per plantejar modificacions que ens portin a aconseguir els objectius que ens hem proposat.</li> </ul>

<b>TÍTOL</b>	CADENA DE FAVORS
<b>CONTINGUT</b>	Compartir capacitats personals i professionals.
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Treballar el desenvolupament integral de la persona.</li> <li>• Ajudar els altres amb les nostres capacitats personals.</li> <li>• Ensenyar els altres a saber compartir capacitats personals per què així se'n beneficiïn la resta d'individus.</li> </ul>
<b>TEMPS I MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 sessions setmanals de 2 h</li> <li>• Aula compartida</li> <li>• Recursos humans</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fas un favor a l'altre i l'altre ajuda un altre i així successivament amb allò que necessiti.</li> <li>• Registrar la cadena de favors.</li> <li>• Sortides programades per realitzar la cadena de favors amb entitats que col·laboren.</li> </ul>
<b>ACTIVITAT – INTERCESSIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modular</li> <li>• Intermodular</li> <li>• Espai de creació</li> </ul>
<b>AVALUACIÓ</b>	Avaluació continuada amb graella de satisfacció

## 3. ACTIVITATS DES DE L'INTERIOR DEL CENTRE A ENTITATS EXTERNES

<b>TÍTOL</b>	FRATER NADAL (repartiment d'aliments a Rubí)
<b>CONTINGUT</b>	BANC D'ALIMENTS
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en el repartiment i la recollida d'aliments.</li> <li>• Saber utilitzar el temps lliure ajudant els altres.</li> <li>• Conèixer la realitat social dels altres.</li> </ul>
<b>TEMPS I MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer l'entitat amb una sessió informativa a càrrec de la mateixa entitat.</li> <li>• 1 cop al mes, amb sortida programada, participar en el repartiment d'aliments.</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contactar amb Frater Nadal i conèixer la seva història i filosofia.</li> <li>• Sortides programades amb els que estiguin disposats a oferir el seu temps al voluntariat del banc d'aliments.</li> </ul>
<b>ACTIVITAT – INTERCESSIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sessió teòrica sobre l'entitat i col·lectiu al qual va destinat el servei.</li> <li>• Sessió pràctica amb activitat programada.</li> </ul>
<b>AVALUACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuada, i plantejar modificacions que ens portin a aconseguir els objectius que ens hem proposat.</li> </ul>

<b>TÍTOL</b>	NEN DEL NADAL (SAVE THE CHILDREN)
<b>CONTINGUT</b>	CAIXES SOLIDÀRIES
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer l'activitat de l'ONG.</li> <li>• Recollir i entregar les caixes solidàries.</li> </ul>
<b>TEMPS I MATERIAL</b>	3 mesos abans del Nadal començar a prendre contacte amb l'entitat social per conèixer la seva tasca.
<b>PAUTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contactar amb l'entitat Save the Children per donar a conèixer la nostra disposició per col·laborar amb les caixes solidàries.</li> <li>• Sessió informativa de l'entitat al centre.</li> <li>• Sortida programada per omplir les caixes solidàries als centres on faci falta.</li> </ul>
<b>ACTIVITAT – INTERCESSIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omplir caixes solidàries amb la participació dels interns, els professionals i les famílies.</li> <li>• Les caixes solidàries consisteixen en: estris d'higiene personal per a nens, joguines sense piles, llibretes, colors, etc.</li> </ul>
<b>AVALUACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temporal (3 mesos) per plantejar modificacions que ens portin a aconseguir els objectius que ens hem proposat.</li> </ul>

