

# Mapa d'outcomes socials per l'avaluació de polítiques d'ocupació

Revisió de l'Evidència





Institut Català d'Avaluació  
de Polítiques Públiques

# Mapa d'outcomes socials per l'avaluació de polítiques d'ocupació

## Revisió de l'evidència

### **Informe**

Juliol de 2019

Tipus d'avaluació:

**Revisió de l'evidència**

Avaluació encarregada per:

**Servei d'Ocupació de Catalunya**

Avaluació finançada per:

**Servei d'Ocupació de Catalunya via  
Fons socials Europeus**

Avaluació realitzada per:

**IvÀlua**

Equip de treball:

**Jordi Sanz, Ramon Sabes-Figuera,  
Federico Todeschini (Analistes  
d'IvÀlua)**

**© Institut Català d'Avaluació de  
Polítiques Públiques (IvÀlua), 2021**

Aquesta obra està subjecta a la  
licència Creative Commons de  
Reconeixement-NoComercial-  
CompartirIgual 4.0 Internacional.  
Es permet a tercers distribuir, retocar  
i crear a partir de l'obra llicenciada  
de manera no comercial, la  
distribució de les quals cal fer-la amb  
una llicència igual a la que regula  
aquesta l'obra original.

**IvÀlua**

**Institut Català d'Avaluació  
de Polítiques Públiques**

C/ Pau Claris 108, 4t 1a

Barcelona 08009

Tel. 00 34 93 554 53 00

info@ivalua.cat

## **Resum Executiu**

### **Context**

Els episodis d'atur generen una situació financera complexa en les llars i en les persones, sobre tot quan són de llarg termini o estructurals. El Servei d'Ocupació de Catalunya posa a l'abast de les persones demandants d'ocupació una sèrie de recursos amb la finalitat de que puguin sortir de aquesta situació. De fet, són diversos els estudis que avaluen l'efectivitat de les polítiques d'activació en termes de millores en la probabilitat de trobar feina. Tanmateix, les avaluacions d'aquestes intervencions públiques es centren en l'aspecte laboral i deixen de banda altres aspectes del capital humà i relacional de les persones, com són la salut física, la salut mental i el benestar. De fet, hi ha un vincle directe entre ocupació, pobresa i qualitat de vida que fa que les polítiques actives d'ocupació, orientades a generar llocs de treball i facilitar la inserció laboral, adquireixin un paper molt rellevant més enllà de l'aspecte laboral.

En aquest context, el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), organisme encarregat d'implementar l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2012-2020 i que te les competències de les polítiques d'ocupació de la Generalitat de Catalunya, ha mostrat interès per tal d'analitzar l'impacte social d'aquests programes, a més de l'impacte en la inserció laboral.

### **Objectius de l'estudi**

- Identificar i seleccionar una cistella d'indicadors que puguin ser emprats per analitzar l'impacte social de programes d'inserció laboral del SOC.
- Elaborar una proposta de refinament dels actuals indicadors d'inserció laboral basada en registres administratius existents al voltant de la qualitat de l'ocupació.

### **Metodologia**

Amb relació a la proposta d'indicadors, s'han portat a terme dues tasques. Primer, s'ha realitzat una revisió sistemàtica de la literatura que proposa i/o utilitza indicadors socials per mesurar l'impacte de programes i intervencions d'inserció laboral entre la població dels països desenvolupats en els darrers 20 anys. Segon, s'ha realitzat una anàlisi crítica dels resultats de la revisió sistemàtica de la literatura amb l'objectiu de seleccionar la bateria d'indicadors d'impacte social i analitzar la seva viabilitat per la incorporació en el disseny de polítiques actives d'ocupació

Per la proposta de refinament dels actuals indicadors d'inserció laboral, s'elabora i es valida una proposta d'indicadors de la qualitat de la inserció laboral a partir de la revisió i anàlisi dels registres administratius sobre activitat laboral del Servei d'Ocupació de Catalunya.

## **Resultats**

Dels 81 articles i estudis inclosos finalment a la revisió sistemàtica de la literatura, s'han extret un total de 322 indicadors: 42 de benestar, 112 de salut (general, física, mental, addiccions i accés a sanitat), 28 d'educació, 61 d'habilitats no cognitives, 20 d'ocupabilitat i 59 indicadors que poden ser d'interès, categoritzats com altres.

D'aquest compendi, la proposta normativa d'indicadors consta d'un total de 22 indicadors en les dimensions de benestar, salut, educació, habilitats no cognitives, ocupabilitat i altres. Per la primera de les dimensions, s'han obtingut indicadors sobre satisfacció amb la vida i benestar emocional; mentre que per l'àmbit de la salut s'han escollit indicadors sobre salut autopercebuda i consum de fàrmacs pel tractament de trastorns d'ansietat i depressió. Pel que fa a educació, es recullen indicadors d'educació reglada i no reglada; mentre que per l'àmbit d'habilitats no cognitives es detallen indicadors d'autoeficàcia en la cerca de feina, grau d'autoestima i nivell de pro activitat. Pel que fa a l'ocupabilitat, es detallen dues escales validades relatives al grau d'ocupabilitat d'una persona. Finalment, pel que fa a l'apartat altres, es recullen instruments relatius al capital social i el mesura del vincle existent amb serveis socials.

Pel que fa a l'anàlisi i revisió dels registres administratius, s'ha proposat un total de 8 indicadors sobre la qualitat de la ocupació incloent aspectes com el temps ocupat, el tipus de contractació (indefinida o temporal), el tipus de jornada (completa o parcial), el temps requerit fins a trobar feina, el màxim període ocupat de forma consecutiva, i, finalment, si el lloc de treball ocupat es correspon amb el nivell de formació del treballador (infra o sobre qualificació). Aquests són indicadors que s'utilitzen a la literatura d'avaluacions d'impacte (Card i Kluve 2017) i que a més a més són factibles de construir a partir de la informació existent.

## **Recomanacions**

- Explorar quins serien el requeriments necessaris per implementar els indicadors d'impacte social proposats amb l'objectiu de considerar impactes de les polítiques d'inserció laboral del SOC més enllà de la inserció laboral.
- Adoptar els indicadors de qualitat de l'ocupació proposats.

## Índex

1. Introducció.....	1
2. Metodologia.....	4
3. Resultats sobre indicadors d'impacte social.....	6
3.1 Benestar.....	8
3.1.1 Proposta normativa d'indicadors en Benestar.....	9
3.2 Salut.....	14
3.2.1 Proposta normativa d'indicadors en Salut.....	16
3.3 Educació.....	20
3.3.1 Proposta normativa d'indicadors en Educació.....	21
3.4 Habilitats no cognitives.....	28
3.4.1 Proposta normativa d'indicadors en habilitats no cognitives.....	29
3.5 Ocupabilitat.....	35
3.5.1 Proposta normativa d'indicadors en ocupabilitat.....	37
3.6 Altres outcomes.....	42
3.6.1 Proposta normativa d'indicadors en capital social i vincle amb serveis socials.....	44
3.7 Per a què pot servir el mapa d'outcomes socials?.....	51
4. Indicadors sobre qualitat de l'ocupació.....	54
4.1 Indicadors seleccionats.....	54
4.1.1 Temps en l'ocupació individual.....	54
4.1.2 Taxa d'estada en l'ocupació individual.....	55
4.1.3 Taxa d'estada màxima en l'ocupació individual.....	55

4.1.4	Taxa de contractació indefinida.....	55
4.1.5	Taxa de contractació temporal .....	56
4.1.6	Taxa de jornada completa .....	56
4.1.7	Taxa de jornada parcial.....	56
4.1.8	Desajust entre qualificació de l'ocupació i la persona.....	57
4.2	Algoritme per mesurar trajectòria laboral i la qualitat de la inserció laboral de les polítiques actives d'ocupació.....	60
4.3	Utilització de la proposta d'indicadors sobre la qualitat de l'ocupació.....	70
5.	Conclusions .....	72
6.	Recomanacions.....	78
7.	Bibliografia.....	80

# 1. Introducció

Els episodis d'atur generen una situació financera complexa en les llars i en les persones, sobre tot quan són de llarg termini o estructurals. El Servei d'Ocupació de Catalunya posa a l'abast de les persones demandants d'ocupació una sèrie de recursos amb la finalitat de que puguin sortir de aquesta situació. De fet, són diversos els estudis que avaluen l'efectivitat de les polítiques d'activació en termes de millores en la probabilitat de trobar feina (veure Card, Kluve i Weber 2018).

Tanmateix, tal i com esmenta Rose (2018), les avaluacions d'aquestes intervencions públiques es centren en l'aspecte laboral i deixen de banda altres aspectes del capital humà i relacional de les persones, com són la salut física, la salut mental i el benestar. De fet, hi ha un vincle directe entre ocupació, pobresa i qualitat de vida (vegeu, per exemple: Burgard, Brand, i House, 2007; Karsten i Moser, 2009; McKee-Ryan et al., 2005; Pharr, Moonie, i Bungum, 2012), que fa que les polítiques actives d'ocupació, orientades a generar llocs de treball i facilitar la inserció laboral, adquireixin un paper molt rellevant més enllà de l'aspecte laboral.

En aquest sentit, recentment s'han començat a incorporar en les avaluacions d'impacte de les polítiques d'ocupació els aspectes socials de les persones que van més enllà de la inserció laboral. El disseny de les polítiques, així com la implementació d'aquestes, pot donar lloc a diverses variants que requereixen ser analitzades, a causa dels efectes dispars que podrien tenir sobre les dimensions prèviament assenyalades. És possible, per exemple, que una mateixa política tingui impactes socials diferents segons l'edat o el sexe dels beneficiaris. Però a banda d'això, també és possible que una política activa d'ocupació no tingui un efecte sobre la inserció laboral en el curt termini i en canvi tingui incidència sobre altres factors que són rellevants per determinar la probabilitat de trobar feina estable en el mig termini. Davant aquesta situació, resulta imprescindible constatar els efectes de les polítiques actives d'ocupació més enllà de l'estrictament laboral.

En aquest context, el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), organisme encarregat d'implementar l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2012-2020 i que te les competències de les polítiques d'ocupació de la Generalitat de Catalunya, ha mostrat interès per tal d'analitzar l'impacte social d'aquests programes, a més de l'impacte en la inserció laboral.

Per operativitzar aquest objectiu, el primer pas necessari és identificar quins indicadors són els més adients per analitzar l'impacte social dels programes i

intervencions d'inserció laboral del SOC. Per realitzar aquesta selecció, cal considerar tant l'experiència prèvia en aquest àmbit en altres contextos com aspectes específics de l'entorn on aquests programes es porten a terme (Catalunya). Aquesta tasca, la selecció d'una cistella d'indicadors que puguin ser emprats per analitzar l'impacte social de programes d'inserció laboral del SOC, és el principal objectiu d'aquest informe. Complementàriament, també es presenta i es valida una proposta de refinament dels actuals indicadors d'inserció laboral basada en registres administratius existents.

Amb relació a la proposta d'indicadors, s'han portat a terme dues tasques. Primer, s'ha realitzat una revisió sistemàtica de la literatura que proposa i/o utilitza indicadors socials per mesurar l'impacte de programes i intervencions d'inserció laboral entre la població dels països desenvolupats en els darrers 20 anys. Més concretament, s'han cercat indicadors que mesurin el benestar, la salut i l'educació dels individus, així com l'impacte d'aquests programes a les habilitats no cognitives, l'ocupabilitat i altres outcomes (com per exemple el capital social o el vincle amb serveis socials). El segon pas realitzat ha estat una anàlisi crítica dels resultats de la revisió sistemàtica de la literatura amb l'objectiu de seleccionar una bateria d'indicadors d'impacte social i analitzar la seva viabilitat per la incorporació en el disseny de polítiques actives d'ocupació. Un dels factors considerats en aquesta anàlisi ha sigut la qualitat dels indicadors identificats per la revisió sistemàtica. Aquesta s'ha avaluat en funció de 3 paràmetres: parsimònia, les fonts de dades i la seva freqüència. Aquest exercici ha permès classificar els indicadors en tres categories: qualitat alta, qualitat mitja, qualitat baixa. Addicionalment, i també com part d'aquesta anàlisi crítica, s'han considerat indicadors no identificats per la revisió.

Les característiques més rellevants de cadascun dels indicadors seleccionats es resumeixen de forma esquemàtica amb una fitxa. Aquesta ofereix informació sobre on i com s'ha emprat l'indicador prèviament (població objectiu, tipus de programa i context) i de les seves dimensions més tècniques (tipus, temps d'administració, freqüència, dimensió, aspecte de la dimensió que mesura, i si es tracta d'un indicador que ofereix informació útil a curt, mig o llarg termini). Per últim, a la fitxa també s'informa de la factibilitat de la seva implementació a Catalunya.

Per la proposta de refinament dels actuals indicadors d'inserció laboral, s'elabora una proposta d'indicadors de la qualitat de la inserció laboral. Per tant, més que qualificar una persona d'aturada o ocupada si aquesta ha treballat en algun moment durant els sis mesos posteriors a la finalització de la política d'activació, el que proposem és ampliar el ventall d'aspectes a tenir en compte com el temps ocupat, tipus de contracte (indefinit o temporal), el tipus de jornada (completa o



parcial) i, finalment, si el lloc de treball ocupat es correspon amb el nivell de formació del treballador (infra o sobre qualificació).

En l'apartat 2 resumim els principals aspectes metodològics emprats en aquest estudi. L'apartat 3 detalla els indicadors d'impacte social en les dimensions de benestar persona, salut, educació, habilitats no cognitives, ocupabilitat i d'altres aspectes que també han aparegut en la revisió sistemàtica de la literatura. En l'apartat 4 desenvolupa el conjunt d'indicadors sobre la millora de la qualitat de la inserció laboral. Finalment, en els apartats 5 i 6 tanquen aquest informe en clau de conclusions i recomanacions.

## 2. Metodologia

Per tal d'aconseguir l'objectiu de l'estudi, s'ha optat per dues estratègies metodològiques ben diferenciades. Per una banda, s'ha realitzat una revisió sistemàtica de la literatura sobre outcomes d'impacte social de polítiques d'inserció laboral. De forma general, aquest tipus d'outcomes es recullen via enquesta. Per altra banda, s'han revisat els registres administratius existents sobre inserció laboral per tal de construir una proposta d'indicadors que permeti copsar la qualitat de l'ocupació.

Pel que fa a la revisió sistemàtica de la literatura, aquesta s'ha realitzat a partir de la metodologia de la *Campbell Collaboration*, la qual estableix un protocol de recerca de literatura objectiu, transparent i sistemàtic. El protocol de cerca està definit per quatre aspectes rellevants: (i) les fonts d'informació en les quals s'ha buscat la literatura (bases de dades i *grey literature*), (ii) les paraules clau i les paraules clau relacionades que s'han de buscar a les fonts d'informació, (iii) la definició dels criteris d'inclusió i/o exclusió d'un document o estudi a la revisió, i finalment (iv), els criteris per tal d'establir la validesa o qualitat dels indicadors. De forma resumida, es llista a continuació les principals característiques<sup>1</sup>:

- **Fonts d'informació.** Les bases de dades consultades han estat *Web of Science* i *Scopus*, mentre que per la *literatura grisa* s'han consultat totes les pàgines webs dels principals organismes internacionals i institucions que treballen en ocupació tal i com l'International Labor Organization (ILO), l'Institute of Labor Economics (IZA) o el Banc Mundial.
- **Paraules clau.** Les paraules clau i les paraules clau relacionades utilitzades a la cerca de la literatura s'han establert a partir de l'estratègia PICO (*Population, Intervention, Comparison, Outcome*, de les sigles en anglès) per tal de definir la pregunta de recerca. Concretament, s'ha tingut en compte la població diana dels programes o intervencions (per exemple, NEET o *hard-to-employ*), els diferents tipus de programes o polítiques públiques (per exemple, *job-search program* o *job training*), la metodologia de l'avaluació d'impacte (per exemple, *experiment* o *RCT*) i, finalment, els *outcomes* sobre el qual s'han estudiat els efectes d'aquests programes (per exemple, *non-cognitive skills* o *employability*).

---

<sup>1</sup> Per una informació detallada del procés de cerca, així com la taula d'articles resultant, podeu consultar l'informe "Revisió sistemàtica de la literatura sobre indicadors socials per a programes d'inserció laboral".

- **Criteris d'inclusió i exclusió.** L'objectiu principal ha estat incloure tots aquells estudis en anglès, castellà o català publicats a partir del 2000 que avaluïn l'impacte d'un programa d'inserció laboral a països desenvolupats sobre indicadors de benestar, salut, educació o habilitats cognitives. S'ha decidit també ha decidit incloure els estudis que analitzen l'impacte d'estar en atur o ocupat a un dels indicadors mencionats.
- **Criteris de valoració de la validesa dels indicadors.** La qualitat o validesa de l'indicador ha estat avaluada en funció de diversos paràmetres que indiquen com de factible és la seva implementació a Catalunya. Per aquest motiu, s'han valorat tres ítems rellevants per la seva implementació en un rang d'1 a 3: el seu grau de parsimònia, les fonts de dades i la seva freqüència. Posteriorment, s'ha estimat la mitjana general, per tal d'obtenir una mesura única de la qualitat de cada uns dels indicadors obtinguts de la cerca.

Per la seva banda, s'han revisat els registres administratius existents per tal de refinar els indicadors d'inserció laboral existents. Es tracta, concretament, d'elaborar una proposta d'indicadors que contempli la qualitat de la inserció laboral. Per tant, més qualificar una persona d'aturada o ocupada, el que proposem és ampliar el ventall d'aspectes a tenir en compte com el temps ocupat, i tipus de contracte (indefinit o temporal), el tipus de jornada (completa o parcial) i, finalment, si el lloc de treball ocupat es correspon amb el nivell de formació requerit (infra o sobre qualificació).

### 3. Resultats sobre indicadors d'impacte social

Dels 81 articles i estudis inclosos finalment a la revisió sistemàtica de la literatura, s'han extret un total de 322 indicadors: 42 de benestar, 112 de salut (general, física, mental, addiccions i accés a sanitat), 28 d'educació, 61 d'habilitats no cognitives, 20 d'ocupabilitat i 59 indicadors que poden ser d'interès, categoritzats com altres. A continuació, es mostra el Quadre 4 amb la principal informació dels indicadors obtinguts. La qualitat mitjana de tots els indicadors es situa al voltant del 2,12 (d'un valor comprès entre 1 i 3). Si bé els ítems de parsimònia i font de dades mostren valors superiors al 2,20, l'ítem de la freqüència es situa a l'1,68. En cada un dels ítems, destaca la mitjana de parsimònia en els indicadors categoritzats com altres, la mitjana de font de dades dels indicadors d'habilitats no cognitives i, finalment, els d'educació i altres en el cas de la mitjana de freqüència. La mitja de la puntuació final de cada categoria oscil·la entre el 1,77 i 2,41, destacant els indicadors d'altres.

Nombre total d'indicadors obtinguts i les mitjanes de la qualitat per categoria					
	Valoració mitja				Nombre d'indicadors
	Parsimònia	Font de dades	Freqüència	Total	
Benestar	2,45	2,55	1,43	2,14	42
Salut	2,18	2,43	1,79	2,13	112
Educació	2,25	2,36	1,86	2,15	28
Habilitats no cognitives	1,64	2,70	1,31	1,89	61
Ocupabilitat	1,60	2,50	1,20	1,77	20
Altres	2,86	2,27	2,10	2,41	59
<b>TOTAL</b>	<b>2,21</b>	<b>2,47</b>	<b>1,68</b>	<b>2,12</b>	<b>322</b>

Nota: els diferents ítems de qualitat de l'indicador i la mitja poden adoptar valors compresos entre 1 i 3, sent 1 la qualitat més baixa i 3 la més alta.

Per tal de poder resumir quins són els indicadors més importants de cada categoria, s'ha procedit a definir tres qualitats d'indicador: baixa, mitja i alta. El criteri objectiu que s'ha utilitzat per determinar la qualitat final de cada indicador és la següent:

- Indicador de qualitat baixa: el valor mitjà dels tres ítems és menor o igual que 1,67.

