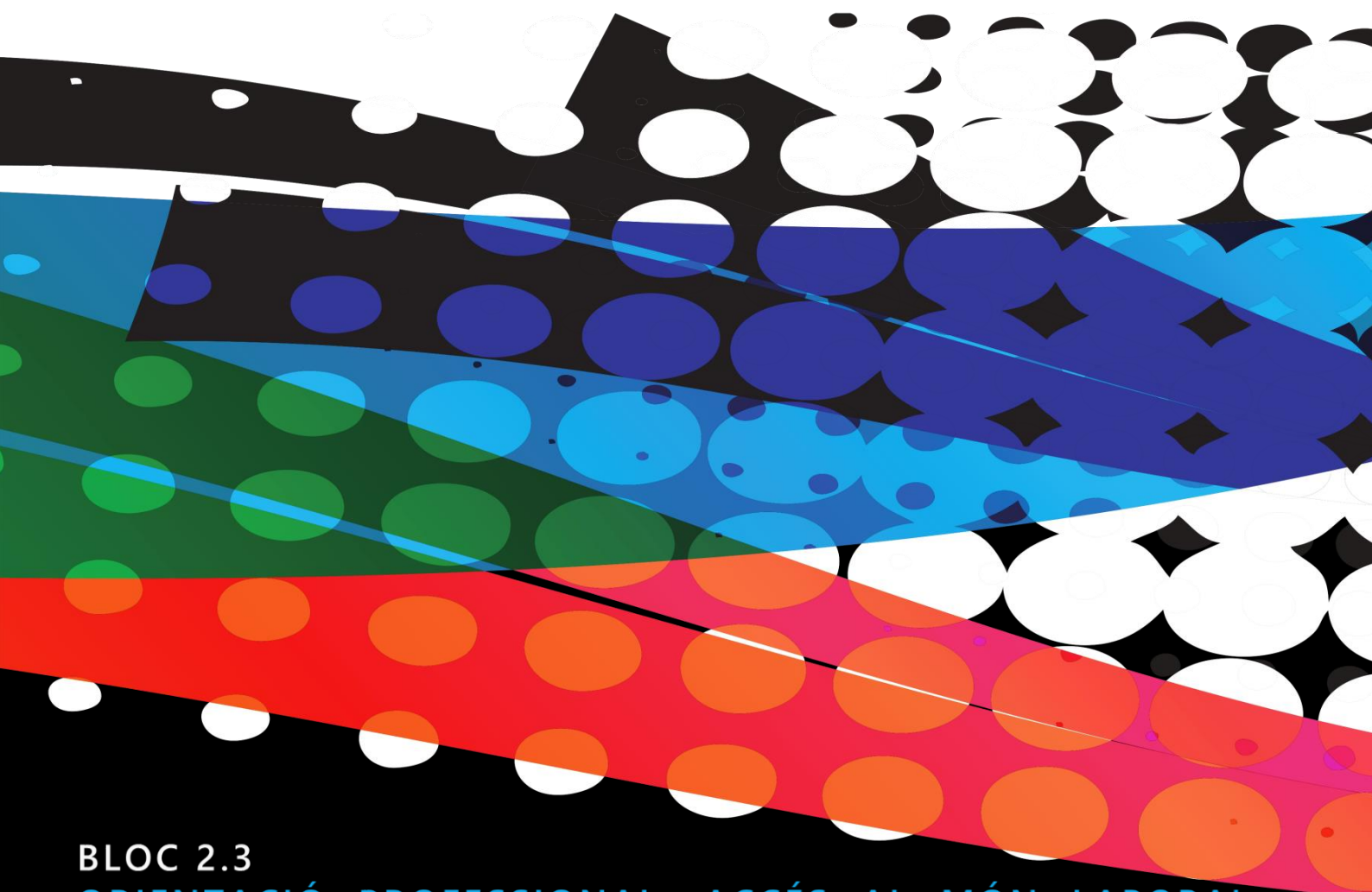




GENERALITAT VALENCIANA

CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, INVESTIGACIÓ, CULTURA I ESPORT

# Certificat oficial de formació pedagògica i didàctica per professorat tècnic



BLOC 2.3

ORIENTACIÓ PROFESSIONAL. ACCÉS AL MÓN LABORAL  
5ECTS

Malak Kubessi Pérez

Carmina Gil Gil



**EDITA:**

Generalitat Valenciana  
Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport  
Servei de Formació del Professorat

**AUTORES:**

Malak Kubessi Pérez  
Carmina Gil Gil

**MAQUETACIÓ:**

Esther Llorca Llácer

Aquest material ha sigut elaborat baix una llicència de  
Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0 de  
Creative Commons.



## 1

# L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

## 1.1. COM ES CONCEP L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL?

La finalitat bàsica de l'educació és oferir a les persones una preparació suficient que els permeti; d'una banda incorporar-se a la vida activa directament des de cadascun dels nivells educatius del sistema educatiu i, d'un altre, adaptar-se ràpidament, amb el menor cost humà, econòmic i social, a les situacions emergents provocades per l'evolució de l'economia i als canvis laborals i professionals que comporten.