## 4. ACTIVITATS AMB ENTITATS EXTERNES

<b>TÍTOL</b>	TRASPASSEM MURS
<b>CONTINGUT</b>	Com participar en activitats a l'exterior
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experimentar els beneficis que comporta formar part d'una activitat de participació comunitària.</li> <li>• Motivar per realitzar activitats comunitàries fora del centre.</li> <li>• Experimentar tot el procés que implica la participació comunitària.</li> <li>• Augmentar l'apoderament.</li> <li>• Augmentar l'autoestima i l'habilitat de presa de decisions dels participants.</li> <li>• Augmentar la creativitat .</li> <li>• Crear un pont d'interrelació entre el centre i la comunitat exterior.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una sessió d'una hora i mitja</li> <li>• Una activitat programada</li> </ul>
<b>PAUTES</b>	<p>Es realitza contacte amb una fundació o associació que estigui desenvolupant participació comunitària a l'exterior del centre penitenciari i se'ls convida que realitzin una xerrada als interns sobre els seus objectius, funcionament, etc. Per exemple: Creu Roja, Càritas, ONG, etc.</p> <p>Posteriorment, es realitza una activitat programada per tal que els interns participin activament amb aquesta entitat.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistència dels interns.</li> </ul>

## 5. ACTIVITAT FINAL: PROJECTE DE PARTICIPACIÓ COMUNITÀRIA

<b>TÍTOL</b>	<b>PARTICIPEM-HI</b>
<b>CONTINGUT</b>	Coneixements de tot el procés que implica dur a terme una activitat de caire participatiu.
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experimentar els beneficis que comporta formar part d'una activitat de participació comunitària.</li> <li>• Ensenyar a redactar un projecte.</li> <li>• Motivar per realitzar activitats comunitàries dintre del centre penitenciar.</li> <li>• Viure tot el procés que implica la participació comunitària.</li> <li>• Treballar l'apoderament dels interns.</li> <li>• Augmentar l'autoestima i l'habilitat de presa de decisions dels interns.</li> <li>• Augmentar la creativitat dels interns.</li> </ul>
<b>TEMPS i MATERIAL</b>	Sessions d'una hora i mitja, les que es considerin necessàries Ordinador
<b>PAUTES</b>	<p>Aquesta activitat es desenvolupa com a finalització del bloc de participació comunitària.</p> <p>Tots els participants hauran de dur a terme un projecte de millora del mòdul mitjançant una activitat dintre del model de participació comunitària.</p> <p>Per tal poder realitzar un projecte es facilitarà un guió de projecte o proposta d'activitats (annex activitat final bloc 7).</p> <p>En una primera sessió els interns detectaran les necessitats i triaran, de manera democràtica, l'activitat a realitzar.</p> <p>Posteriorment hauran d'elaborar un projecte d'activitat per elevar-lo a la direcció del centre.</p> <p>Les sessions de creació es desenvoluparan amb part de l'equip de tractament i el cap de mòdul.</p>
<b>ACTIVITAT INTERSESSIÓ</b>	
<b>AVALUACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistència dels interns</li> <li>• Participació dels interns</li> <li>• Valoració de l'activitat</li> </ul>

## Annex activitat final bloc 7

### Guió per elaborar el projecte del grup de participació comunitària

#### Títol del projecte

Pensar un títol que descriui la intenció del projecte. Pot tenir títol i subtítol.

#### Presentació

En què consisteix el projecte? Breu resum de les característiques principals del projecte.

#### Justificació

Per què fem aquest projecte? Descriure els motius del projecte: explicar l'anàlisi de la realitat (resultats del DAFO, detecció de necessitats...).

#### Objectius

Què volem aconseguir? Definir l'objectiu general i els objectius específics del projecte.

#### Participants

A qui es dirigeix aquest projecte?... Explicar qui hi participarà... Nombre i característiques dels participants.

#### Recursos

Què necessitem per desenvolupar el projecte? Descriure els recursos necessaris per fer el projecte: recursos humans, tècnics, infraestructurals, materials, econòmics...

#### Organització

Com ho farem? Dibuixar l'organigrama i descriure les tasques i funcions.

#### Pla d'activitats

Què és el que farem? Descripció de la planificació de les activitats que es portaran a terme.

#### Temporització

Quan farem les activitats? Cronograma o calendari del pla d'activitats.

#### Seguiment i avaluació

Com sabem que anem pel bon camí? Descripció dels mecanismes de seguiment i avaluació del projecte. Enumerar els indicadors.