- Indicador de qualitat mitja: el valor mitjà dels tres ítems és estrictament major que 1,67 i estrictament menor que 2,33.
- Indicador de qualitat alta: el valor mitjà dels tres ítems és major o igual que 2,33.

D'aquesta manera, els indicadors queden distribuïts segons cada categoria tal com mostra el Quadre 5. Dels 322 indicadors extrets dels articles i estudis, 165 reben la qualificació més alta, 58 reben una qualificació mitjana i 99 una qualificació baixa.

Classificació de la qualitat dels indicadors per cada categoria				
	Qualitat Baixa	Qualitat Mitja	Qualitat alta	Nombre d'indicadors
Benestar	5	18	19	42
Salut	32	17	63	112
Educació	12	-	16	28
Habilitats no cognitives	36	11	14	61
Ocupabilitat	11	8	1	20
Altres	3	4	52	59
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>58</b>	<b>165</b>	<b>322</b>

Nota: es defineix *qualitat baixa* quan la mitja dels tres ítems és menor o igual que 1,67, *qualitat mitja* quan la mitja és estrictament major que 1,67 i estrictament menor que 2,34 i *qualitat alta* quan la mitja és major o igual que 2,34

A continuació, es procedeix detallar els indicadors més importants de les diferents dimensions. En cada una d'elles es realitza, en primer lloc, una descripció dels indicadors trobats segons la seva qualitat. En segon lloc, elaborem una proposta substantiva d'indicadors a incorporar en els sistemes d'informació del Servei d'Ocupació de Catalunya. S'elabora la seva justificació teòrica, se'n donen tots els detalls tècnics i, finalment, s'analitza el grau de viabilitat pel que fa al seva incorporació als sistemes d'informació actuals sobre inserció laboral a Catalunya. Aquest darrer apartat conclou amb una fitxa resum, per tal d'afavorir la comprensió de la proposta i fer-la viable pel que fa a la seva aplicació posterior

### 3.1 Benestar

Els indicadors de la categoria Benestar fan referència al possible efecte que tenen les polítiques actives d'ocupació sobre el benestar dels participants. La literatura ha dedicat gran esforç per definir aquest concepte, però com a definició general de benestar subjectiu, generalment es tracta de la valoració que fa una persona sobre la situació o qualitat de la seva vida de forma àmplia (Ormel et al., 1999). Per tant, aquesta categoria inclou tots aquells indicadors que fan referència a la satisfacció de les persones amb la seva vida general, així com la satisfacció amb altres aspectes concrets, com per exemple, la vida social o el nivell educatiu. Aquesta categoria també inclou indicadors d'àmbits més personals om benestar emocional o tipus d'emocions sentides recentment.

En aquesta categoria, s'han extret un total de 42 indicadors. El quadre següent mostra la classificació d'aquests indicadors en funció de la seva qualitat. Un total de 5 indicadors presenten una qualitat baixa, mentre que 18 han estat categoritzats com a qualitat mitja i 19 com a qualitat alta. Per tant, de forma general, els indicadors utilitzats als estudis presenten una bona qualitat.

Indicadors de benestar classificats per la qualitat						
Qualitat Baixa	Qualitat Mitja			Qualitat Alta		
2	8	41	51	36	80	124
67	9	42	52	37	83	239
68	10	43	53	38	108	241
147	11	48	54	64	109	258
150	22	49	242	65	110	259
	39	50	249	72	112	
				77	113	

Nota: el requadre indica l'ID assignat a l'indicador. Per tal de consultar cada un dels indicadors, cal anar a l'excel adjuntat amb l'informe Revisió sistemàtica de la literatura sobre indicadors socials per a programes d'inserció laboral.

Dels 19 indicadors categoritzats amb una qualitat alta, 9 fan referència a la satisfacció de la persona amb la seva vida. Quasi tots aquests indicadors estan estimats a partir d'una sola pregunta del tipus "En quina mesura vostè se sent satisfet amb la seva vida actualment?" amb una escala Likert. En un cas,

l'indicador identificat com a número 64 (ID 64), s'utilitza l'escala *Satisfaction With Life Scale* (SWLS; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Per una altra banda, 3 indicadors mesuren la felicitat (ID 36, ID 65 i ID 112) amb una sola pregunta en la qual han d'indicar el seu grau de felicitat. Cal destacar que en el ID 36 la pregunta és més dirigida a la felicitat sobre el canvi de la seva carrera professional. Finalment, dels 7 indicadors restants, 5 fan referència al benestar emocional (ID 37, ID 38, ID 72, ID 80 i ID 83) el qual s'estimen de forma diferent: una sola pregunta, una escala validada i un índex a partir de varis ítems, un a la situació financera de la família (ID 77) i un altre a la percepció del risc de la pèrdua del treball (ID 108).

Dels indicadors de qualitat mitja i baixa, 9 fan referència a la satisfacció amb la vida en general o amb cert aspectes, tipus de la família, educació o vida social (ID 2, ID 41, ID 46, ID 49, ID 50, ID 51, ID 52, ID 53 i ID 54), 3 són indicadors de qualitat de vida (ID 39, ID 147 i ID 150) que utilitzen l'escala *Lehman Quality of Life Interview* (Lehman, 1988) o *Quality of Life Questionnaire* (QOL.Q; Schalock, Hoffman, & Keith, 1993) i 3 fan referència al benestar en general de la persona (ID 22, ID 242 i ID 249) utilitzant *GHQ-12 Likert scale* (Goldberg & Blackwell, 1970) o *Weinberger Adjustment Inventory* (WAI; Weinberger, 1998).

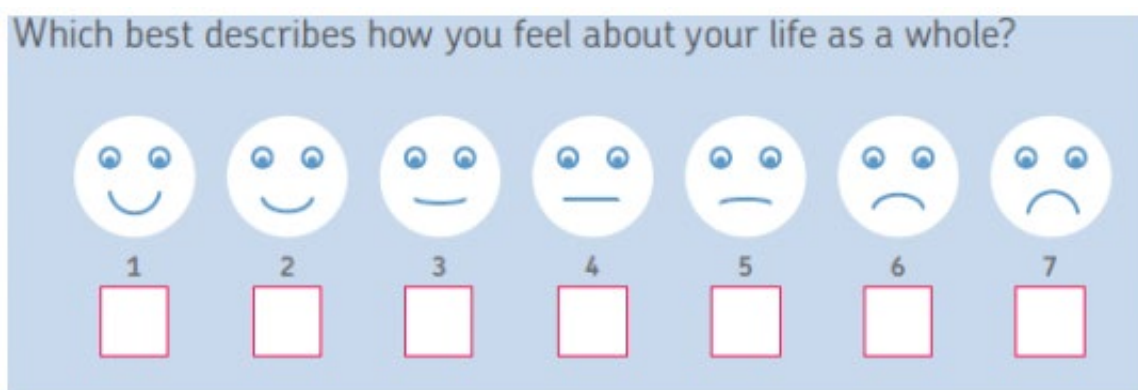
Dels 8 indicadors restants, 4 fan referència a les emocions positives i negatives sentides darrerament (ID 42, ID 43, ID 67 i ID 68), els quals utilitzen una llista d'adjectius positius i/o negatius i els participants han de dir si s'han sentit així. Després, 3 fan referència a si la persona viu al carrer (ID 9), a un refugi o institució (ID 10) o a una casa privada (ID 11), cada un dels quals consisteixen en una variable binària a partir d'una sola pregunta. Finalment, l'ID 8 es refereix al suport social que té la persona utilitzant una subescala de 4 ítems (*ASR Friends Subscale*; Achenbach, 1997)

### **3.1.1 Proposta normativa d'indicadors en Benestar**

A continuació proposem dos indicadors com a possibles instrument a incorporar als sistemes d'informació sobre polítiques d'inserció laboral del SOC pel que fa la dimensió de benestar personal. Ben sabut és que trobar-se en situació d'atur, especialment aquelles de llarga duració, té una repercussió directa sobre el nivell

de satisfacció amb la vida<sup>2</sup>. La importància d'aquesta dimensió rau en el fet de que pot esdevenir un molt bon predictor de dos aspectes molt importants més enllà de la inserció laboral. Per una banda, la ocupabilitat de la persona, és a dir, més satisfacció amb la vida s'associa a una propensió més gran a activar-se en el procés de recerca de feina. Per altra banda, l'estat de la salut mental de la persona, és a dir menys satisfacció amb la vida i benestar emocional es relaciona a un pitjor estat de salut mental i estrés.

És per aquests motius que detallarem un indicador relatiu a la satisfacció amb la vida i un segon relacionat amb el benestar psicològic o emocional. Pel que fa a la primera de les dimensions hem optat per l'indicador que mesura satisfacció amb la vida del Panell de Llars d'Anglaterra o Understanding Society (USoc) (ID 241)<sup>3</sup>. Es tracta d'una pregunta que s'inclou en diferents formats gràfics, un d'exemple el mostra la imatge següent:



El fet que sigui una sola pregunta (20 segons la seva administració), fa que sigui quasi immediata la seva incorporació en qualsevol sistema d'informació que reculli dades de forma periòdica. Es tracta d'una pregunta altament contrastada i emprada anualment i de forma ininterrompudament des de 1994 fins a l'actualitat. A més, s'ha emprat en nombrosos estudis científics sobre les repercussions de les polítiques actives d'ocupació sobre la felicitat o satisfacció amb la vida – entre les que s'inclouen avaluacions d'impacte de programes

---

<sup>2</sup> Per més detall sobre aquest aspecte vegeu per exemple Rica, S. y Brindusa, A.,2014 Los parados de larga duración en España en la crisis actual. Documento de trabajo 185/2014. [Recurs electrònic]. Disponible a: <https://goo.gl/0mXYAH> [Consulta: 21/07/2019]

<sup>3</sup> D'ara endavant, els identificadors referenciats pertanyen a l'excel resultant de l'informe Informe "Informe d'indicadors socials: Revisió sistemàtica de la literatura".



específics. Alguns aspectes a tenir en compte en la seva administració per l'avaluació de polítiques públiques inclouen les següents:

- Al mesurar un aspecte subjectiu i, per tant, subjecte a gran variabilitat, es recomana administrar-la just abans d'iniciar-se qualsevol intervenció o política pública.
- Quan es vulgui emprar com a variable per estimar l'efecte d'una intervenció o política, s'aconsella que s'administri en el curt termini poc després d'haver finalitzat la intervenció o política pública.

Pel que fa al segon dels indicadors, provinent de la mateixa referència (ID 241), s'ha escollit l'escala validada General Health Questionnaire (GHQ-12) autoadministrada sobre el benestar psicològic. Es tracta d'una escala validada en la població espanyola i amb una llarga trajectòria en el seu ús tant en recerca bàsica com en avaluacions de polítiques actives d'ocupació<sup>4</sup>. L'escala consta de 12 preguntes, sis positives i sis de negatives que es contesten a través d'una escala tipus Likert de quatre punts (0-1-2-3), la qual pot ser transformada també en una de puntuació dicotòmica (0-0-1-1). A partir d'aquesta darrera, s'estableix normalment un punt de tall per distingir entre benestar psicològic bo (menor a tres punts) i un benestar psicològic dolent (igual o major a tres punts). A continuació oferim la versió tal i com apareix a l'Enquesta de Salut de Catalunya (ESCA)<sup>5</sup>:

*Les preguntes següents es refereixen a problemes que ha pogut tenir durant els últims 30 dies. Triï la resposta que més s'acosta al que sent o ha sentit recentment:*

<b>Preguntes</b>	<b>Millor que habitualment</b> <b>(Si)</b>	<b>Igual que habitualment</b> <b>(Si)</b>	<b>Menys que habitualment</b> <b>(No)</b>	<b>Molt menys que habitualment</b> <b>(No)</b>
1. S'ha pogut concentrar bé en el que feia?				

<sup>4</sup> Vegeu per exemple Sage, D.: Do Active Labour Market Policies Promote the Well-Being, Health and Social Capital of the Unemployed? Evidence from the UK Soc Indic Res (2015) 124: 319. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0788-2> o Flint E, Bartley M, Shelton N, et al : Do labour market status transitions predict changes in psychological well-being? J Epidemiol Community Health 2013;67:796-802..

<sup>5</sup> La versió en castellà també es troba disponible en la mateixa enquesta.

2. Les seves preocupacions li han fet perdre molt la son?				
3. Ha sentit que té un paper útil a la vida?				
4. S'ha sentit capaç de prendre decisions?				
5. S'ha notat constantment carregat/ada i en tensió?				
6. Ha tingut la sensació que no pot superar les seves dificultats?				
7. Ha estat capaç de gaudir de les seves activitats de cada dia?				
8. Ha estat capaç de fer front adequadament als seus problemes?				
9. S'ha sentit poc feliç i deprimet/ida?				
10. Ha perdut confiança en vostè mateix/a?				
11. Ha pensat que és una persona que no serveix per a res?				
12. Se sent raonablement feliç, considerant totes les circumstàncies?				

Alguns aspectes a tenir compte en el cas que es faci servir en avaluació de polítiques públiques són els següents:

- Igual que l'indicador anterior, es recomana mesurar-ne el seu valor basal abans de començar qualsevol intervenció
- Quan es vulgui emprar com outcome per mesurar l'efectivitat d'una intervenció, es recomana la seva administració a curt i mig termini.
- La GHQ-12 en castellà no especifica amb quin període d'antel.lació ha de prendre l'enquestat com a referència. En aquest sentit, al donar compte d'aspectes subjectius i problemes psicològics que poden millorar per si mateixos, es recomana establir aquest període que no vagi més enllà de

4 setmanes. Així és com s'especifica en la versió catalana de les onades de l'Enquesta de Salut de Catalunya (ESCA) fins l'any 2017.

- Cal tenir en compte que originàriament, la GHQ-12 s'empra en l'àmbit de la salut com a mesura de cribatge per detectar trastorns psiquiàtrics o determinades patologies psicològiques com l'ansietat o l'estress. Això la fa també indicada per emprar-la com a instrument per a perfilar necessitats en aquest àmbit de diferents col·lectius població diana de diferents polítiques actives d'ocupació

Per tancar aquest apartat, oferim una fitxa resum dels dos indicadors per aquesta dimensió:

	<b>Indicador 1</b>	<b>Indicador 2</b>
Població objectiu	Població de 15 a 64 anys, encara que també s'ha emprat en persones en situació d'atur.	Població general, encara que també s'ha emprat en col·lectius específics com joves, dones o població de més de 50 anys.
Tipus de programa	Polítiques Actives d'ocupació - job search, job training.	Polítiques actives d'ocupació – job search, job training, employment advice.
Context (país/ regió)	Anglaterra	Espanya i a nivell internacional
Tipus de instrument	1 Pregunta en un panell longitudinal	Escala validada de 12 preguntes
Temps d'administració de l'instrument	20 segons	Màxim 5 minuts
Freqüència	Anual	A conveniència
Dimensió	Benestar personal	Benestar personal
Aspecte de la dimensió que mesura	Satisfacció amb la vida	Benestar psicològic
Ofereix informació útil a curt, mig o llarg termini	Curt termini després de la intervenció o política, atès que és un aspecte que pot veure's influït per moltes variables o aspectes vitals que poden ser conjunturals	A curt o mig termini, atès que és un aspecte que pot veure's influït per molts d'altres aspectes vitals de caire conjuntural
Factibilitat de la seva implementació a Catalunya	Factibilitat alta, atès que és un instrument molt ràpid d'administrar. Es podria	Factibilitat mitjana, atès que és un instrument que s'administra com a màxim amb 5 minuts. Es

	incorporar en algu formulari de registre o actualització de l'estatus de l'aturat, així com en el formulari d'inscripció en qualsevol activitat d'activació laboral.	podria implementar en algun formulari de registre o actualització de l'estatus de l'aturat, formulari d'inscripció en qualsevol activitat d'activació laboral o administrar telefònicament a una mostra representativa de la població diana a considerar en cada cas.
--	--	---

## 3.2 Salut

Els indicadors de la categoria Salut fan referència al potencial efecte que tenen les polítiques actives d'ocupació sobre la salut de les persones que participen en aquestes. Aquests indicadors poden fer referència tant a la salut en general, com a la salut física o mental. De la mateixa manera, hi ha indicadors que mesuren el nivell de salut des d'un punt de vista subjectiu i d'altres objectiu, fet rellevant a l'hora de l'elecció dels indicadors de la salut en un estudi. Aquesta categoria presenta una gran ventall d'indicadors, tant aquells construïts a partir de preguntes realitzades als participants, altres que fan servir escales validades, així com altres que utilitzen els resultats de proves mèdiques com ara el pes, altura, pressió sanguínia o anàlisi de sang, entre molts d'altres.

S'han extret un total de 112 indicadors relacionats amb la salut, dels quals 32 han estat categoritzats de qualitat baixa, 17 de qualitat mitjana, i 63 de qualitat alta. Les subcategories més destacables dels indicadors de salut són indicadors de salut general, de salut mental, de salut física, d'addiccions (consum de drogues, alcohol o tabac) i accés a sanitat o ajust de serveis socials. Com s'observa al quadre següent, destaca un gran nombre d'indicadors de qualitat alta, fet que porta a centrar-se tan sols en aquests.

Indicadors de salut classificats per la qualitat								
Qualitat Baixa			Qualitat Mitja			Qualitat Alta		
3	59	139	4	55	157	61	172	224
7	60	144	5	74	223	63	175	228
15	69	148	6	82	245	70	176	229
26	84	152	23	129	250	71	181	236
44	85	153	24	130	264	73	185	237

45	119	221	30	136		75	186	238
46	120	230				76	187	243
47	121	231				111	200	244
56	131	232				122	201	251
57	132	234				123	202	253
58	138					133	203	254
						134	204	255
						135	205	256
						137	206	260
						140	207	261
						141	208	262
						142	214	263
						143	215	265
						156	219	266
						163	220	267
						171	222	268

Nota: el requadre indica l'ID assignat a l'indicador. Per tal de consultar cada un dels indicadors, cal anar a l'excel adjuntat amb l'informe Revisió sistemàtica de la literatura sobre indicadors socials per a programes d'inserció laboral.

Dins del 63 indicadors de salut de qualitat alta, 12 fan referència a la salut en general, 15 a la salut mental, 9 a la salut física, 17 a l'accés a la sanitat o a ajuts socials i 10 a consum d'alcohol, drogues o tabac. Per una banda, els de salut general consisteixen en una pregunta de com consideren el seu estat general de salut i amb un escala *Likert*. Per tant, en aquest cas estariem davant d'uns indicadors subjectius. Pel que fa als de salut mental, destaquen els de salut mental general i els de depressió i/o ansietat. Quasi tots els de salut mental general consisteixen en una pregunta al participant amb una escala *Likert*, mentre que dos indicadors són binaris (ID 141 i ID 224) en els quals es pregunta, per exemple, "Li ha estat diagnosticada alguna incidència vinculada amb la salut mental?". En canvi, quasi tots els indicadors referents a la depressió i ansietat en particular, utilitzen escales psicològiques validades i, en alguns casos, es transformen en una variable binària del tipus de risc de depressió.

Pel que fa als indicadors de salut física són molt variats: des de preguntes sobre la percepció de la salut física (ID 262), nombre de visites al metge (ID 135), freqüència d'exercici físic (ID 237), a indicadors de fertilitat (ID 206, ID 207, ID

208) o proves mèdiques per saber els nivells de prolactina (ID 254), testosterona (ID 255) o colesterol (ID 256). En canvi, els indicadors de consum de drogues i alcohol són més homogenis fent referència a la freqüència de consum o a si el participant es troba en tractament. Pel que fa al tabac, els indicadors consisteixen en una variable binària de si és fumador o no (ID 267), o en un indicador macro del percentatge de fumadors (ID 200). Finalment, els indicadors d'accés a la sanitat o ajuts socials consisteixen en variables binàries que capturen si es té accés a sanitat privada o s'ha percebut certa ajuda, el nombre de mesos en els que s'ha rebut certa ajuda o, a nivell més macro, l'import de cert programa de salut o el percentatge de beneficiaris del mateix.

### **3.2.1 Proposta normativa d'indicadors en Salut**

A partir d'aquests resultats de la revisió sistemàtica, proposem que l'efecte sobre la dimensió salut dels programes i activitats d'inserció laboral del SOC es mesuri mitjançant dos indicadors; un que primer que recolliria informació sobre l'autopercepció de l'estat de salut general dels participants, i un segon que informaria sobre la salut emocional dels individus. Addicionalment també es proposa que s'explori la incorporació d'un indicador basat en dades administratives que també informi de l'impacte sobre la salut mental dels individus. Encara que aquest darrer indicador no ha estat identificat explícitament per la revisió sistemàtica de la literatura, s'inclou com un indicador a considerar donades la seva rellevància i la factibilitat de la seva construcció a partir de les dades existents a l'àmbit català.

Abans de descriure els indicadors suggerits, és necessari recalcar la rellevància de la relació entre la situació laboral de les persones i el seu estat de salut. Estar a l'atur i les condicions laborals son determinants clau en la salut dels individus<sup>6</sup>. Esta demostrat que disposar d'un treball és un factor que promou i protegeix la salut de les persones. Aquesta relació negativa entre atur i salut també es dona en l'àmbit de la salut mental: no tenir treball perjudica aquesta dimensió de la salut mitjançant diferents mecanismes psicològics com per exemple la pèrdua de l'autoestima i les actituds negatives envers el futur. A més, si els programes i activitats d'inserció laboral tenen un efecte positiu sobre aquests mecanismes

---

<sup>6</sup> Urbanos-Garrido, R. M., & Lopez-Valcarcel, B. G. (2014). The influence of the economic crisis on the association between unemployment and health: an empirical analysis for Spain. *The European Journal of Health Economics*, 16(2), 175–184.

també tindran un efecte, independentment de si l'individu aconseguix trobar un treball o no, sobre el seu benestar emocional.

El primer dels indicadors suggerits és el de salut auto percebuda i es mesura mitjançant una pregunta on es demana als individus que reportin el seu estat de salut. Hi ha 5 possibles respostes vàlides que van des de salut excel·lent a salut dolenta. La revisió de la literatura ha identificat múltiples ocasions on, amb variacions aquest instrument, s'ha fet servir en l'àmbit de polítiques de foment de l'ocupació (ID 111, ID 122, ID 129, ID 130, ID 140, ID 205, ID 222, ID 243). Tanmateix, no s'ha utilitzat per avaluar programes o intervencions concretes sinó per mesurar la relació entre salut i ocupació. S'ha utilitzat tant per obtenir informació relacionada amb programes per a joves i aturats de llarga durada com també de població general i en diferents contextos; Estats Units, Alemanya, Països Baixos, Regne Unit i Espanya. En efecte, aquesta pregunta per obtenir informació sobre la salut auto percebuda apareix a les enquestes de salut oficials tant d'Espanya<sup>7</sup> com de Catalunya<sup>8</sup>.

La pregunta, tal com esta plantejada a l'Enquesta de Salut de Catalunya (ESCA), és la següent:

**Com diria vostè que és la seva salut en general?**

- 1. Excel·lent**
- 2. Molt bona**
- 3. Bona**
- 4. Regular**
- 5. Dolenta**
- 9. NC**

Administrar aquest instrument no requereix de més de 20 o 25 segons addicionals en una enquesta. Aquest és un dels seus avantatges, la seva simplicitat. Amb relació a quina és la freqüència adequada per recollir aquest indicador, cal dir que donat que l'aspecte que pretén mesurar, l'impacte sobre la salut de la situació laboral, és un resultat a llarg termini de les polítiques d'ocupació no és necessari que es recullin dades amb molta freqüència però sobre tot que hagin transcorregut com a mínim 6 mesos o 1 any des de la

---

<sup>7</sup> Disponible a <https://www.msrebs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuesta2017.htm>

<sup>8</sup> Disponible a [http://salutweb.gencat.cat/ca/el\\_departament/estadistiques\\_sanitaries/enquestes/esca/](http://salutweb.gencat.cat/ca/el_departament/estadistiques_sanitaries/enquestes/esca/)

finalització dels programes d'inserció laboral. Tanmateix, i donat que la percepció de l'estat de salut dels individus està molt influenciada per altres factors, es necessari obtenir informació sobre aquesta percepció dels individus abans del començament del programes.

El segon indicador que suggerim de l'àmbit de la salut i que mesura la salut mental dels individus es la escala validada General Health Questionnaire-12 (GHQ-12). Aquest indicador ja ha sigut suggerit a la dimensió de benestar personal pel que no es descriurà amb detall en aquest apartat encara que també ha sigut identificat en la cerca de la literatura en l'àmbit salut (ID-74, ID-251). Només dir que és una escala que s'utilitza també per detectar casos probables de morbiditat psiquiàtrica, especialment els denominats trastorns emocionals (ansietat i depressió). Per tant, ofereix informació sobre la salut mental dels individus i pot ser utilitzat per explorar com els programes d'inserció laboral afecten a esta dimensió de la salut de les persones.

Per últim, i donada la rellevància de la relació entre situació laboral i salut mental, proposem la inclusió d'un altre indicador que informi de la salut mental de les persones i per tant pugui ser utilitzar com a variable d'outcome per analitzar l'efecte dels programes d'inserció laboral sobre aquesta dimensió. Aquest seria un indicador construït a partir de la informació que es recull al sistema sanitari públic català sobre i l'ús de serveis i l'atenció sanitària que reben els usuaris d'aquest sistema, que inclou informació dels fàrmacs prescrits pels professionals del sistema sanitari públic. A partir d'aquesta informació, es construiria un indicador binari que informès si a l'individu li han receptat un medicament pel tractament de trastorns depressius o d'ansietat en un determinat període de temps, els últims 3 mesos per exemple. Per tant, per a la construcció d'aquest indicador primer es necessitaria determinar quins són els principis actius emprats en el tractament d'aquests dos trastorns psiquiàtrics. En aquest cas es determinaria l'existència d'un problema de salut mental a partir de les dades de prescripció de fàrmacs i no a partir de dades diagnòstiques.

S'hauria d'obtenir aquest indicador abans del començament dels programes d'inserció i després d'haver transcorregut al menys 6 mesos o 1 any des de la finalització dels programes d'inserció laboral. Una dificultat addicional que te la construcció d'aquest indicador és la necessitat d'obtenir el consentiment explícit per part del participants per accedir a les seves dades d'ús de serveis sanitaris i també la necessitat de coordinació amb el gestor d'aquestes dades sanitàries;



l'Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya (AQuAS) de la Generalitat de Catalunya

Per tancar aquest apartat, oferim una fitxa resum dels dos indicadors per aquesta dimensió:

	Salut auto percebuda	Consum de fàrmacs pel tractament de trastorns emocionals <sup>1</sup>
Població objectiu	Joves (19-24 anys), aturats de llarga durada i població general (18-65) i en diferents contextos;	--
Tipus de programa	Programes actius i passius d'inserció laboral i legislació de protecció a l'ocupació	--
Context (país/ regió)	Estats Units, Alemanya, Països Baixos, Regne Unit i Espanya	--
Tipus de instrument	1 Pregunta	Registre administratiu
Temps d'administració de l'instrument	20-30 segons	--
Freqüència	A conveniència però almenys 6 mesos després de la finalització del programa o intervenció	Obtenció de de dades per un període d'almenys 6 mesos després de la finalització del programa o intervenció
Dimensió	Salut	Salut
Aspecte de la dimensió que mesura	Auto- percepció de la salut	Salut mental
Ofereix informació útil a curt, mig o llarg termini	A mig o llarg termini després de la intervenció o política, atès que l'efecte de les intervencions sobre la dimensió que es mesura no es immediat	A curt i a llarg termini, atès que és un aspecte que a la vegada pot veure's influït de forma immediata i de forma permanent per les intervencions
Factibilitat de la seva implementació a Catalunya	Factibilitat alta, atès que és un instrument molt ràpid d'administrar. Es podria incorporar en algú formulari	Factibilitat baixa, atès que requereix per una banda la coordinació amb el propietari de les dades i per l'altre, el

	de registre o actualització de l'estatus de l'aturat, així com en el formulari d'inscripció en qualsevol activitat d'activació laboral.	consentiment dels participants per l'accés a aquestes dades
--	---	---

Nota 1: Com aquest indicador no es basa en els resultats de la revisió de la literatura, per a alguns dels camps no s'ofereix cap informació.

### 3.3 Educació

Algunes polítiques actives d'ocupació no tenen com a únic o principal objectiu la inserció laboral o la millora d'aspectes relacionats amb aquesta sinó que persegueixen altres objectius relacionats amb la millora del capital humà. Aquest és el cas d'aquelles actuacions que tenen com a població diana les persones de menys de 26 anys d'edat i que no es troben estudiant ni formant-se. Més enllà de la part laboral, també persegueixen que la persona torni al sistema educatiu reglat o que s'apunti i completin una formació no reglada segons el cas.

Els indicadors relacionats amb la categoria educació per tant harien de capturar el potencial efecte d'aquestes polítiques actives d'ocupació sobre la possibilitat de que els beneficiaris tornin a la formació reglada, ja sigui accedint o finalitzant l'ESO, el batxiller, cicles formatius de grau mitjà/superior o estudis universitaris, o que comencin o acabin amb formació no reglada. A banda d'això, en aquesta categoria també s'inclouen aquells indicadors que referits al seu potencial impacte sobre les habilitats cognitives, com per exemple, la comprensió lectora, les habilitats numèriques i/o la resolució de problemes.

En aquesta categoria, s'han extret un total de 22 indicadors. Al quadre següent s'observa que 6 d'ells presenten una qualitat baixa, mentre que els 16 restants han estat categoritzats com a qualitat alta. Cap dels indicadors d'educació té una mitja compresa entre 1,67 i 2,34, és a dir, no hi ha cap indicador de qualitat mitja.

Indicadors d'educació classificats per la qualitat				
Qualitat Baixa	Qualitat Mitja	Qualitat Alta		
20		16	177	189
87		17	178	190

88		18	179	191
89		19	182	235
91		29	183	
94		151	184	

Nota: el requadre indica l'ID assignat a l'indicador. Per tal de consultar cada un dels indicadors, cal anar a l'excel adjuntat amb l'informe Revisió sistemàtica de la literatura sobre indicadors socials per a programes d'inserció laboral.

Dins dels indicadors de qualitat alta, destaquen els que mesuren la finalització d'algun cycle formatiu, ja sigui un nivell educatiu (secundària, universitat o formació professional) o un altre tipus de cursos que atorguin certificats o llicències. En aquest sentit, cal esmentar la similitud entre molts dels indicadors. Per exemple, els indicadors 177 i 183 mesuren si el beneficiari del programa ha obtingut algun títol en el període de referència, mentre que els indicadors 18 i 19 mesuren si han completat l'escola secundària i el cycle de formació professional, respectivament. D'altra banda, els indicadors 179, 182, 184 i 191 mesuren si el beneficiari ha obtingut alguna llicència o certificat, mentre que els indicadors 178 i 189 consulten sobre el Diploma d'Equivalència General, una certificació que realitzen les persones que no han finalitzat l'educació secundària.

En la mateixa línia, també s'observen indicadors que es refereixen a l'accés a l'educació. Els indicadors 16 i 151 fan referència a informació sobre la matriculació a secundària, l'indicador 17 mesura la matriculació en FP, mentre que els indicadors 190 i 235 fan el mateix a nivell universitari. Finalment, un sol indicador, el ID 29, indaga sobre la importància que li atorguen els participants a l'escola. Aquest indicador s'elabora sobre la base de 10 ítems en una escala de 7 punts. Possiblement, el fet que tan sols hi hagi un únic indicador a nivell universitari s'explica pel fet que la majoria dels programes es troben dirigits a persones amb baix nivell educatiu.

De tots aquests indicadors destaca l'ús estès de variables binàries, excepte l'indicador 29, referit a la importància de l'escola. Possiblement, això es deu a la simplicitat tant per a obtenir la informació com per a realitzar estimacions.

### 3.3.1 Proposta normativa d'indicadors en Educació

El nivell educatiu dels participants, així com les seves habilitats cognitives i tècniques és un aspecte força valorat per les empreses al moment de contractar

una persona. En aquest sentit, es tracta d'indicadors que faciliten la inserció laboral i com a tal, els programes d'activació laboral fan èmfasi, sobre tot en el cas de les persones més joves que han fet abandono escolar. S'han considerat indicadors que capturin quatre possibles dimensions d'intervencions públiques: l'accès i obtenció d'un títol dins de l'educació reglada, l'accès a la formació no reglada, les habilitats cognitives i les habilitats tècniques.

### **Educació reglada**

El primer grup d'indicadors mesura l'accés, continuïtat i finalització d'educació reglada. Aquests indicadors tenen l'avantatge que es poden construir a partir dels registres administratius del Departament d'Ensenyament o del Departament d'Empresa i Coneixement i per tant amb una freqüència anual s'els podria actualitzar<sup>9</sup>. Cal tenir present, però, que una part de la formació reglada es fa a institucions privades que no compten amb places finançades pel sector públic i que per tant segurament no es disposarà de la informació d'aquestes persones als registres administratius dels departaments mencionats prèviament. Tanmateix, aquesta proporció sol ser baixa dins de la població d'interès de les polítiques d'activació laboral. Els indicadors que proposem incorporar en aquesta dimensió són els següents:

Indicador 1.a: Proporció d'inscrits a l'educació secundària per adults amb relació a la població de referència

Indicador 1.b: Proporció de graduats d'educació secundària per adults amb relació a la població de referència

Indicador 1.c: Proporció d'inscrits a la educació postobligatòria (batxiller, grau mig de formació professional, certificat de qualificació professional, titulacions d'ensenyament) amb relació a població de referència

Indicador 1.d: Proporció de graduats de l'educació postobligatòria sobre la població de referència

---

<sup>9</sup> Tenint en compte les limitacions imposades per el reglament europeu de protecció de dades, caldria incloure en la fulla d'inscripció una nota indicant que s'accedirà als registres administratius del Departament d'Ensenyament amb aquesta finalitat.

Indicador 1.e: Proporció d'inscrits en l'educació superior (grau superior de formació professional i educació universitària) amb relació a la població de referència

Indicador 1.f: Graduat d'educació superior

Com hem dit, els indicadors referits a la continuïtat o finalització amb èxit de l'educació reglada estan pensats per a una població d'entre els 16 i els 30 anys d'edat. No tots els indicadors serviran per al mateix programa. Per exemple, si el programa en qüestió té com a requeriment no haver acabat amb èxit l'educació obligatòria, els indicadors adients seran únicament els 1.a, 1.b, i 1.c. En canvi, si al programa només poden accedir persones que hagin acabat l'ESO amb el graduat, els indicadors a utilitzar seran els 1.c, 1.d, 1.e i 1.f.

Aquests indicadors s'han fet servir en l'avaluació d'impacte de polítiques actives de formació professional com ara els PQPI i Suma't del SOC, el programa Mobilitza't de Barcelona Activa, i la vinculació entre els registres del Departament d'Ensenyament i els del SOC o el de Barcelona Activa es va fer via el NIF/NIE de la persona. En el pla internacional, l'avaluació d'impacte dels National Job Corps, entre d'altres, va utilitzar el nivell educatiu assolit com un dels 'outcomes' del programa.

Aquests indicadors mesuren un efecte de curt o mig termini que no necessàriament està relacionat amb la posterior inserció laboral, més enllà que incrementar el nivell educatiu de la població activa és un objectiu vàlid en sí mateix. De totes maneres, si el capital humà de les persones millora com a conseqüència del programa, és esperable que en el mig i llarg termini tant la probabilitat de trobar una feina estable com el sou de la persona s'incrementi.

### **Educació no reglada.**

A diferència d'una gran part de l'educació reglada, la formació no reglada, així com també en el cas de l'educació reglada vinculada a titulacions d'ensenyament o certificats de qualificació professional, no es registra en un únic sistema d'informació i per tant resulta més difícil accedir a les dades de participació o graduació de forma integral. En el cas de l'educació no reglada la varietat i temporalitat de l'oferta fa més complicat l'ús de registres administratius per avaluar aquest tipus de polítiques.

Una potencial alternativa a l'ús de registres administratius seria realitzar una enquesta que, entre d'altres preguntes, inclogui algunes similars a les que fa l'INE a l'"Encuesta de Población Activa" sobre formació no reglada. L'enquesta en qüestió pregunta inicialment si la persona ha realitzat algun tipus de formació o estudis fora del sistema oficial durant les darreres quatre setmanes<sup>10</sup>. En el cas que la resposta sigui afirmativa, li pregunta pel total d'hores destinades ("¿Cuál ha sido el número total de horas que ha empleado durante las últimas cuatro semanas en esos estudios no oficiales?"), pel nivell i l'especialitat dels estudis, i la motivació de realitzar la formació.

D'aquesta manera es podria obtenir una forma de mesurar els resultats d'un programa pel que fa a l'accès a formació no reglada comparable amb altres països de l'Unió Europea. De fet, en la prospecció de necessitats i dimensionament de la població diana per dissenyar el programa de Garantia Juvenil del SOC, aquesta enquesta (incloent entre altres aquesta pregunta) es va utilitzar per dimensionar la població NOEF de menys de 29 anys a Catalunya.

Altres enquestes de l'INE també intenten capturar aquest fenomen. Per exemple, a l'"Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje"<sup>11</sup> es pregunta d'una forma més exhaustiva sobre la participació en l'educació formal i en l'educació no formal però, a diferència de l'EPA, aquesta es passa cada cinc anys..

Per tant, els indicadors proposats per aquest aspecte serien els següents:

Indicador 2.a: Proporció d'inscrits en formació no reglada amb relació a la població de referència

Indicador 2.b : Proporció de diplomes de formació no reglada amb relació a la població de referència

---

<sup>10</sup> "¿Ha realizado durante las últimas cuatro semanas algún tipo de estudios o formación fuera de los planes oficiales de estudios?" Pregunta 3 de la secció F <https://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/epacues05.pdf>

<sup>11</sup> [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176759&menu=resultados&idp=1254735573113](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176759&menu=resultados&idp=1254735573113)

Indicador 2.c : Total d'hores anuals de formació no reglada en la població de referència

### **Habilitats cognitives**

L'últim grup d'indicadors mesura l'efecte dels programes d'activació i millora de l'ocupabilitat sobre elements relacionats amb les habilitats cognitives, com són la capacitat de càlcul, resolució de problemes i comprensió lectora. Aquests indicadors no es poden obtenir a partir de registres administratius i, per tant, la seva obtenció es realitza a través d'un qüestionari més costós i complex. A més a més, la capacitat d'incidència que tinguin les polítiques actives sobre aquest tipus d'habilitats és baixa; de fet, no s'ha trobat cap avaluació d'impacte d'un programa d'activació laboral o ocupacional que analitzi aquesta component, atès que normalment es tracten de problemes més estructurals que requereixen intervencions molt més intenses en temps i recursos (generalment es tracten de programes destinats a millorar la qualitat de l'educació a l'escola e instituts secundaris). Per aquest motiu sembla difícil que es puguin incorporar com a indicadors de resultat d'un programa, tot i que tindrien molt d'ús pel que fa a la caracterització i millora de la focalització sobre els beneficiaris de les polítiques d'ocupació.

En aquesta dimensió, els indicadors que proposem són els següents per la població de referència en consideració:

Indicador 3.1: Capacitat de càlcul

Indicador 3.2: Resolució de problemes en entorns tecnològics

Indicador 3.3: Comprensió lectora

### **Habilitats tècniques**

Les habilitats tècniques normalment s'obtenen durant cursos de vocació professional especialitzada o durant superior. També estan associades a llocs de treball específics, on l'exercici competent de les tasques requereixen l'adquisició prèvia d'aquestes habilitats. L'evidència analitzada suggereix que aquest tipus d'habilitats són força complicats de mesurar i, al mateix temps, es veuen afectades per una varietat de factors externs. A més a més, aquestes habilitats

tècniques no són necessàriament homogènies, sinó que varien àmpliament segons l'ocupació i el lloc de treball específic i canvien amb el pas del temps.

Per tant, des de la perspectiva del gestor públic, cal tenir present que aquestes habilitats s'hauran de mesurar de forma específica per a cada intervenció, tenint en compte les competències que s'intenten assolir amb d'acord amb els continguts de la formació. Per aquest motiu, a més a més, en general aquestes habilitats i coneixements s'haurien de mesurar tant abans com després de la formació per mesurar el progrés, tenint en compte que segurament el canvi evidenciat serà fonamentalment producte de la formació.

	<b>Indicador 1</b>	<b>Indicador 2</b>	<b>Indicador 3</b>	<b>Indicador 4</b>
Població objectiu	Població d'entre 16 i 30 anys d'edat	Població d'entre 16 i 30 anys d'edat	Població d'entre 16 i 24 anys d'edat	Població d'entre 16 i 50 anys d'edat
Tipus de programa	Polítiques Actives de formació professional	Polítiques actives formació professional d'ocupació – job search, job training, employment advice.	Polítiques actives d'ocupació: cerca de feina, employment advice, formació professional.	Polítiques actives d'ocupació: cerca de feina, employment advice, formació professional
Context (país/regió)	Catalunya i nivell internacional	Catalunya i nivell internacional		
Tipus de instrument	Registres administratius	2 preguntes validades	Questionari PIAAC de la OCDE que inclou 9 preguntes de característiques demogràfiques	
Temps d'administració de l'instrument		Màxim 1 minut	Mínim 5 minuts	



Freqüència	Anual	A conveniència	A conveniència	A conveniència
Dimensió	Educació i formació	Educació i formació	Educació i formació	Educació i formació
Aspecte de la dimensió que mesura	Educació reglada	Educació no reglada	Habilitats cognitives	Habilitats tècniques
Ofereix informació útil a curt, mig o llarg termini	Informació útil a curt termini, atès que és un aspecte que pot veure's influït per moltes variables o aspectes vitals que poden ser conjunturals.	A curt termini, atès que és un aspecte que pot veure's influït per molts d'altres aspectes vitals de caire conjuntural.	Serveix per caracteritzar la població participant d'un programa i construir el grup de control	A curt termini, atès que és un aspecte que hauria de modificar-se un cop finalitzat el programa.
Factibilitat de la seva implementació a Catalunya	Factibilitat alta, atès que és un instrument molt ràpid d'administrar. Es podria incorporar en algun formulari de registre o actualització de l'estatus de l'aturat, així com en el formulari d'inscripció a qualsevol activitat d'activació laboral.	Factibilitat mitjana, atès que és un instrument que s'administra com a màxim amb 5 minuts. Es podria implementar en algun formulari de registre o actualització de l'estatus de l'aturat, formulari d'inscripció en qualsevol activitat d'activació laboral o administrar telefònicament a una mostra representativa de la població diana a considerar en cada cas.	Factibilitat baixa, tenint en compte que s'ha de fer un examen ex <i>profeso</i> , al menys que s'incorpori al perfilat dels demandants d'ocupació a les oficines de treball del SOC.	Factibilitat molt baixa a nivell general. Pot tenir sentit en alguns programes molt específics.

### 3.4 Habilitats no cognitives

Els indicadors de la categoria habilitats no cognitives fan referència als efectes que podrien tenir els programes d'ocupació sobre les habilitats socioemocionals. Aquest tipus d'habilitats inclou conceptes diversos com l'autoestima, la perseverança, l'autodeterminació o la motivació, entre altres. Les habilitats no cognitives han demostrat tenir efectes positius sobre l'educació i l'acompliment laboral, per la qual cosa han adquirit una importància creixent en les intervencions en aquests àmbits.

S'han extret 32 indicadors referits a aquest tipus d'habilitats, dels quals 11 han estat categoritzats de qualitat baixa, 7 de qualitat mitja, i 14 de qualitat alta. Dins dels indicadors de qualitat alta, s'observa que 3 d'ells mesuren la perseverança (ID 158, ID 159 i ID 160), si bé els 3 es mesuren amb un indicador d'escala de *Likert* de 5 punts, la pregunta que utilitzen difereix.

Indicadors d'habilitats no cognitives classificats per la Qualitat							
Qualitat Baixa			Qualitat Mitja		Qualitat Alta		
1	92	257	21	97	27	78	160
14	93		33	98	28	79	161
35	145		34		31	81	162
86	146		66		40	158	252
90	149		96		62	159	

Nota: el requadre indica l'ID assignat a l'indicador. Per tal de consultar cada un dels indicadors, cal anar a l'excel adjuntat amb l'informe Revisió sistemàtica de la literatura sobre indicadors socials per a programes d'inserció laboral.

Els conceptes d'Autoestima, Autoeficàcia en la cerca de treball i Integració social presenten 2 indicadors cadascun. Dels indicadors d'Autoestima, un d'ells, el ID 81, es basa en el *Self-Regard Questionnaire* (Horowitz, Sonneborn, Sugahara, & Maercker, 1996) i un altre, l'ID 27, en la *Rosenberg Self-Esteem Scale* (Rosenberg, 1979). Cal recalcar que aquesta última escala resulta bastant més estesa, ja que també s'observa en 4 indicadors de qualitat baixa (ID 1, ID 92, ID 146 i ID 149). L'Autoeficàcia en la cerca de treball també presenta dues mètriques diferenciades. Mentre que l'indicador 31 utilitza la metodologia del *Job Search*

*Behavior* de Blau (1994), l'indicador 79 utilitza la metodologia de Vinokur, Price, & Schul (1995). D'altra banda, els indicadors d'Integració social (ID 161 i ID 162) utilitzen preguntes ad hoc amb una resposta d'escala de *Likert* de 5 punts. Finalment, els conceptes d'Autodeterminació, Autoconfiança, Motivació, Locus de control intern i la Inoculació contra contratemps compten amb un indicador cadascun (ID 40, ID 252, ID 28, ID 62 i ID 78).

Com a aspecte destacable, cal esmentar l'ús generalitzat d'escales validades per a mesurar les habilitats no cognitives. A més de les escales prèviament esmentades, s'han detectat indicadors que utilitzen la *General Self-Efficacy Scale* (GSES; Jerusalem & Schwarzer, 1993) per a l'Autoeficàcia (ID 33 i ID 93), el *Weinberger Adjustment Inventory* (WAI; Weinberger, 1998) per a l'Autoestima (ID 21), la *Proactive Attitude Scale* (PA; Schwarzer, 1999) per a la Proactivitat (ID 34) o la *Beck's Hopelessness Scale* (BES; Beck, 1988) per a la Motivació (ID 257).

### **3.4.1 Proposta normativa d'indicadors en habilitats no cognitives**

Les habilitats no cognitives han demostrat tenir efectes positius sobre l'educació i l'acompliment laboral, per la qual cosa han adquirit una importància creixent en les intervencions en aquests àmbits<sup>12</sup>. Per aquest motiu, s'han considerat tres indicadors sobre diversos aspectes que comporten l'avaluació individual de les pròpies capacitats i la creença en les mateixes: l'autoeficàcia personal en la cerca de feina, l'autoestima i, finalment, la pro activitat.

Un dels principals trets que caracteritza la població diana de les polítiques d'inserció és precisament l'ús intensiu dels serveis de cerca de feina. És en aquesta tessitura que, tant important és saber com realitzar aquest procés (aspectes cognitius) com fins a quin punt l'usuari té confiança en si mateix per portar-lo a terme (aspectes no cognitius). Pel que fa a aquest segon aspecte, proposem mesurar el grau d'autoeficàcia personal en el procés de cerca de feina (ID 79). L'instrument sobre autoeficàcia en la cerca de feina consta de 6 ítems relacionats amb aquest procés:

---

<sup>12</sup> Vegeu per exemple, Khine, MS i Areepattamannil S, (Eds) (2016): *Non-cognitive Skills and Factors in Educational Attainment*. Contemporary approaches to research in learning innovations. Vol 9. Sense Publishers, Rotterdam.; o també Heckman, James J., Jora Stixrud and Sergio Urzua. "The Effects Of Cognitive and Noncognitive Abilities On Labor Market Outcomes and Social Behavior," *Journal of Labor Economics*, 2006, v24(3,Jul), 411-482.

- Realitzar una bona entrevista de feina i deixar una bona impressió a la part contractant
- Contactar i convèncer a contractadors per tal que el considerin com a una potencial persona a contractar
- Completar una procés de petició de feina o un currículum vitae
- Emprar contactes o amistats per trobar ofertes de feina interessants
- Emprar contactes per trobar contractadors que poden requerir de les meves habilitats
- Llistar un conjunt d'habilitats i aspectes que com a candidat a trobar una feina puc oferir en el decurs d'un procés de selecció laboral.

Als diferents usuaris dels serveis, independentment de si es troben a l'atur o no, se'ls hi pregunten sobre el seu grau de confiança per portar a terme aquestes 6 tasques, en una puntuació que va des del 1 (Sense confiança) fins al 5 (Totalment confiat). En la seva llengua anglesa, aquesta escala s'ha validat amb un grau de fiabilitat alt.

Això no obstant, cal tenir dos aspectes en compte en el moment de la seva aplicació en el nostre context. Per una banda, que l'escala mesura el grau de confiança en un mateix per entomar un procés de cerca de feina més que no pas el coneixement real sobre com portar-lo a terme. És a dir, es pot donar el cas que una persona no sàpiga com portar a terme un currículum vitae però si n'estar prou motivat com a empredre-ho. Per tant, obert i procliu a qualsevol formació amb aquest objectiu. Així mateix, una persona que, per exemple, hagi realitzat nombrosos processos de selecció sense haver estat escollit, això l'hagi portat al desànim i decideixi no postular-se a cap altra oferta laboral convençut de que no trobarà feina. Segurament, per aquest cas concret el grau d'autoeficàcia serà baix i això indicarà que requerirà d'altres mesures dirigides a recuperar la motivació personal.

Per altra banda, potser caldria actualitzar els aspectes del procés de cerca de feina i adaptar-los al mercat de treball català, per tal de copsar si els diferents enquestats es veuen capaços de portar-los a terme. Així per exemple, no es pregunta la motivació personal sobre competències TIC i cerca de feina, aspecte que avui en dia és cabdal en qualsevol procés de cerca de feina (la persona enquestada es sent motivada per aprendre a fer servir les TIC per la cerca de feina?). Així mateix, poc es diu de noves pràctiques en els processos de selecció que actualment porten a terme les empreses – 'elevator pitch', tests psicotècnics entre d'altres.

El segon indicador que es proposa com a rellevant en aquesta dimensió és el de l'autoestima. L'autoestima és un concepte que fa referència a la valoració subjectiva que fan les persones sobre elles mateixes en la seva vessant més emocional (no tant cognitiva). La baixa autoestima es relaciona amb depressió i conductes de risc, mentre que l'autoestima alta s'associa amb un millor benestar psicològic i, per tant, major predisposició a estar actiu i emprendre projectes. Cal tenir en compte que conèixer el nivell d'autoestima de les persones és una forma d'aproximar-se a les seves creences més interioritzades sobre si mateixes. Les persones amb baixa autoestima sol correspondre amb aquell perfil de persones amb inestabilitat emocional, problemes psicològics o problemes socials afegits, fet que farà més difícil que emprenguin iniciatives pragmàtiques i efectives per millorar la seva situació.

L'escala de Rosenberg (ID 27) és una escala psicomètrica molt emprada per avaluar el grau d'autoestima tant en la pràctica clínica com en la investigació científica i, de forma més recent, en avaluació de polítiques d'inserció laboral.

L'escala consta de 10 ítems, cada un d'ells una afirmació sobre la vàlua personal i la satisfacció amb un mateix. La meitat estat formulats de forma positiva i l'altra meitat fan referència a opinions negatives. Tal i com s'observa en l'exemple següent, cada ítem es puntua en funció del grau d'acord i desacord de la persona enquestada. Els ítems positius (1,2,4, 6 i 7) es valoran de 1 a 4 i els negatius a la inversa (ítems 3,5,8,9 i 10). Tot seguit oferim les preguntes de l'escala<sup>13</sup>:

---

<sup>13</sup> Podeu consultar l'escala completa a <https://www.cop.es/colegiados/PV00520/Escala%20Rosenberg.pdf>

Nº	Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás				
2	Me inclino a pensar que, en conjunto soy un fracasad@				
3	Creo que tengo varias cualidades buenas				
4	Puedo hacer cosas tan bien como la mayoría de la gente				
5	Creo que no tengo muchos motivos para sentirme orgullos@ de mí				
6	Tengo una actitud positiva hacia mi mism@				
7	En general estoy satisfech@ de mi mism@				
8	Desearía valorarme más				
9	A veces me siento verdaderamente inútil				
10	A veces pienso que no sirvo para nada				

Una puntuació inferior a 25 indica una baixa autoestima, situant el llindar de l'autoestima elevada en valors igual o superiors a 30 punts. Els valors entre 25 i 30 es considera una autoestima mitja, però s'aconsella millorar-la. L'escala de l'autoestima de Rosenberg és un dels instruments més emprats en mesurar aquesta dimensió, ja que és una escala validada en la població espanyola i s'administra de forma molt ràpida.

Finalment, darrer indicador a tenir en compte és el nivell de pro activitat d'una persona usuària de les polítiques d'inserció laboral (ID 34). Aquest aspecte és clau en la població diana de les polítiques actives d'ocupació, atès que la situació de quedar-se sense feina pot menar a una situació psicològica i emocional en la que predomini la inactivitat. El nivell de pro activitat com a capacitat no cognitiva serà clau per la posterior iniciativa individual per efectivament començar a buscar una feina.

Per mesurar el nivell de pro activitat s'ha escollit la mesura Proactive Attitude Scale, la qual mesura el grau de responsabilitat per reprendre la pròpia vida, a més

de la creença en la pròpia capacitat per implementar canvis efectius. L'escala consta de 15 afirmacions generals sobre la vida de la persona per tal que se n'avalui el grau de certesa en una escala likert de 4 punts (1- not at all true a 4- exactly true of me). Alguns són positius, mentre que d'altres són negatius (2,5,8,9,11,14). L'escala té una puntuació des de 15 a 60, i a més puntuació més grau de pro activitat.

Tot seguit, mostrem quines són les 15 preguntes que s'aborben en l'escala de mesura<sup>14</sup>:

	Question
1.	I spend time identifying long-range goals for myself.
2.	I feel pushed by other people. (-)
3.	I feel in charge of making things happen.
4.	I feel responsible for my own life.
5.	I feel driven by circumstances that act upon me. (-)
6.	I feel driven by my personal values.
7.	My current problems are caused by the wrong choices that I have made in the past.
8.	I usually wait for something to happen rather than taking the initiative myself. (-)
9.	It makes me comfortable to know that others always take care of me. (-)
10.	I am driven by a sense of purpose.
11.	Other people's behaviors limit my effectiveness. (-)
12.	I can choose my own actions.
13.	I focus my efforts on things I can control.
14.	I often feel that I am being 'programmed' instead of being the 'programmer' myself. (-)
15.	There are abundant opportunities that await me.

Cal, en darrer lloc, alertar d'alguns aspectes a tenir en compte per la seva aplicació. Per una banda, cal tenir en compte que s'especifica una puntuació normativa a partir de la qual es pugui establir diferents graus de pro activitat (per exemple alta, mitjana i baixa). D'aquesta manera, caldrà calcular aquest llindar adoptant alguns supòsits si el que es vol és comparar el grau de pro activitat en diferents poblacions o al llarg del temps. Per altra banda, com també passa amb d'altres escales, la versió validada s'ha portat a terme en llengua anglesa, pel que encara resta pendent portar-la a terme en llengua castellana o, potser menys improbable, la catalana. Per tant, si es vol administrar en el context català traduir-

---

<sup>14</sup> Informació adicional sobre l'escala es troba disponible a la pàgina [http://userpage.fu-berlin.de/gesund/publicat/ehps\\_cd/health/pa\\_scale.htm](http://userpage.fu-berlin.de/gesund/publicat/ehps_cd/health/pa_scale.htm).

la d'una manera molt curosa, tenint en compte el vocabulari més adient que mantingui el seu significat original.

Per tancar aquest apartat, oferim una fitxa resum dels tres indicadors per aquesta dimensió:

	<b>Indicador 1</b>	<b>Indicador 2</b>	<b>Indicador 3</b>
Població objectiu	Persones aturades	Població adulta	Persones aturades i les que volen millorar el seu estatus laboral
Tipus de programa	Job search program	Mentoring program	Job search program
Context (país/regió)	Finlàndia	EUA	EUA
Tipus de instrument	Escala validada de 6 preguntes	Escala validada de 10 preguntes	Escala validada de 15 ítems
Temps d'administració de l'instrument	Menys de 3 minuts	Menys de 3 minuts	Menys de 3 minuts
Freqüència	A conveniència, encara que a l'avaluació ID 79 es van fer dues observacions	A conveniència, encara que en l'avaluació ID 27 es van fer dues observacions	A conveniència, encara que en l'avaluació ID 34 es van fer una.
Dimensió	Habilitats no cognitives	Habilitats no cognitives	Habilitats no cognitives
Aspecte de la dimensió que mesura	Autoeficàcia en la cerca de treball	Autoestima	Nivell de proactivitat
Ofereix informació útil a curt, mig o llarg termini	Ofereix informació útil a curt o mig termini ja que es tracta de percepcions sobre la capacitat individual de cerca de feina	Ofereix informació rellevant a curt o mig termini, atès que es tracta de dimensions subjectives altament canviants	Ofereix informació a curt o mig termini ja que les dimensions subjectives altament canviants
Factibilitat de la seva implementació a Catalunya	La seva implementació es podria realitzar a partir del registre dels participants a un programa o intervenció.	La seva implementació es podria realitzar de manera sistemàtica en qualsevol	Es podria implementar en realitzar el registre dels participants a



	Si l'objectiu és més aviat diagnòstic, seria viable per registre en les oficines d'ocupació o per selecció d'una mostra representativa d'aturats	contacte que es tingui amb l'usuari, ja sigui de forma periòdica o ad hoc quan es vulgui avaluar una intervenció en concret.	una activitat o programa.
--	--	--	---------------------------

### 3.5 Ocupabilitat

Els indicadors d'aquesta categoria fan referència a diversos instruments elaborats per a mesurar el concepte d'ocupabilitat. No obstant això, les definicions d'ocupabilitat poden ser variades. Algunes fan èmfasi en aspectes individuals de les persones com l'aptitud física o cognitiva, el desenvolupament professional, l'aprenentatge, l'especialització, la flexibilitat o la capacitat d'adaptació als canvis (Heijde & Van Der Heijden, 2006). Així mateix, altres definicions incorporen elements circumstancials o contextuals que afecten el grau d'ocupabilitat d'una persona com les responsabilitats familiars, la cultura laboral o l'accés a recursos com el transport (Llinares-Insa, González-Navarro, Zacarés-González, & Córdoba-Iñesta, 2018). No obstant això, totes les definicions tenen com a denominador comú l'ocupació com a *outcome* i coincideixen a assenyalar que es tracta d'un element multidimensional.

En aquesta categoria, s'han extret un total de 20 indicadors. El quadre següent mostra la classificació d'aquests indicadors en funció de la seva qualitat. Un total de 11 indicadors presenten una qualitat baixa, mentre que 8 han estat categoritzats com a qualitat mitja i 1 sol com a qualitat alta. Per tant, de forma general, els indicadors d'ocupabilitat trobats presenten una baixa qualitat.

Indicadors d'ocupabilitat classificats per la qualitat					
Qualitat Baixa			Qualitat Mitja		Qualitat Alta
32	281	320	271	276	270
269	282	321	272	278	
275	283	322	273	279	
277	319		274	280	

Nota: el requadre indica l'ID assignat a l'indicador. Per tal de consultar cada un dels indicadors, cal anar a l'excel adjuntat amb

L'únic indicador de qualitat alta (ID 270) es refereix a les barreres d'ocupabilitat que pot presentar una persona i es basa en 2 variables binàries: si la persona és un aturat de llarga durada i si aquesta és major de 50 anys. En tractar-se de variables dicotòmiques, l'indicador de parsimònia presenta un valor alt. De la mateixa manera, aquest indicador presenta valors elevats en font de dades i freqüència, ja que la informació s'obté a partir de dades administratives de forma mensual.

No obstant això, aquest indicador presenta alguns defectes. D'una banda, la gran simplicitat del mateix impedeix captar la complexitat del concepte. Com s'ha assenyalat anteriorment, l'ocupabilitat comprèn una gran varietat d'elements que no poden ser captats únicament per 2 variables binàries. D'altra banda, es tracta d'un indicador estàtic, atès que una persona que supera els 50 anys no pot canviar el seu estatus. En aquest sentit, l'indicador no permet captar l'evolució que podrien experimentar els participants d'un programa d'ocupació. És a dir, serveix més per a caracteritzar la població diana que no com a outcome de resultat.

La complexitat de mesurar un concepte multidimensional com l'ocupabilitat genera un *trade-off* entre parsimònia i precisió dels indicadors. Precisament, malgrat la seva simplicitat, l'ID 270 és un indicador poc precís d'ocupabilitat. Per aquesta raó, molts dels indicadors utilitzen un gran nombre d'ítems classificats en dimensions (ID 271, ID 275, ID 277, ID 281, ID 282, ID 283, ID 319, ID 320, ID 321, ID 322). Aquests indicadors tenen la capacitat de captar diverses dimensions i establir fórmules per a sintetitzar-los. No obstant, això afecta el seu grau de parsimònia. Per aquesta raó, la categoria d'ocupabilitat presenta la valoració mitjana de parsimònia més baixa de totes.

De la mateixa manera, aquesta categoria també presenta la valoració més baixa en freqüència. Aquesta baixa puntuació es deu al fet que diversos dels indicadors identificats corresponen a estudis de validació de les escales, per la qual cosa presenten un sol mesurament (ID 277, ID 281, ID 282, ID 283, ID 319, ID 320, ID 321, ID 322). En altres casos, només es presenta l'instrument i no s'especifica una freqüència de recollida d'informació, per tant, aquesta queda indeterminada (ID 274, ID 275, ID 276, ID 278, ID 279, 280).

Més enllà de l'anterior, ha de tenir-se en compte la possibilitat de que la freqüència d'aplicació dels instruments pugui adaptar-se segons el context d'aplicació o la intervenció que es pretengui avaluar. Així, alguns dels indicadors que són qualificats amb una puntuació baixa seguint els criteris establerts, poden ser utilitzats amb una freqüència trimestral o semestral, per exemple, d'acord a les necessitats d'una eventual avaluació.

### **3.5.1 Proposta normativa d'indicadors en ocupabilitat**

La inserció laboral és un dels principals outcomes que es pretén assolir amb qualsevol política d'ocupació. Tanmateix, ben cert és que són pocs els programes o intervencions que s'han mostrat efectives en aquest sentit a curt o mig termini<sup>15</sup>. Es genera aleshores la necessitat d'entendre què és el que passa i quins són els aspectes que aquest tipus d'intervencions poden estar canviant en aquesta finestra temporal. És en aquest sentit que cada vegada més s'està centrant l'atenció en el concepte de ocupabilitat, com aspecte molt important en predir la inserció laboral i els ingressos derivats de la mateixa<sup>16</sup>. Per tant, existeix la intuïció de que una política activa d'ocupació potser no ha estat reeixida pel que a la seva inserció laboral a llarg termini, però si ha estat capaç d'incrementar el grau d'ocupabilitat de la seva població diana a curt o mig termini. De fet, la ocupabilitat es treballa actualment com a un conjunt de disposicions personals: es defineix com el conjunt d'habilitats, capacitats i atributs personals que fan al treballador atractiu per la part contractant. Incrementar aquestes disposicions, incrementarà tant la probabilitat de trobar una feina com mantenir-la.

En aquest sentit, es fa cada cop més necessari disposar d'instruments que mesurin el grau d'ocupabilitat de la població diana de les polítiques actives d'ocupació. Presentem, a continuació, dos instruments que pretenen avançar en aquesta direcció.

---

<sup>15</sup> Aquest seria especialment el cas de la formació per l'ocupació, malgrat ser la mesura més habitual. Vegeu per exemple en aquesta direcció Kluge J (2010): The effectiveness of European active labor market programs. Labour Economics. Volume 17, Issue 6, , 904-918,

<sup>16</sup> Vegeu la importància d'aquesta dimensió, per exemple, en la rellevància que se li dona des de l'Organització Mundial del Treball a [https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/employment/WCMS\\_249131/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/employment/WCMS_249131/lang-en/index.htm) , sobretot en col·lectius com els joves [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/--ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_213452.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf)

La primera mesura presentada és l'Employability Appraisal Scale (EAS) desenvolupada per investigadors de la Universitat de València (ID 283). L'escala autoadministrada consta de 35 preguntes agrupades en 6 subdimensions clau de l'ocupabilitat: comportaments per mantenir una feina, conductes que posen en risc una feina, comportament en la cerca de feina, auto-control i, finalment, capacitat d'aprenentatge. L'escala s'ha dissenyat per ser administrada a col·lectius diversos de persones aturades (homes, dones, joves, aturats de llarga duració...), així com persones que tenen ja una feina. Les preguntes al qüestionari, les quals es responen mitjançant una escala Likert de 5 punts, són les següents:

#### **A. Comportaments per mantenir una feina:**

1. Consigo lo que me propongo hacer
2. Confío en mis opiniones incluso si son diferentes a las de los demás
3. Me pongo a trabajar cuando decido qué quiero hacer
9. Soy capaz de organizar mi trabajo cuando tengo que hacer algo importante para mis estudios o mi trabajo
12. Me implico mucho en lo que hago y me gustan las tareas que comienzo a hacer
13. Para mí, es más importante sentirme bien conmigo mismo que recibir la aprobación de los demás
15. Soy eficaz en mi trabajo.
20. Soy una persona responsable de todo lo que hago y decido
25. Soy una persona práctica, sé qué tengo que hacer y lo hago
27. Organizo mi tiempo y lo aprovecho al máximo
29. Soy persistente y constante. Termino lo que empiezo
34. Soy una persona con iniciativa para comenzar las tareas, tomar decisiones rápidas o buscar soluciones a problemas.

#### **B. Conductes que posen en risc una feina:**

4. Me aburro haciendo las actividades de la vida diaria
5. Suelo cambiar muchas veces de actividad durante el día sin un fin concreto
7. No consigo ser constante cuando debo realizar una tarea larga y difícil
10. No tengo suficiente formación para poder trabajar
11. No tengo la experiencia suficiente para que me contraten
14. Hay otros profesionales mejor preparados que yo para trabajar

- 16. Suelo dejar las cosas para el último momento
- 18. Cuando tengo que hacer algo me cuesta mucho ponerme en marcha
- 19. Suelo tener problemas para organizarme las tareas que debo hacer
- 23. Creo que no puedo hacer todas las actividades que deben hacerse todos los días

**C. Comportament en la cerca de feina:**

- 6. Tengo mala presencia y creo que esto hace que no encuentre trabajo
- 24. No encuentro trabajo porque no sé cómo buscar trabajo
- 26. No encuentro trabajo porque tengo problemas para expresar lo que pienso y relacionarme con otras personas
- 28. No encuentro trabajo porque me falta confianza en mí mismo.
- 30. No encuentro trabajo porque debo ser más constante cuando lo busco y no desanimarme
- 31. No consigo trabajo porque no estoy al día de mi profesión y no soy competente

**D. Auto-control:**

- 17. Me resulta difícil controlar mi ira, rabia, malestar.
- 21. Hay cosas que me enfadan y molestan mucho
- 32. Me enfado mucho con facilidad
- 33. Tengo mal genio

**E. Capacitat d'aprenentatge:**

- 8. Cuando necesito saber algo en mi trabajo, suelo preguntar o pedir que me enseñen
- 22. Me gusta aprender cosas nuevas sobre mi trabajo incluso si se trata de pequeños detalles
- 35. Yo veo los cambios como una oportunidad para aprender y no como una dificultad

Pel que fa als aspecte més rellevants en la seva administració, cal prestar especial atenció al temps necessari per portar-la a terme atès que consta de 35 preguntes (en alguns casos llargues). Així mateix, cal tenir en compte que les dimensions mesurades parteixen d'una definició específica d'ocupabilitat que pot distar de les necessitats específiques d'una determinada intervenció o programa d'inserció laboral. En aquest sentit, potser caldrà adaptar lleugerament

l'escala i els seus ítems als outcomes de la intervenció que es vulgui avaluar. Finalment, per determinats col·lectius vulnerables no s'ha de descartar del tot que calgui cert suport o assistència en la seva contesta atès que algunes de les preguntes poden revestir de certa complexitat per aquests col·lectius. Caldrà aleshores augmentar la previsió pel que fa al temps de realització. Dit això, el seu valor afegit és que es tracta d'una escala validada en llengua espanyola i que s'ha fet ressò de les particularitats de la població diana espanyola objectiu de les polítiques d'ocupació.

En segon lloc, presentarem un instrument per mesurar l'ocupabilitat (ID 283) desenvolupat en el marc del projecte Under Skills to Succeed (S2S) impulsat per Save the Children. Aquest projecte presta assistència directa a adolescents i joves entre 15 i 24 en risc d'exclusió social per tal que adquireixin les habilitats i competències necessàries per aconseguir una ocupació o crear una empresa. L'escala autoadministrada que empen en el projectes es tracta d'una escala validada que consta de 24 preguntes a respondre a partir d'una escala Likert de 5 punts. L'escala estructura les preguntes en 6 dimensions clau pel que fa a l'ocupabilitat, elaborades a partir del document de consens publicat per USAID "Workforce connections: key 'soft skills' that foster youth workforce success: towards a consensus across the fields" (2015):

	Strongly disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly agree
<b>Positive Self-Concept</b>					
1. I feel valued and appreciated by others.	1	2	3	4	5
2. I feel good about my future.	1	2	3	4	5
3. I anticipate my own needs ahead of time.	1	2	3	4	5
4. I can adapt to changes by learning new skills.	1	2	3	4	5
<b>Self-Control</b>					
1. I'm able to complete assignments in time.	1	2	3	4	5
2. I feel proud when I produce high quality work.	1	2	3	4	5
3. I go to work even when I feel like staying at home.	1	2	3	4	5
4. I follow workplace or school dress codes.	1	2	3	4	5
<b>Social Skills</b>					
1. I can understand and work with people of different backgrounds.	1	2	3	4	5
2. I accept people who are different than me.	1	2	3	4	5
3. I value the input and contributions of others.	1	2	3	4	5
4. I take responsibility for what I do.	1	2	3	4	5
<b>Communication Skills</b>					

1. I know how to express myself in proper ways.	1	2	3	4	5
2. I know how to articulate my own ideas clearly.	1	2	3	4	5
3. I read so I can comprehend and use new information.	1	2	3	4	5
4. I listen actively to understand and learn.	1	2	3	4	5
<b>Problem-Solving Skills</b>					
1. I collect, analyze, and organize information to find the best solution to a problem.	1	2	3	4	5
2. I seek many sources of information to solve a problem in school or at work.	1	2	3	4	5
3. I learn from my past successes and mistakes to make future decisions.	1	2	3	4	5
4. I can adapt to changing circumstances.	1	2	3	4	5
<b>Job-Search Skills</b>					
1. I have the knowledge and skills needed to interview for jobs.	1	2	3	4	5
2. I know how to prepare a resume.	1	2	3	4	5
3. I know how to complete a job application	1	2	3	4	5
4. I have the skills and experience valued by employers.	1	2	3	4	5

Tal i com s'ha comentat anteriorment amb d'altres instruments, l'administració d'aquest instrument té alguns aspectes dels que se n'ha de tenir cura. En primer lloc, el fet que sigui una escala validada en anglès caldrà que la traducció al català o castellà es faci amb cura i per professionals que coneguin el camp semàntic propi de l'ocupabilitat. En segon lloc, no s'ha localitzat cap puntuació que estableixi diferents tipologies o graus d'ocupabilitat (per exemple baixa, mitjana o alta). Per tant, la seva interpretació es farà a partir de la puntuació que s'assoleixi en el recompte de totes les preguntes. En tercer lloc, és una escala que s'ha construït centrant-se en joves vulnerables, pel que si es decideix emprar-se en d'altres poblacions caldrà adaptar-la a les característiques pròpies d'altres poblacions. Finalment, la definició d'ocupabilitat emprada i les dimensions que es mesuren parteixen de les necessitats del context dels EUA. En aquest sentit pot ser necessari adaptar-ne el contingut, així com també afegir altres dimensions que siguin cabdals pel context català.

Per acabar aquest apartat, la taula següent ofereix un resum dels dos indicadors relatius a l'àmbit de l'ocupabilitat:

	<b>Indicador 1</b>	<b>Indicador 2</b>
--	--------------------	--------------------

Població objectiu	Aturats i persones amb feina	Joves entre 15 i 24 anys
Tipus de programa	Mentoring program	On-the-job training
Context (país/regió)	Espanya	EUA i Filipines
Tipus de instrument	Escala validada de 35 preguntes	Escala validada de 24 preguntes
Temps d'administració de l'instrument	Entre 10 i 15 minuts	Entre 5 i 10 minuts
Freqüència	A conveniència, encara que en l'avaluació ID 283 es va fer una observació	A conveniència, encara que a l'avaluació ID 282 es va fer una observació
Dimensió	Ocupabilitat	Ocupabilitat
Aspecte de la dimensió que mesura	Ocupabilitat	Ocupabilitat
Ofereix informació útil a curt, mig o llarg termini	Ofereix informació rellevant a curt o mig termini, com antecedent a l'outcome de la inserció laboral	Ofereix informació útil a curt o mig termini, com antecedent a l'outcome de la inserció laboral
Factibilitat de la seva implementació a Catalunya	La seva implementació es podria realitzar a partir del registre dels participants a un programa o intervenció.	La seva implementació es podria realitzar a partir del registre dels participants a un programa o intervenció.

### 3.6 Altres outcomes

La categoria Altres inclou aquells indicadors que reflecteixen els impactes no laborals dels programes d'ocupació que no poden ser classificats dins de les categories anteriors i que es creu que poden ser d'interès. D'aquesta manera, s'inclouen en aquesta categoria indicadors que es refereixen a aspectes diversos com la delinqüència, el capital social, el vincle amb els serveis socials o les temàtiques de gènere.



En terme generals, s'han extret 60 indicadors. Com s'observa al quadre següent, d'aquests indicadors 4 han estat qualificats de qualitat baixa, altres 4 de qualitat mitja i, finalment, 52 de qualitat alta. La majoria dels indicadors d'alta qualitat corresponen a dues subcategories: 17 es refereixen a alguna mètrica de capital social i altres 15 al vincle dels beneficiaris amb els Serveis Socials.

Altres indicadors classificats per la qualitat				
Qualitat Baixa	Qualitat Mitja	Qualitat Alta		
25	12	100	164	198
32	13	101	165	199
154	95	102	166	209
233	99	103	167	210
		104	168	211
		105	169	212
		106	170	213
		107	173	216
		114	174	217
		115	180	218
		116	188	225
		117	192	226
		118	193	227
		125	194	240
		126	195	246
		127	196	247
		128	197	248
		155		

Nota: el requadre indica l'ID assignat a l'indicador. Per tal de consultar cada un dels indicadors, cal anar a l'excel adjuntat amb l'informe Revisió sistemàtica de la literatura sobre indicadors socials per a programes d'inserció laboral.

D'una banda, el capital social constitueix un actiu que pot facilitar la inserció laboral i comprèn indicadors que mesuren aspectes relacionals directes i indirectes entre persones. Per exemple, una sèrie d'indicadors mesuren la freqüència de contacte amb vincles directes com a amistos, familiars o veïns (ID 106, ID 107, ID 117, ID 247 i ID 248), mentre que uns altres es refereixen a la participació en diferents tipus d'esdeveniments culturals i esportius (ID 103, ID

104, ID 105, ID 114, ID 115 i ID 116). També s'han trobat 6 indicadors relacionats amb la participació cívica i política (ID 100, ID 101, ID 102, ID 118, ID 240 i ID 246).

D'altra banda, els indicadors referits al vincle amb els Serveis Socials busquen identificar si els programes han disminuït la necessitat de recórrer a aquests serveis per part dels beneficiaris del programa. Aquests indicadors mesuren si la persona accedeix a algun tipus d'ajuda (ID 155, ID 169, ID 173, ID 192, ID 195 ID 212 i ID 226), la quantitat de mesos que accedeix (ID 188 i ID 194) i l'import rebut per aquestes ajudes (ID 170, ID 174, ID 180, ID 193, ID 213 i ID 227).

A més de les subcategories esmentades, s'han trobat 8 indicadors que mesuren aspectes vinculats a la delinqüència, com la quantitat de vegades que han estat arrestats o declarats culpables d'algun delicte (ID 164, ID 165, ID 166, ID 167, ID 168, ID 196, ID 197 i ID 198). També s'han identificat 6 indicadors que obtenen informació sobre les cures infantils (ID 209, ID 210, ID 211, ID 216, ID 217 i ID 218). Tan sols dos indicadors indaguen sobre si el beneficiari del programa ha estat víctima de violència domèstica (ID 255) o d'un delicte (ID 199). En relació a aquests indicadors, és necessari destacar que molts cobren rellevància en vistes de la població objectiu cap a la qual estan orientats els programes com, per exemple, els que estan destinats a persones que han comès delictes.

Finalment, s'han trobat 4 indicadors que mesuren la repercussió del programa sobre la despesa pública en salut (ID 125, ID 126, ID 127 i ID 128). Si bé aquests últims podrien haver-se incorporat en la categoria salut, atès que l'objectiu és mesurar l'efecte sobre la despesa pública i no sobre la salut dels beneficiaris, es va decidir incorporar-ho en aquesta categoria.

### **3.6.1 Proposta normativa d'indicadors en capital social i vincle amb serveis socials**

A partir d'aquests resultats de la revisió de la literatura, hem seleccionat dues dimensions de les quals seria positiu incorporar indicadors als sistemes d'informació sobre polítiques d'inserció laboral del SOC; capital social i vincles amb els serveis socials.

#### **Capital Social**

Patir una situació de desocupació té efectes negatius sobre una sèrie d'aspectes socials de les persones, alguns dels quals ja han sigut abordats en aquesta proposta d'indicadors; l'exclusió social, la salut -tant física com mental- el

benestar, la satisfacció amb la vida i també el que es denomina el capital social. Encara que és difícil definir aquest concepte, està relacionat amb la mida i com d'activa és la xarxa social -amics i familiars- dels individus, la seva participació en activitats en la seva comunitat i la seva pertinença a associacions de veïns, religioses, ONG, i esportives entre altres.

Per tant, quan les polítiques d'inserció laboral són eficaces es produeix una millora en aquest aspecte de la relació dels individus amb la seva comunitat. A més, s'ha argumentat que aquests tipus de polítiques i programes tenen un efecte directe -no mediat per el fet d'estar treballant o no- sobre el capital social dels participants<sup>17</sup>. Aquest efecte es produeix perquè la participació en aquests programes d'inserció laboral creen sovint entorns pels individus diferents als associats a una situació de desocupació. Els programes els permeten conèixer a altres persones, socialitzar i enfortir la seva xarxa social i també els proporciona continguts, rutines i estructura pel dia a dia dels participants.

Per mesurar el capital social de les persones existeixen diferents qüestionaris. L'Institut Vasco de Estadística realitza una enquesta amb una periodicitat quinquennal per quantificar aquest aspecte<sup>18</sup>. Tanmateix, la extensió d'aquest instrument, quasi 100 preguntes, fa poc factible la seva incorporació als sistemes d'informació del SOC. El mateix problema té un qüestionari desenvolupat pel Banco Mundial que també té l'objectiu de mesurar el capital social<sup>19</sup>. Per contra, la revisió de la literatura ha identificat diferents estudis on es quantifica el capital social dels individus a partir d'un nombre molt més reduït de preguntes. Per exemple, un estudi mesura aquesta dimensió en el context del Regne Unit amb tres preguntes incloses a una enquesta que es fa a un panell de llars (British Household Panel Survey). Amb les preguntes seleccionades s'obté informació de la participació en associacions civils (ID-246), la freqüència de les interaccions socials (ID-247) i la satisfacció amb la vida social (ID-248). Basant-nos en aquesta aproximació a la mesura del capital social, proposem dos

---

<sup>17</sup> Sage, D. (2015). Do active labour market policies promote the well-being, health and social capital of the unemployed? Evidence from the UK. *Social Indicators Research*, 124(2), 319-337

<sup>18</sup> Questionari disponible a [http://www.eustat.eus/estadisticas/tema\\_362/opt\\_0/typo\\_8/ti\\_Capital\\_social/temas.html#el](http://www.eustat.eus/estadisticas/tema_362/opt_0/typo_8/ti_Capital_social/temas.html#el)

<sup>19</sup> Christiaan Grootaert; Deepa Narayan; Michael Woolcock; Veronica Nyhan-Jones; Christiaan Grootaert; Deepa Narayan; Michael Woolcock; Veronica Nyhan-Jones. 2004. *Measuring social capital : an integrated questionnaire* (English). World Bank working paper no. 18. Washington, DC: World Bank.

indicadors que podem ser utilitzats per quantificar el capital social, o almenys part d'aquest concepte, en el context de les polítiques d'inserció laboral del SOC:

Indicador de participació activa en associacions de la societat civil. Es construiria a partir de la informació obtinguda amb la següent pregunta:

**INDIQUI SI DURANT ELS DARRERS 3 MESOS HA FORMAT PART ACTIVA D'ALGUN GRUP, ORGANITZACIÓ O INICIATIVA DE LA SOCIETAT CIVIL**

**(ACLARIMENT: No només econòmicament)**

	<i>Sí</i>	<i>No</i>
Organització veïnal	1	2
Organització esportiva	1	2
Organització escolar (AMPA)	1	2
ONG	1	2
Col·labora amb l'església / mesquita / sinagoga / ...	1	2
Fa voluntariat en una associació	1	2
Milita en un partit polític	1	2
Altres		

La formulació d'aquesta pregunta es basa en una pregunta similar incorporada a l'enquesta emprada en la avaluació del projecte B-MINCOME, un projecte pilot de lluita contra la pobresa i la desigualtat a zones desfavorides de Barcelona, que s'acull dins el programa Urban Innovative Actions de la Unió Europea.

Amb la informació obtinguda amb aquesta pregunta es pot construir tant un indicador binari (sí/no) com més quantitatiu (nombre de associacions) sobre la participació en entitats comunitàries.

Indicador sobre la mida de la xarxa social. Es construiria a partir de la informació obtinguda amb les següents 4 preguntes.

**Tenint en compte les persones amb qui està relacionat per vincles familiars ,**

**1. Amb quants familiars es troba o té notícies d'ells com a mínim una vegada al mes?**

**Cap/ Un/ Dos/ Tres o quatre/ De cinc a vuit/ Nou o més**

**2. Amb quina freqüència es troba o té notícies del familiar amb qui té més contacte?**

**Diàriament/ Algunes vegades per setmana/ Setmanalment/ Algunes vegades al mes/ Mensualment/ Menys d'una vegada al mes**

**Tenint en compte tots els seus amics, inclosos els qui viuen al seu veïnat...**

**3. Amb quants amics es troba o té notícies d'ells com a mínim una vegada al mes?**

**Cap/ Un/ Dos/ Tres o quatre/ De cinc a vuit/ Nou o més**

**4. Amb quina freqüència es troba o té notícies de l'amic amb qui té més contacte?**

**Diàriament/ Algunes vegades per semana/ Setmanalment/ Algunes vegades al mes/ Mensualment/ Menys d'una vegada al mes**

Aquestes preguntes pertanyen a l'escala de Lubben<sup>20</sup> (Lubben 2004). Aquesta escala és un instrument validat que es compon de 12 preguntes que mesuren el grau de compromís social i que inclou a familiars i amistats. Únicament es proposen les preguntes que informen de la freqüència i nombre de contactes dels individus amb amistats i familiars amb l'objectiu de que aquest indicador ofereixi informació amb un grau d'objectivitat alt. Existeixen altres escales validades que informen també sobre la xarxa social d'una persona , per exemple el qüestionari de suport social funcional de Duke<sup>21</sup>, però tenen un component de percepció subjectiva que considerem que és millor no recollir en aquest indicador. Tanmateix, cal dir que l'escala de Lubben s'utilitza normalment en població adulta major d'una certa edat; 55 o 60 anys definida en la literatura especialitzada como older adults.

A partir d'aquestes 4 preguntes es pot obtenir un únic valor que informi de la mida de la xarxa social de l'individu emprant la mateixa puntuació que s'utilitza a la escala de Lubben. En aquesta s'assigna un valor a les respostes entre zero (menys contactes/menys freqüents) i cinc (més contactes/més freqüents). Per tant, per aquestes 4 preguntes, la puntuació màxima serà de 20 i la mínima de zero. Aquesta versió reduïda de l'escala de Lubben ja es va utilitzar per avaluar

---

<sup>20</sup> Lubben, J., Gironde, M. (2004). Measuring social networks and assessing their benefits. In Social Networks and Social Exclusion: Sociological and Policy Perspectives. Eds. Phillipson, C., Allan, G., Morgan, D. Ashgate.

<sup>21</sup> The Duke-UNK functional social support questionnaire: measurement of social support in family medicine patients. Med Care 1988; 26: 709-23

l'impacte d'un programa sobre la mida de la xarxa social dels participants en el mateix<sup>22</sup>.

La informació per construir aquests dos indicadors relacionats amb la xarxa social dels individus s'hauria d'obtenir abans del començament dels programes d'inserció i després d'haver transcorregut al menys 6 mesos des de la finalització dels programes d'inserció laboral.

A continuació oferim una fitxa resum dels dos indicadors suggerits per la dimensió de capital social. Encara que els instruments proposats no coincideixen totalment amb els identificats per la revisió de la literatura, s'ofereix informació de l'estudi en que es basen.

	<b>Participació activa en associacions de la societat civil</b>	<b>Mida de la xarxa social</b>
Població objectiu	Població general (18-65 anys)	Població general (18-65 anys)
Tipus de programa	Programes actius d'inserció laboral	Programes actius d'inserció laboral
Context (país/ regió)	Regne Unit	Regne Unit
Tipus de instrument	1 Pregunta	4 preguntes pertanyents a un instrument validat per obtenir informació sobre xarxa social
Temps d'administració de l'instrument	1 minut	2/3 minuts
Freqüència	A conveniència però almenys 6 mesos després de la finalització del programa o intervenció	Obtenció de de dades per un període d'almenys 6 mesos després de la finalització del programa o intervenció
Dimensió	Capital social	Capital social
Aspecte de la dimensió que mesura	Participació en associacions comunitàries	Mida de la xarxa social

---

<sup>22</sup> Sabes -Figuera R i Ferré, O. Avaluació de l'impacte dels tallers de capacitació digital per a persones de +55 anys de la Xarxa de Biblioteques Municipals. Ivalua 2016.

Ofereix informació útil a curt, mig o llarg termini	A mig o llarg termini després de la intervenció o política, atès que l'efecte de les intervencions sobre la dimensió que es mesura pot no ser immediat	A curt i mig termini, atès que l'efecte de les intervencions sobre la dimensió que es mesura pot ser bastant immediat
Factibilitat de la seva implementació a Catalunya	Factibilitat alta, atès que és un instrument molt ràpid d'administrar. Es podria incorporar en algú formulari de registre o actualització de l'estatus de l'aturat, així com en el formulari d'inscripció en qualsevol activitat d'activació laboral.	Factibilitat alta/mitja atès que és un instrument ràpid d'administrar. Es podria incorporar en algú formulari de registre o actualització de l'estatus de l'aturat, així com en el formulari d'inscripció en qualsevol activitat d'activació laboral

### **Vincle amb els Serveis Socials.**

La revisió de la literatura ha identificat diversos indicadors que exploren com la participació a programes d'inserció laboral incideix en l'ús dels serveis socials encara que cal dir que totes les experiències identificades han tingut lloc als Estats Units. La relació entre programes de foment de l'ocupació i serveis socials és clara, especialment quan la població objectiu de les intervencions son col·lectius en risc d'exclusió social. Quan els programes funcionen, un efecte complementari al principal de trobar una feina, és possible que sigui la disminució de les necessitat de recórrer a aquest tipus de serveis públics. Per aquest motiu es recomana incloure algun indicador als sistemes d'informació sobre polítiques d'inserció laboral del SOC que permeti analitzar l'efecte d'aquestes polítiques sobre l'ús de serveis socials.

La construcció d'un indicador d'aquest tipus ha de basar-se en els sistemes d'informació que recullen l'activitat dels serveis socials, tal com es fa a la majoria de les experiències identificades en la revisió de la literatura. Quin tipus d'informació hauria d'analitzar l'indicador proposat dependrà de la disponibilitat i qualitat dels sistemes d'informació de serveis socials. A les experiències identificades a la revisió s'utilitza principalment la informació del suport econòmic rebut pels individus per part dels serveis socials. Un dels avantatges d'utilitzar la informació sobre el suport econòmic rebut és que normalment la qualitat d'aquest tipus d'informació en les bases de dades administratives es bastant elevada. Un altre és que permet quantificar la variació en termes

monetàries del suport a les famílies per part dels sistemes de serveis socials. Això no obstant, també es podria emprar per construir indicadors les dades sobre els tipus i freqüència dels contactes entre els individus i els serveis socials, però com s'ha dit aquesta informació pot ser de pitjor qualitat que la de pagaments o suport econòmic.

Per tant, proposem que s'elabori un indicador sobre la relació entre serveis socials i el programes d'inserció laboral del SOC a partir de la informació de suport econòmic per part dels serveis socials als participants en aquests programes, incloent també el suport rebut pels membres de la llar dels participants. El indicador podria ser de tipus binari, ha rebut o no la llar suport econòmic en un període de temps, o que proporcioni informació sobre la quantia monetària del suport econòmic rebut durant un determinat període de temps.

Una de les dificultats per implementar l'indicador proposat es que a Catalunya, no existeix un sistema únic de serveis socials ja que aquestes prestacions es gestionen per part dels municipis. Això implica que no existeix una única base de dades amb informació sobre pagaments que es pugui creuar amb les dades del SOC, sinó múltiples sistemes d'informació i d'administracions diferents. Tanmateix, una vegada realitzat l'esforç inicial, el caràcter administratiu de les dades permetria l'actualització constant de l'indicador sense gaire cost addicional.

Altres aspecte que cal considerar de l'indicador proposat es que caldria obtenir dades abans de l'inici dels programes d'inserció laboral. Amb relació a quin hauria de ser el període del qual obtenir dades després de la finalització dels programes, una aproximació prudent seria almenys 6 mesos. D'aquesta manera disminuiria la probabilitat de que l'indicador reculli pagaments de prestacions que tenen una duració determinada i per les quals es valoren les necessitats només una vegada a l'inici de la prestació, com son prestacions per fill a càrrec o de suport durant el curs escolar.

A continuació es resumeixen els trets principals d'aquest indicador d'efecte sobre serveis socials dels programes d'inserció laboral.

<b>Suport econòmic de serveis socials</b>	
Població objectiu	Població en risc d'exclusió, joves, usuaris de serveis socials-



Tipus de programa	Diferent tipus de programes (Suport laboral intensiu, desenvolupament d'habilitats i classes d'idioma, Capacitació i suport a l'ocupació)
Context (país/ regió)	Estats Units
Tipus de instrument	Registre administratiu
Temps d'administració de l'instrument	--
Freqüència	Obtenció de dades per un període d'almenys 6 mesos després de la finalització del programa o intervenció
Dimensió	Serveis socials
Aspecte de la dimensió que mesura	Suport econòmic i assistència rebuda
Ofereix informació útil a curt, mig o llarg termini	A curt i a llarg termini, atès que és un aspecte que a la vegada pot veure's influït de forma immediata i de forma permanent per les intervencions
Factibilitat de la seva implementació a Catalunya	Factibilitat baixa, atès que requereix per una banda la coordinació amb els diferents propietàries de les dades i per l'altre, el consentiment dels participants per l'accés a aquestes dades

### 3.7 Per a què pot servir el mapa d'outcomes socials?

Un dels aspectes més importants en el moment de dissenyar una política pública és preguntar-se quin són els objectius que vol assolir. Això implica, entre d'altres, definir com s'entén el seu èxit i com es mesura. Una bona conceptualització d'aquest aspecte menarà a un bon disseny del què caldria fer per adreçar el problema inicial, tant de les activitats com els recursos necessaris, fet que facilita la bona planificació estratègica de recursos i calendari d'execució.

El mapa d'outcomes socials per l'avaluació de polítiques laborals que presentem pretén avançar en aquesta direcció degut a les potencials aplicacions que pot tenir. Tot seguit, s'apunten les més rellevants:

- **Millorar l'actual definició del problema inicial** amb una millora de la informació sobre aspectes socials disponible (més enllà de trobar-se o no a l'atur) com poden ser el nivell de benestar personal, l'autopercepció de salut o el grau d'ocupabilitat d'una persona. Aquests són aspectes que poden ajudar a una caracterització multidimensional de l'aturat, sobretot pel que fa a la seva vessant psicològica, emocional i de percepció.
- **Millorar el perfilat estadístic dels aturats** del mercat laboral de Catalunya, ajudant a obtenir una imatge global dels col·lectius més vulnerables pel que fa a la seva inserció laboral. Així mateix, desplegar alguns d'aquests instruments permetrien avançar en recerca bàsica pel que fa als determinants socials de problemes estructurals relacionats amb el mercat de treball com poden ser la inserció laboral de joves que no estudien ni treballen, l'elevada taxa d'atur que presenten els col·lectius de persones amb discapacitat o, finalment, els aturats majors de 55 anys com a aturats de llarga duració.
- Amb una millor caracterització de la problemàtica, és possible **elaborar una millor teoria del canvi dels programes a implementar**. Això és, elaborar hipòtesis més plausibles sobre com adreçar una problemàtica (ara ja si ben definida) pel que fa a activitats recursos i outcomes.
- **Enriquir els sistemes d'informació sobre polítiques d'ocupació**, mitjançant una proposta tècnica d'instruments validats en aspectes socials a la recollida per defecte de registres administratius sobre inserció laboral. S'explora en cada un dels indicadors les possibilitats per tal que la recollida d'informació es faci d'ofici i reduint-ne al màxim el cost. En aquesta línia, per exemple, cal tenir en compte que algunes preguntes dels instruments validats poden ser similars entre si, pel que es podria reduir el temps necessari per l'administració dels qüestionaris.

Finalment, cal posar de manifest que la l'elaboració del mapa d'outcomes socials per polítiques s'ha realitzat a partir d'un **procés de treball molt robust**. Per una banda, perquè s'ha utilitzat informació obtinguda d'una revisió sistemàtica de la literatura rellevant, i una avaluació sistemàtica de la qualitat del seu resultat

principal – els indicadors. A més amb l'objectiu de seleccionar els indicadors a incloure finalment en el mapa d'outcomes socials, els resultats d'aquesta fase s'han analitzat críticament per un equip amb ampla expertesa en l'ús i implementació d'indicadors en les dimensions socials identificades com rellevants.

Per altra banda, l'aplicabilitat i la usabilitat dels indicadors escollits més allà d'aquest informe ha estat una preocupació cabdal i, la qual s'ha traduït en l'adopció d'un llenguatge planer i diferents recursos didàctics per presentar de forma més entenedora la informació. Concretament, les fitxes elaborades per cadascun dels indicadors inclosos en el mapa d'outcomes socials contribueixen a facilitar la seva comprensió per part dels actors clau en el disseny i implementació de les polítiques d'ocupació. Al presentar de forma resumida i esquemàtica la informació clau dels indicadors, incloent la factibilitat de la seva implementació a Catalunya, ajudem a l'anàlisi i comparació d'aquesta informació. Per tant, aquestes fitxes poden facilitar la implementació de la proposta d'indicadors.

## 4. Indicadors sobre qualitat de l'ocupació

Normalment, tant pel que fa al seguiment com en el cas de l'avaluació de les polítiques d'activació laboral, s'analitza la inserció laboral sis mesos després de finalitzat l'actuació en concret. La tria d'aquest indicador es deu a una qüestió de justificació administrativa. De fet, aquest indicador té moltes mancances. D'una banda no té capacitat per capturar contractes que es van realitzar més enllà d'aquesta finestra d'observació. De l'altra, tampoc no distingeix entre diferents tipus de contractació, igualant un contracte a jornada completa amb un a jornada parcial o una contractació durant sis mesos a una que es va produir en un moment puntual. Finalment, tampoc no permet saber si és una inserció amb un sou per sobre el salari mínim interprofessional o si s'adequa al nivell educatiu de la persona.

Per aquest motiu, en aquesta selecció d'indicadors d'impacte social s'han inclòs alguns directament relacionats amb la inserció laboral però que busquen capturar aspectes relacionats amb la qualitat de la inserció.

### 4.1 Indicadors seleccionats

Els indicadors seleccionats permeten mesurar diferents aspectes de la contractació per compte aliena, com ara la durada de l'ocupació durant el període observat, la temporalitat de l'ocupació, el grau d'aparellament entre els nivells formatius de les persones i els requisits de qualificació dels llocs de treball.

En el cas de contar amb fonts d'informació més completes, es podrien incorporar altres que de moment han quedat exclosos, com el nivell retributiu de la inserció.

#### 4.1.1 Temps en l'ocupació individual

El temps d'ocupació vindrà donat per la quantitat d'unitats de temps que una persona ha treballat entre el moment d'inici de l'observació ( $t_0$ ) i el final de l'observació ( $t_T$ ). Es calcula com:

Equació 1 – Temps en l'ocupació

$$TO_i = \sum_{t=0}^T D_{it}$$

Al seu torn,  $D_{it}$  es defineix com  $D_{it} \begin{cases} 1 \text{ si l'individu ha treballat en e període } t \\ 0 \text{ en cas contrari} \end{cases}$

#### 4.1.2 Taxa d'estada en l'ocupació individual

La taxa d'estada és el temps en l'ocupació amb relació al total de períodes en els que podria haver treballat. Així:

Equació 2 – Taxa d'estada en l'ocupació individual

$$TEO_i = \frac{1}{T} \sum_{t=0}^T D_{it}$$

Així, en el cas que la persona hagi treballat durant tots els moments que integren el període que va des de  $t_0$  fins a  $t_T$ , la seva taxa d'estada en l'ocupació serà 1. En el cas que no hagi tingut cap inserció laboral, serà 0.

#### 4.1.3 Taxa d'estada màxima en l'ocupació individual

Definim el temps màxim d'ocupació per a la persona  $i$  com l'interval més llarg en el qual l'individu ha estat treballant sense interrupció durant el període que va des de  $t_0$  a  $t_T$ .

Equació 3 – Temps màxim d'ocupació a nivell individual

$$EMCO_i = \max(t_{i1}, t_{i2}, \dots, t_{ik})$$

Per a les persones que han tingut insercions laborals per compte aliè, es pot definir el grau de temporalitat com el percentatge d'unitats de temps en l'ocupació d'aquestes insercions que es van fer amb una contractació temporal. Per tant, l'expressió algebraica del grau de temporalitat individual seria:

#### 4.1.4 Taxa de contractació indefinida

Es pot definir el grau de temporalitat com el percentatge d'unitats de temps en l'ocupació de les insercions per compte aliena que es van fer amb una contractació temporal.

Equació 4 – Grau de contractació indefinida individual

$$TTemp_i = \frac{\sum_{t=0}^T (D_{it} | D_{it} \in \text{Contracte Indefinit})}{\sum_{t=0}^T (D_{it} | D_{it} \in \text{Compte Aliena})}$$

#### 4.1.5 Taxa de contractació temporal

Es pot definir el grau de temporalitat com el percentatge d'unitats de temps en l'ocupació de les insercions per compte aliena que es van fer amb una contractació temporal.

Equació 5 – Grau de temporalitat individual

$$TTemp_i = \frac{\sum_{t=0}^T (D_{it} | D_{it} \in \text{Contracte Temporal})}{\sum_{t=0}^T (D_{it} | D_{it} \in \text{Compte Aliena})}$$

#### 4.1.6 Taxa de jornada completa

Es pot definir el grau de temporalitat com el percentatge d'unitats de temps en l'ocupació de les insercions per compte aliena que es van fer amb una contractació temporal.

Equació 6 – Grau de jornada completa individual

$$TParcial_i = \frac{\sum_{t=0}^T (D_{it} | D_{it} \in \text{Jornada Completa})}{\sum_{t=0}^T (D_{it} | D_{it} \in \text{Compte Aliena})}$$

#### 4.1.7 Taxa de jornada parcial

Es pot definir el grau de temporalitat com el percentatge d'unitats de temps en l'ocupació de les insercions per compte aliena que es van fer amb una contractació temporal.

Equació 7 – Grau de jornada parcial individual

$$TParcial_i = \frac{\sum_{t=0}^T (D_{it} | D_{it} \in \text{Jornada Parcial})}{\sum_{t=0}^T (D_{it} | D_{it} \in \text{Compte Aliena})}$$

#### 4.1.8 Desajust entre qualificació de l'ocupació i la persona

El desajust vertical entre qualificacions mesura fins a quin punt un lloc de treball es va ocupar amb una persona amb el mateix nivell formatiu que el requerit, o si s'han ocupat amb persones que tenien unes qualificacions per sobre aquest nivell (sobre qualificades) o per sota (infraqualificades).

Com aproximació general, a partir de la classificació catalana d'ocupacions (CCO -2011), es poden agrupar les diferents ocupacions en tres nivells formatius: 1 (Baix), 2 (Mig) i 3 (Alt).

Taula 1 – Nivell formatiu de les diferents ocupacions

Nivell Formatiu	Codi CCO2011	Descripció
<b>Baix</b>	5	Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors
	8	Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors
	9	Ocupacions elementals
<b>Mig</b>	3	Tècnics i professionals de suport
	4	Treballadors comptables, administratius i altres treballadors d'oficina
	6	Treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer
	7	Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (excepte operadors d'instal·lacions i maquinària)
	0	Ocupacions militars
<b>Alt</b>	1	Directors i Gerents
	2	Tècnics i professionals científics i intel·lectuals

D'altra banda, si contéssim amb el nivell educatiu assolit pels individus, els podríem agrupar en tres categories: 1 (Baix), 2(Mig) i 3(Alt).

Taula 2– Nivell formatiu dels individus

Nivell Formatiu	Codi CNED-2014	Descripció
<b>Baix</b>	0	Educació infantil
	1	Educació primària

	2	Primera etapa de educació secundària i similar
<b>Mig</b>	3	Segona etapa de educació secundària i similar
	4	Educació post-secundària no superior
<b>Alt</b>	5	Estudis de formació professional, arts plàstiques i disseny i esportives de grau superior i equivalents; títols propis universitaris que requereixen el títol de batxiller, de duració igual o superior a 2 anys
	6	Graus universitaris de 240 crèdits ECTS, diplomatures universitàries, títols propis universitaris d'expert o especialista, i similars
	7	Graus universitaris de més de 240 crèdits ECTS, llicenciatures, màsters, i similars
	8	Estudis de doctorat

Del creuament de les dues taules anteriors s'identifiquen tres possibles situacions:

- i) Aquelles situacions on el nivell formatiu es correspon amb el requerit per l'ocupació
- ii) Aquelles situacions on el nivell formatiu de la persona és inferior al teòricament requerit per l'ocupació i que anomenarem infraqualificació
- iii) Aquelles situacions on el nivell formatiu de la persona és superior al teòricament requerit per l'ocupació i que anomenarem sobrequalificació

D'aquesta manera es pot definir una funció de distància que identifiqui el nivell de desparellament existent entre el nivell educatiu que exigeix l'ocupació i el nivell educatiu assolit per la persona.

Equació 8 – Nivell de desparellament de l'individu "i" en l'ocupació "j"

$$Desparellament_i^j = |NE_i - NFO_j|$$

$NFO_j$  és el nivell formatiu de l'ocupació corresponent a la inserció o episodi laboral o contacte laboral "j".  $NE_i$  és el nivell educatiu de l'individu "i" en el moment de produir-se la inserció laboral "j".

Així doncs, el nivell de desparellament de l'individu "i" en totes les insercions (Ocup) del període que va des de  $t_0$  a  $t_T$  serà:



Equació 9 – Taxa de desparellament individual

$$DT_i = \frac{\sum_{j=1}^{\#Ocupacions} Desaparellament_i^j}{\#Ocupacions}$$

## 4.2 Algoritme per mesurar trajectòria laboral i la qualitat de la inserció laboral de les polítiques actives d'ocupació

Dades necessàries: Les dades inicials requerides per tal de poder elaborar les trajectòries laborals i la seva qualitat són:

**i) Dades pròpies de gestió dels diferents polítiques actives d'ocupació:** Aquesta informació hauria d'incorporar un identificador únic a nivell de persona, el programa en el que va participar la persona, la data de començament i de fi de la política d'activació laboral, més totes aquelles variables rellevants per a l'anàlisi a nivell de cohort. Per exemple, es podria incorporar la data de naixement, sexe, el nivell d'estudis, la nacionalitat, etc.

**ii) El registre d'altres contractuals a Catalunya (Contrat@):** és una peça d'informació molt completa pel que fa a característiques del tipus de contracte donats d'alta. Inclou, entre d'altres: data d'alta del contracte, data d'extinció (prevista), tipus de jornada laboral, tipus de contracte, municipi, NIF del contractant, divisió sectorial de l'empresa i nombre de treballadors de l'empresa entre altres. A banda d'aquesta informació, hauria d'incloure un identificador únic per a cada persona que sigui el mateix que el de les dades de gestió.

A Contrat@ es registren totes les altes contractuals per compte aliena a Catalunya. Per tant, els treballadors que treballen per compte pròpia no estaran en aquest registre ,com així tampoc no estaran aquells que hagin estat contractats fora de Catalunya. A més a més, d'aquells contractes que sense una data de terminació definida (obra i servei o contractes indefinits), no coneixerem el moment en el que es preveia l'extinció del contracte. De fet, per aquells que en tenien, tampoc podem estar segurs si no s'han extingit abans del temps previst en el contracte original.

**iii) El registre d'altres trimestrals a la Seguretat Social:** es tracta dels talls trimestrals que indiquen si la persona estava donat d'alta a la seguretat social en el darrer dia laborable de cada trimestre. Hauria d'incloure el tipus de jornada laboral i el tipus de contracte.

Cada persona pot tenir més d'un alta laboral en un moment determinat, si per exemple està treballant en mes d'un lloc o si està donat d'alta per compte aliena i per compte propi.

Taula 3

Base de dades	Principals variables disponibles	Avantatges	Limitacions
<p><b>Base de dades d'afiliacions a la Seguretat Social (AFI)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règim de cotització</li> <li>• Grup de cotització</li> <li>• Tipus de contracte</li> <li>• Tipus de contractant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permet saber si una persona està treballant per compte propi o aliè el darrer dia laborable de cada trimestre.</li> <li>• Permet construir històries laborals relativament llargues (sèrie disponible des de 2005)</li> <li>• Inclou informació de les altes de treballadors autònoms</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• És poc sensible per capturar insercions breus i inestables sobre tot si la participació laboral és dins d'un únic trimestre</li> <li>• Poc informativa sobre la naturalesa del contracte i el lloc de treball.</li> <li>• No hi ha informació sobre salaris</li> </ul>
<p><b>Registre de contractes laborals (Contrat@)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Data d'inici del contracte</li> <li>• Tipus i grup de contracte</li> <li>• Tipus de jornada</li> <li>• Classificació de l'ocupació CNO-11 <a href="http://bit.ly/17ig1GW">http://bit.ly/17ig1GW</a></li> <li>• Municipi del lloc de treball</li> <li>• Bonificacions del contracte</li> <li>• Col·lectiu de la bonificació</li> <li>• Durada del contracte</li> <li>• Activitat econòmica CCAE-09 <a href="http://bit.ly/11cXYd2">http://bit.ly/11cXYd2</a></li> <li>• Nombre de treballadors de l'empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es registren pràcticament el 100% dels contractes</li> <li>• Permet conèixer el tipus d'ocupació i l'activitat econòmica i relacionar-la amb les qualificacions de l'aturat i el tipus de política activa en què ha participat</li> <li>• Permet ubicar el lloc de treball</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No conté informació sobre contractació d'autònoms</li> <li>• No registra la finalització dels contractes</li> <li>• No hi ha informació sobre salaris</li> </ul>

- Vinculació a ETT
- Tipus d'empresa

Com podem veure de la taula 3, cada peça d'informació per separat no és suficientment informativa. En canvi, a partir d'una combinació de les dues es pot determinar amb un marge d'error limitat la inserció laboral dels participants d'un programa en un determinat moment. El pseudo **algoritme** emprat és el següent:

1. Es busca el primer identificador del llistat de les dades de gestió de les polítiques actives en la base de dades de Contrat@. Per cadascun dels contractes associats a aquest identificador es genera un vector amb tantes columnes com mesos tingui el període a analitzar (la qual cosa es determina de forma externa). A partir de la informació d'altres contractuals, s'ubica en el vector tant l'inici d'un contracte com la seva finalització, emprant un 1 per als moments en els quals el contracte és vigent i un 0 per als moments en què no ho és. Aquells contractes sense data d'extinció romandran com a 1 fins al final del període.  
La cerca dels contractes pot ser condicional a determinades característiques. Per exemple, ens podríem concentrar únicament en aquells que siguin del sector privat o que siguin de jornada completa.
2. Es busca l'identificador en qüestió a la base de dades amb el registre d'altres i baixes de la Seguretat Social. A partir de la data d'alta del contracte, es mira quin és el primer tall trimestral en què la persona deixa de constar com a alta. A partir d'aquest trimestre, el contracte es considerarà extingit. Quan l'alta d'un contracte a Contrat@ no es pot detectar en el registre de la SS (i.e. contractes breus, únicament vigents entre talls trimestrals), el contracte es considerarà com a extingit el mes posterior d'haver estat donat d'alta a Contrat@<sup>23</sup>.
3. En el registre de la SS es busca si el identificador figura com a alta per compte propi (autònoms). Partint del moment en què es detecta l'alta, es genera un vector de dimensió igual a la durada del període a analitzar. El vector tindrà un 1 des del primer trimestre que figuri com a autònom fins els dos primers mesos del trimestre en què es perd l'alta

---

<sup>23</sup> Aquí per tant, tenim un marge d'error de com a màxim dos mesos.

4. Finalment, per aquells DNIs que no figurin ni a Contrat@ ni als registres de SS, se'ls hi assigna un vector amb valor igual a 0.

Un cop contrastats tots els contractes corresponents a un DNI, tant els de compte aliena com els d'autònoms, l'algoritme conservarà el valor màxim de contractes existents per cada mes.

### **Incidències detectats en la aplicació del algoritme en les bases de dades facilitades**

Les bases de dades contenien diferents problemes, motiu per el qual alguns dls càlculs descrits no es van poder realitzar de forma directa i van requerir prendre una sèrie de decisions sobre el seu contingut, algunes de les quals caldrà contrastar amb el SOC si són correctes. En altres casos, malauradament el contingut de les diferents fonts d'informació no va permetre realitzar el càlcul de l'indicador<sup>24</sup>.

- Fitxa de dades sobre els participants:
  - Valors incomplets: La data de inici i fi de la actuació no està en tots els expedients. Dels 238,069 identificadors facilitats, un no tenia data d'inici de l'actuació i 13,870 no tenien data de finalització de l'actuació. En alguns casos, a més a més, en alguns casos la data que ficava era incongruent. Donat que únicament s'han considerat les altes laborals posteriors a la fi del programa en qüestió, no comptar amb aquesta informació no permetia determinar el moment relatiu del contracte laboral i si era previ o posterior a la fi de la intervenció, i per tant es va decidir treure de la base de dades aquestes persones.
  - Valors duplicats: De les 224,200 individus amb data d'inici i de fi completes, 35,683 eren duplicats, tot i que una part d'aquests 19,696 eren duplicats entre programames. Donat el gran volum de dades, en aquesta anàlisi ens hem quedat amb una única

---

<sup>24</sup> Cal aclarir que s'aquestes mancances es podrien solucionar, seria molt directe el seu càlcul

observació per persona, eliminant les observacions duplicades, més enllà que siguin de diferents programes.

- **Nivell educatiu:** Sense un diccionari, el nivell educatiu de les persones no es pot traduir a les categories de baix, mig o alt i per tant no es va poder estimar el match entre nivell formatiu de la persona i el requerit per l'ocupació.
- **Contrat@:**
  - El registre d'altres contractuals inclou 18,744 observacions (de les quals 12,500 corresponen a identificadors únics). Tanmateix, únicament 10,207 observacions tenen informació sobre una alta contractual. No queda clar si aquesta diferència és un error en l'extracció de les dades o quina cosa l'ha generada.
  - No inclou una tipologia de contracte que permet saber de forma directa si es tracta d'un contracte indefinit, temporal o fixo discontinu. Tampoc no permet inferir en forma directa si és una contractació a temps parcial o temps complet. Per salvar aquest obstacle, es va generar el següent diccionari per traduir el tipus de contracte segons duració i tipus de jornada.

Tipus contracte ID	Tipus Contracte	Jornada	Durada
100	Ordinari temps indefinit	Completa	Indefinit
109	Conversió a indefinit a temps complet amb bonificació	Completa	Indefinit
130	Minusvàlids	Completa	Indefinit
150	Foment de la contractació indefinida	Completa	Indefinit
189	Conversió a indefinit a temps complet sense bonificació	Completa	Indefinit
200	Temps parcial indefinit sense prestació	Parcial	Indefinit
209	Conversió a temps parcial amb bonificació	Parcial	Indefinit
230	Temps parcial persones amb discapacitat	Parcial	Indefinit

239	Conversió a temps parcial minusvàlid	Parcial	Indefinit
250	Temps parcial indefinit amb prestació	Parcial	Indefinit
289	Conversió a temps parcial sense bonificació	Parcial	Indefinit
300	Fixos i periòdics de caràcter discontinu	Completa	Indefinit
309	Conversió a indefinit de fixe discontinu amb bonificació	Completa	Indefinit
330	Fixo discontinu minusvàlids	Completa	Indefinit
389	Conversió a fixe discontinu sense bonificació	Completa	Indefinit
401	Obra o servei a temps complet	Completa	Temporal
402	Eventuals per circumstàncies de la producció a temps complet	Completa	Temporal
410	Interinitat a temps complet	Completa	Temporal
420	Pràctiques a temps complet	Completa	Temporal
421	Formació	Completa	Temporal
430	Temporal persones amb discapacitat bonificats prestacions	Completa	Temporal
452	Temporal a temps complet empresa inserció	Completa	Temporal
501	Temps parcial obra o servei	Parcial	Temporal
502	Temps parcial eventuals circumstàncies producció	Parcial	Temporal
510	Temps parcial interinitat	Parcial	Temporal
520	Pràctiques temps parcial	Parcial	Temporal
530	Temps parcial temporals persones amb discapacitat	Parcial	Temporal
540	Jubilació parcial	Parcial	Temporal
541	Temps parcial de relleu sense prestació	Parcial	Temporal
552	Temporal a temps parcial empresa inserció	Parcial	Temporal
970	Adscrits per col·laboració social	Parcial	Temporal
990	Altres no especificats	Parcial	Temporal



- Municipi de contractació: No consta informació sobre el municipi de contractació i per tant no es pot explorar si els contractats són d'alguna àrea en particular o fer anàlisi sobre l'efecte de la taxa d'atur al municipi i la probabilitat de ser contractat.
  - Nombre de treballadors: En la mateixa línia, tampoc no hi consta informació sobre la quantitat de treballadors.
  - Període de les dades: En principi, la informació només conté les altes contractuals que van passar un any abans i una any després del programa. Això limita molt l'anàlisi. D'una banda impedeix caracteritzar correctament a la població (si venia d'una temporada llarga a l'atur, si havia tingut alguna feina indefinida en els darrers dos anys, etc). De l'altra, la probabilitat de que aquestes persones troben feina més enllà de l'any de participació, sobre tot pel període analitzat, és suficientment alta com per que tingui sentit contemplar una finestra temporal més gran. A més a més, com que les diferents persones acaben el programa en moments diferents, això fa que la finestra d'anàlisi no sigui homogènia.
- Altes trimestrals de seguretat social:
    - La tipologia de contractació té el mateix problema que les altes contractuals i per tant es va procedir de la mateixa manera.
    - Les altes de seguretat social únicament no inclou les d'autònom i per tant només es van considerar contractacions per compte aliena.
    - Període de les dades: Tenen el mateix inconvenient que les dades d'altes de contracte, un període de molt limitat i que a més a més és diferent per a diferents persones.

## **Resultat provisional de l'explotació de les dades<sup>25</sup>**

D'acord amb la informació proporcionada per el SOC el programa AODL entre el desembre del 2014 i desembre del 2015, i el tenia un total de 97 participants, cap d'elles duplicades i amb la informació completa pel que fa a la data d'inici, data de fi, sexe i data de naixement. D'aquestes 97 persones, 62 van tenir una inserció laboral i dos d'aquestes contractacions van ser amb una contractació indefinida. Tanmateix, cap d'aquestes contractacions van ser posterior a la finalització del programa. Val la pena recordar que únicament es consideren insercions aquelles que s'han fet amb data posterior a la fi de la intervenció i per tant en aquest cas no compta cap d'aquestes.

El programa ACIM es va portar a terme al 2016, 2017 i 2018 en diferents moments de l'any, és a dir, té diferents dates d'inici i finalització. D'acord amb les dades de registre aquest programa va tenir un total de 4,452 participants, dels quals 45 eren identificadors duplicats. Un dels participants no tenia informada la data d'inici i 1,564 participants no tenien la data de fi, els quals es van descartar de l'anàlisi, tal i com es va comentar a l'apartat anterior. Amb relació a les seves característiques demogràfiques, quinze dels participants no tenien el sexe informat i 25 no tenien la data de naixement. Aquest programa, a més a més, tenia un total de 225 moduls amb accions diferents<sup>26</sup>.

En aquest cas, 162 persones van tenir un alta contractual, de les quals 18 van ser indefinides i 14 a més a més de jornada completa. Tanmateix, únicament 3 contractacions (aproximadament el 0.1% dels participants) van ser amb una data posterior a la data de fi del programa.

Per contra, al llistat d'altres trimestrals de seguretat social, 347 persones comptaven amb al menys una alta (un total de 2601 altres trimestrals a seguretat social). D'aquestes altes, 1,176 es van produir en un període posterior a la

---

<sup>25</sup> Degut a les diferents incidències trobades amb les dades, abans de publicar aquests resultats de forma oficial caldria revisar si els supòsits adoptats són correctes o si cal modificar-los.

<sup>26</sup> Això fa pensar que aquest programa té un determinat itinerari

finalització del programa corresponent a 289 persones. Finalment, del total d'altres trimestrals, 118 són de persones a les quals no figura cap contracte i de fet, 25 d'aquestes tenen un alta trimestral posterior a la data de finalització del contracte.

No queda clar quin és l'origen d'aquesta diferència. Una primera possibilitat seria que fossin altres trimestrals de contractes produïts abans de la finalització del programa en qüestió però que no estiguessin incloses en la finestra temporal considerada. Una segona possibilitat és que siguin altres contractuals produïdes fora del territori català i que per tant no consten al registre.

A la taula 4 podem ver la mitjana dels indicadors per als participants del programa AODL.

Taula 4 – Indicadors de qualitat laboral per a la mitjana dels participants del programa AODL

Programa	Tipus de contractació	Grup	Total de mesos treballats	Proporció del temps total treballat	Percentatge del tipus de contractació sobre total treballat	Temps fins a trobar feina amb un determinat contracte	Percentatge de temps total fins a trobar feina	Màxim nombre de mesos consecutius treballats
AODL	General	Agregada	0.3727663	0.0170793	-	-	-	0.1054325
AODL	Indefinida	Agregada	0	0	0			0
AODL	Completa	Agregada	0.001787	0.0000698	0.0024648	59	2.298974	0.001787
AODL	Indefinida i completa	Agregada	0.3688349	0.0169259	0.9952465	62.41901	2.988088	0.1015011
AODL	Temporal	Agregada	0.001787	0.0000698	0.0024648	59	2.298974	0.001787
AODL	Parcial	Agregada	0	0	0			0

Tenint en compte aquestes incidències, abans de fer extensiu l'exercisi a la resta de programes i participants, caldria revisar els registres utilitzats per al present

pilotatge en tres dimensions <sup>27</sup>. Una primera, confirmar que l'identificador anonimitzat que es va utilitzar per fer l'extracció d'altres contractuals i altres de seguretat social és 100% compatible entre ells i amb el identificador del registre de participació en els diferents programes ocupacionals. En segon lloc, revisar el registre d'altres contractuals per confirmar que s'han inclòs tots els contractes, i fer el mateix amb les altres de seguretat social. Finalment, ampliar la finestra temporal d'altres contractuals per poder descartar alguna de les hipòtesis presentades. Addicionalment, caldria incloure les qüestions relacionades amb tipologia de contracte, municipi, nombre de treballadors en les altres contractuals i tipologia de contractació en l'alta de seguretat social i verificar el tema de data de finalització en els registres de participació i a partir de quin moment s'han de incloure un nou contracte.

### **4.3 Formes d'utilització de la proposta d'indicadors sobre la qualitat de l'ocupació**

En l'actualitat, els indicadors d'inserció laboral consideren únicament si la persona estava treballant en un moment determinat. La majoria de les vegades, es mira si treballen als sis mesos de finalització d'un programa o com a molt als 12 mesos. Això tanmateix no diu res sobre el que ha passat durant aquest període (continuitat de l'ocupació), el tipus de jornada i contractació (precarietat), el sou que ingressa en la feina (pobresa laboral) o si l'ocupació està d'acord amb el seu nivell ocupatiu (desajustament vertical).

Per tal de poder tenir una visió més complerta del resultat en termes d'inserció laboral de la participació d'un programa, s'han desenvolupat una sèrie d'indicadors que es poden construir a partir dels registres administratius existents i que capturen la majoria d'aquestes dimensions.

Per que això sigui factible, d'una banda caldrà incloure en el moment d'inscripció a un OT com a demandant d'ocupació la possibilitat que la persona doni el vist i

---

<sup>27</sup> Tot i que l'anàlisi s'ha fet, aquestes incidències són suficientment importants i per tant considerem que s'han d'aclarir les discrepàncies abans de publicar les taules corresponents.

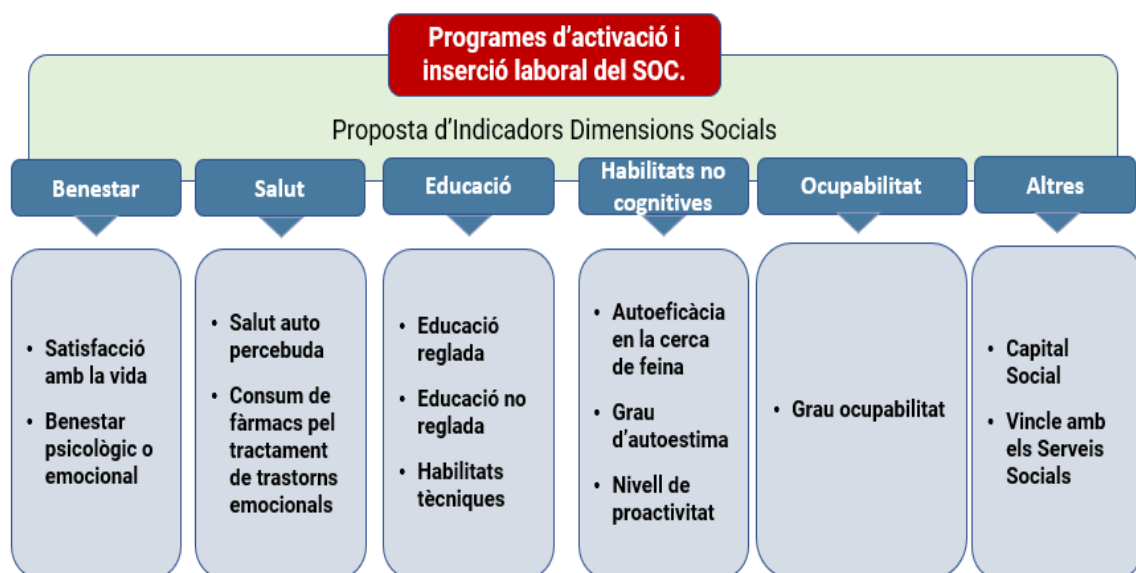
plau a que s'utilitzin les seves dades administratives. De l'altra, serà necessari un model de tractament de dades amb l'Observatori del Treball i Model Productiu per a que aquest faciliti les dades d'altres contractuals i altres trimestrals de seguretat social amb el format pre establert que atengui les necessitats dels programes, i així evitar les incidències detectades durant el pilotatge d'aquests indicadors.

La incorporació d'aquests indicadors en les avaluacions de programes d'ocupació permetrà entendre de forma més integral la dinàmica laboral de les persones que hi, la qual cosa hauria de servir no només per valorar el resultat dels programes sinó també per fer un perfil més acurat dels participants i així ser capaços de dissenyar i oferir aquelles polítiques més adients per a ells.

## 5. Conclusions

L'objectiu principal del present estudi ha estat la selecció d'una cistella d'indicadors que puguin ser emprats per analitzar l'impacte social de programes d'inserció laboral del SOC. Complementàriament, també s'ha elaborat una proposta de refinament dels actuals indicadors d'inserció laboral.

Amb relació als indicadors d'impacte social, la revisió sistemàtica de la literatura, realitzada amb la metodologia de la Campbell Collaboration, ha permès identificar les principals dimensions i subdimensions en aquest àmbit a tenir en compte en el moment de dissenyar polítiques actives d'ocupació. Aquestes es presenten en la il·lustració següent:



Aquest llistat ha estat la base que ha permès operativitzar una proposta d'indicadors d'impacte social de programes d'inserció laboral com a instrument per ajudar a definir l'èxit de les polítiques d'inserció laboral. Aquesta proposta pot ser molt útil per aquelles polítiques d'ocupació dirigides a col·lectius socialment vulnerables com poden ser joves que no estudien ni treballen, aturats de llarga duració majors de 55 anys, persones amb discapacitats o, finalment, dones amb infants a càrrec i sense cònjuge.

A més , pot contribuir a millorar les fases de disseny de la teoria del canvi dels programes, així com a preveure els recursos necessaris per poder recollir la informació necessària per respondre les preguntes d'avaluació que siguin d'interès.

La revisió sistemàtica ha ajudat a identificar un total de 322 indicadors. D'aquests, 42 són sobre benestar, 112 sobre salut, 28 sobre educació, 61 d'habilitats cognitives, 20 d'ocupabilitat i finalment 59 indicadors rellevants que no es poden classificar a les altres categories. Un dels criteris per seleccionar els indicadors a incloure en la proposta final ha sigut la validesa i qualitat dels indicadors segons un índex construït ad hoc que considera tres dimensions: parsimònia (facilitat d'estimació), font de dades i freqüència. L'ús d'aquest índex ha permès visualitzar el *trade-off* entre simplicitat i precisió de l'indicador. És a dir, els indicadors més simples que consten d'una sola pregunta suposen menys precisió i subjectes a la percepció de l'enquestat, mentre que les escales validades consten de més ítems però havent passat un procés de validació estadística de la seva precisió.

Del total d'indicadors identificats, destaca pel seu nombre els de la categoria salut, i especialment, els de la salut mental. Per tant, s'observa un interès rellevant de l'efecte d'aquestes polítiques sobre la salut. Els dos tipus d'indicadors que destaquen en aquesta categoria són (1) els que mesuren la percepció subjectiva de l'estat de salut de la persona amb una sola pregunta amb respostes de tipus Likert i (2) els que mesuren l'estat de salut mental a partir d'una escala validada (i per tant, més objectiu). Per altra banda, entre els indicadors de benestar, destaquen els de satisfacció amb la vida i la felicitat, estimats a partir d'una pregunta amb una escala Likert. Pel que fa els indicadors d'habilitats no cognitives, destaquen els d'autoestima, autoeficàcia i integració social. En aquesta categoria, de forma general s'empren escales validades i reconegudes internacionalment per mesurar les habilitats no cognitives. En canvi, s'han extret un nombre reduït d'indicadors d'educació i aquests es centren en la matriculació o obtenció d'un cert nivell educatiu. És possible que en tractar-se de polítiques d'inserció laboral, l'impacte educatiu quedi en segon terme - excepte per aquells programes que van dirigits a joves amb nivells educatius molt baixos i que un increment dels seus estudis pot suposar posteriorment més

oportunitats laborals. De la mateixa manera, també s'han trobat pocs indicadors d'ocupabilitat, i la majoria d'aquests presenten una qualitat mitjana i baixa. Gran part dels indicadors utilitzen un elevat nombre de variables amb l'objectiu de captar la multidimensionalitat del concepte. D'altra banda, alguns dels indicadors es troben en una etapa de validació, la qual cosa reflecteix el caràcter relativament recent d'incorporar l'ocupabilitat com a element d'avaluació en programes laborals. Finalment, entre els indicadors de la categoria altres destaquen els que mesuren el capital social i els que miren si els programes d'ocupació ajuden a que els participants hagin de recórrer menys als ajuts socials en general.

A partir de l'anàlisi crític d'aquests resultats, considerant la seva viabilitat, es realitza la proposta concreta d'indicadors socials de programes d'inserció laboral que es mostra a la taula següent. El valor afegit d'aquesta proposta d'indicadors és que posa sobre la taula aquelles factetes on potencialment els programes d'inserció laboral poden fer èmfasi: que una persona trobi feina esdevé un repte multidimensional i cal tenir en compte d'altres outcomes que es poden veure modificats per aquestes polítiques de forma prèvia, simultàniament o posteriorment a la inserció laboral. En aquesta taula s'informa de les principals característiques de cada mesura, així com els aspectes pràctics a tenir en compte per la seva viabilitat en l'obtenció de la informació:

<b>Dimensió / subdimensió</b>	<b>Instrument</b>	<b>Temps d'administració</b>
<b>Benestar</b>		
Satisfacció amb la vida	Pregunta amb 7 possibles respostes utilitzada prèviament a enquestes oficials.	20 segons
Benestar psicològic o emocional	Escala validada amb 12 preguntes (GHQ-12).	5 minuts
<b>Salut</b>		
Salut auto percebuda	Pregunta amb 5 possibles respostes utilitzada prèviament a enquestes oficials.	20 segons



Consum de fàrmacs pel tractament de trastorns emocionals	Registres administratius sistema sanitari públic (AQUAS) de prescripció de fàrmacs	--
<b>Educació</b>		
Educació reglada	Registres administratius Departament d'Ensenyament (nivells secundari, postobligatori, superior)	--
Educació no reglada	Dues preguntes utilitzades prèviament a enquestes oficials	1 minut
Habilitats tècniques	Instrument ad-hoc	--
<b>Habilitats no cognitives</b>		
Autoeficàcia en la cerca de feina	Escala validada només en llengua anglesa amb 6 ítems	Menys de 3 minuts
Grau d'autoestima	Escala validada amb 10 ítems (escala de Rosenberg)	Menys de 3 minuts
Nivell de proactivitat	Escala validada només en llengua anglesa amb 15 ítems (Proactive Attitude Scale)	Menys de 3 minuts
<b>Ocupabilitat</b>		
Grau ocupabilitat	Escala validada només en llengua anglesa amb 24 preguntes utilitzada prèviament en joves i adolescents	5-10 minuts
Grau ocupabilitat	Escala validada amb 35 ítems (Employability Appraisal Scale)	10-15 minuts
<b>Altres</b>		
Capital Social: participació activa en associacions de la societat civil	Pregunta amb 8 subpreguntes utilitzada prèviament en una avaluació i basada en preguntes similars a enquestes oficials	1 minut
Capital Social: mida de la xarxa social	Quatre preguntes que pertanyen a una escala validada (escala de Lubben)	2-3 minuts

Vincle amb els Serveis Socials	Registres administratius del suport econòmic rebut per part dels serveis socials municipals	--
--------------------------------	---	----

Aquesta proposta d'indicadors vol contribuir a millorar l'avaluabilitat de polítiques d'inserció laboral. Més específicament, esdevé un instrument a tenir en compte en el moment de millorar els sistemes d'informació actuals sobre les polítiques d'inserció laboral al haver analitzat la viabilitat de cada un dels indicadors d'impacte social escollits. A mig termini, la pretensió és que alguns d'aquests indicadors es puguin sistematitzar, tant pel que fa a recollida d'informació com en la generació *ad hoc* d'informació necessària per una avaluació d'implementació, d'impacte o econòmica. Finalment, la proposta d'indicadors d'impacte social presentada esdevé un instrument molt útil per millorar el diagnòstic de les necessitats socials de la població diana dels programes o polítiques actives d'ocupació. Concretament, esdevé una possibilitat per afegir informació rellevant sobre les característiques individuals dels aturats, aspecte que hauria d'ajudar a definir millor les activitats i/o recursos necessaris en el moment de dissenyar una intervenció o programa. Per exemple, col·lectius amb baixa autoestima poden requerir de mesures d'activació o de tutors personals. Col·lectius amb ansietat i depressió poden requerir de mesures clíniques prèvies o paral·leles a la pròpia política d'activació laboral. És a dir, el programa haurà d'articular la seva col·laboració amb professionals clínics d'atenció primària o especialistes en salut mental.

Els indicadors de qualitat de l'ocupació poden millorar força el seguiment de les diferents intervencions i veure fins a quin punt contribueixen a la generació de llocs de treball de qualitat i amb certa estabilitat. Com hem pogut veure, un percentatge molt alt de la contractació posterior és d'una precarietat considerable i segurament caldrà perfilar millor als participants per tal de aconseguir generar un itinerari d'activació que estigui d'acord amb els obstacles socioeconòmics als que s'enfronta.

La informació per construir els indicadors, de fet, està disponible. En aquest sentit, caldria demanar a l'Observatori de Treball del Departament de Treball, Afers Socials i Família que d'una banda incloguin els camps que ara mateix no

han estat inclosos (principalment, tipus de contractació, tipus de jornada) i de l'altra que s'ampliï la finestra observacional per tal de cobrir un període més acord amb la realitat laboral d'aquests col·lectius. A banda d'això, tenint en compte l'ènfasi actual en les polítiques d'autoocupació, segurament caldrà incorporar les altes per compte propi.

Per tal de concloure, el present estudi conté una proposta d'outcomes socials sobre els quals poder avaluar l'impacte de les diferents polítiques d'ocupació i una proposta de millora per l'outcome qualitat de l'ocupació. D'aquesta manera, aquest estudi ajuda tant a implementar la part més social en aquests tipus d'avaluacions com a millorar com es mesura la part laboral, des d'un punt rigorós i científic, i poder tenir millor informació de tots els beneficis -els socials i els laborals- que comporta pels participants els programes d'inserció laboral a Catalunya.

## 6. Recomanacions

Sobre la base dels resultats d'aquest informe, suggerim les següents recomanacions:

1. Explorar quins serien els requeriments necessaris per implementar els indicadors d'impacte social proposats amb l'objectiu de considerar impactes de les polítiques d'inserció laboral del SOC més enllà de la inserció laboral. Alguns d'aquests requeriments són:
  - Millorar la recollida d'informació basal abans de l'inici de la intervenció dels seus participants i possibles grups de comparació
  - Incloure al model Q dimensions com les benestar personal i habilitats no cognitives, inclusió que també contribuirien a la millora del perfilat estadístic dels aturats a Catalunya
  - Explorar la col·laboració amb altres departaments de la Generalitat de Catalunya (Salut) i altres administracions (ens locals) per tal d'obtenir accés a les seves dades de registres administratius.
  - Realitzar una prova pilot de la incorporació d'aquell conjunt d'indicadors més adients a un programa o política concreta a escollir pel SOC i que s'implementi en a partir de 2020.
  - El resultat d'aquesta prova pilot hauria de ser, més que una avaluació de la política en clau de resultats, un informe breu que documenti el procés d'incorporació d'aquests outcomes als sistemes d'informació de cara a d'altres polítiques o programes; tot assenyalant aprenentatges, aspectes amb marge de millora i, finalment, possibles solucions a tenir en compte.
2. Adoptar els indicadors de qualitat de l'ocupació proposats. Per afavorir aquesta adopció es recomana específicament:
  - Completar, fins a on sigui possible, la informació provinent de registres administratius de cara a poder generar informació de forma periòdica sobre la qualitat de l'ocupació de les persones inserides laboralment

posterior a que hagin finalitzat la seva participació en un programa o política d'activació laboral.

- Amb relació a les altes contractuals i les altes de seguretat social, seria molt important completar la informació en línia amb els comentaris que s'han fet en l'informe. De fet, abans de publicar aquests resultats de forma oficial caldria revisar si els supòsits que s'han fet són correctes o si cal modificar-los.

## 7. Bibliografia

Achenbach, T. M. (1997). *Manual for the young adult self-report and young adult behavior checklist*. University of Vermont, Dept. of Psychiatry.

Beck, A. T. (1988). *Beck hopelessness scale*. San Antonio: The Psychological Corporation. Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior.

*Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288–312.

Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2007). Toward a better estimation of the effect of job loss on health. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 369–384. <https://doi.org/10.1177/002214650704800403>

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)

Goldberg, D., & Blackwell, B. (1970). Psychiatric illness in general practice. A detailed study using a new method of case identification. *British Medical Journal*, 1, 439–443.

Heijde, C. M. Van Der, & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>

Horowitz, M., Sonneborn, D., Sugahara, C., & Maercker, A. (1996). Self-regard: a new measure. *American Journal of Psychiatry*, 153(3), 382–385. <https://doi.org/10.1176/ajp.153.3.382>

Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1993). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195–213). Washington, DC: Hemisphere: R. Schwarzer (Ed.).

Karsten, P. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-

- analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Lehman, A. F. (1988). A quality of life interview for the chronically mentally ill. *Evaluation and Program Planning*, 11(1), 51–62. [https://doi.org/10.1016/0149-7189\(88\)90033-X](https://doi.org/10.1016/0149-7189(88)90033-X)
- Llinares-Insa, L. I., González-Navarro, P., Zacarés-González, J. J., & Córdoba-Iñesta, A. I. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample. *Frontiers in Psychology*, 9, 1437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01437>
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Mir, N., Todeschini, F., Bochaca, C., Saborit, C., Redondo, M., Ripol, A., Casado, D., i Robert, M.C., López, F. (2015). Especificació d'un sistema d'indicadors per mesurar la inserció laboral. Document de Treball.
- Ormel, J., Lindenberg, S., Steverink, N., & Verbrugge, L. M. . (1999). Subjective Well-Being and Social Production Functions. *Social Indicators Research*, 46(1), 61–90. <https://doi.org/10.1023/A:1006907811502>
- Pharr, J. R., Moonie, S., & Bungum, T. J. (2012). The Impact of Unemployment on Mental and Physical Health, Access to Health Care and Health Risk Behaviors. *ISRN Public Health*, 1–7. <https://doi.org/10.5402/2012/483432>
- Rose, D. (2018). The impact of active labour market policies on the well-being of the unemployed. *Journal of European Social Policy*, 1–15. <https://doi.org/10.1177/0958928718792118>
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Schalock, R. L., Hoffman, K., & Keith, K. D. (1993). Quality of life questionnaire. *International Diagnostic Systems Corporation*.
- Schwarzer, R. (1999). Proactive Attitue Scale. Retrieved June 28, 2019, from [http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Language\\_Selection/Turkish/Proactive\\_Attitude/pr\\_oacti ve\\_attitude.htm](http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Language_Selection/Turkish/Proactive_Attitude/pr_oacti ve_attitude.htm)

Vinokur, A. D., Price, R. H., & Schul, Y. (1995). Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American Journal of Community Psychology*, 23(1), 39–74. <https://doi.org/10.1007/BF02506922>

Weinberger, D. A. (1998). Defenses, Personality Structure, and Development: Integrating Psychodynamic Theory Into a Typological Approach to Personality. *Journal of Personality*, 66(6), 1061–1080. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00042>