L'orientació professional consisteix en un procés de maduració i aprenentatge personal, a través del qual es presta una ajuda tècnica a l'individu per a facilitar-li la presa de decisions vocacionals, a fi que aconseguisca un òptim grau de realització personal i d'integració social a través del món del treball i per tant ha de formar part de l'educació de l'alumne. L'orientació professional és un procés d'exploració de les característiques de l'individu, de descripció de les exigències de la professió i d'avaluació de les possibilitats professionals enfront d'aquestes exigències, de manera que l'individu pugui adoptar la decisió més lúcida i més lliure.

Tal com diu **Álvarez González** són aspectes rellevants sobre l'orientació professional:

- Procés d'ajuda, individual o grupal, de caràcter continu i progressiu
- Dirigit a tots els individus de totes les edats i en tots els moments de la vida
- Integra aquelles dimensions que contribueixen a la realització personal, educativa, vocacional i laboral en relació amb el desenvolupament de les conductes vocacionals
- Intervenció sistemàtica i tècnica des de perspectives especialitzades que impliquen els diferents agents educatius, de la comunitat i sociolaborals
- Assumeix els principis de prevenció, desenvolupament i intervenció social
- Integrada en el procés educatiu a través del currículum escolar i en el món laboral

## 1.2. PRINCIPIS

Tradicionalment s'han considerat tres principis en l'orientació:

**Principi de prevenció:** es tracta d'actuar abans que sorgisca el problema. Les situacions de crisi es donen especialment en les situacions de transició d'uns estudis a altres, transició de l'entorn escolar al món laboral i en la transició d'una ocupació a una altra.

Aquest punt de vista consta de les següents característiques:

- És proactiva
- És intencional i fundada en els coneixements científics sobre Orientació Professional
- Restringeix el risc de problemes d'orientació en els membres del grup en què s'intervé
- Modifica, sempre que siga possible, el context socioambiental creador de situacions conflictives
- Dota les persones d'habilitats i competències necessàries per a enfrontar-se amb èxit a les situacions d'Orientació Professional.
- Es fonamenta a processar informació dels determinants personals (personalitat, actitud, interessos...) i els determinants socials (possibilitats de formació professional, oferta laboral...).

**Principi de desenvolupament:** es fonamenta a considerar la persona en constant procés de formació professional i personal. Des d'aquest principi l'orientació professional té la finalitat d'estimular en la persona el progrés de canvi d'un estadi a un altre.

En funció d'aquest principi l'orientació professional es caracteritza per:

- Assumir el procés de desenvolupament al llarg de tota la vida, estructurat en etapes o estadis de maduresa
- Considerar les etapes en funció del desenvolupament biològic, sense intervenir l'experiència del subjecte
- Contemplar les etapes en funció de la capacitat de processar la informació i del desenvolupament del pensament
- Estimular el pas d'un estadi a un altre, a través de la consolidació de les habilitats pròpies de cada etapa, per a enfrontar-se millor a la següent
- Reforçar el principi de prevenció amb accions semblants a les que ja s'han promogut
- Potenciar els recursos interns de les persones, per a poder enfrontar-se a les múltiples decisions professionals que exigeixen contextos socioeconòmics amb tant canvis com l'actual.

**Principi d'intervenció:** segons aquest principi l'orientació no sols ha de tenir en compte el context en què es realitza, sinó també la possibilitat d'intervenir sobre el propi context. L'activitat orientadora estarà dirigida a la modificació d'aspectes concrets del context. Així mateix, l'orientació, des d'aquesta perspectiva, tractarà d'ajudar l'alumne a conscienciar-se sobre els obstacles que se li ofereixen en el seu context i li dificulten l'èxit dels seus objectius personals, perquè pugui afrontar el canvi necessari dels obstacles. La constant interacció entre l'individu i el context permet la transformació d'ambdós al mateix temps.

En funció d'aquest principi l'orientació professional es caracteritza per:

- Descobrir, analitzar i interpretar el procés d'interacció de les persones amb el seu entorn
- Proposar, elaborar i executar intervencions per a la transformació del context, en la mesura que siga possible
- Crear consciència dels determinants socials que influeixen en la presa de decisions
- Propiciar canvis socials quan es produeixen discrepàncies entre els valors de la persona i els valors de la societat
- Promoure l'autorealització de la persona a través de l'equilibri entre l'adaptació i la transformació al context, sense perdre l'objectiu del projecte vital

### 1.3. FINALITAT

Podem dir que la principal finalitat de l'orientació és el **diagnòstic**, la qual cosa implica una exploració completa dels escolars i del seu context amb la finalitat d'ajudar-los a comprendre's a si mateix i a resoldre els seus problemes i, per tant, poder predir les seues possibilitats educatives. Busquem avaluar aptituds, competències i interessos.

El contingut d'eix diagnòstic pot ser més o menys ampli, i pot comprendre:

- El coneixement de les seues disfuncions o malalties que puguin afectar la seua conducta i/o rendiment
- Les seues característiques cognitives i de personalitat
- La trajectòria escolar de l'alumne i els continguts o matèries en què troba més dificultat
- El seu context familiar i social

Això significa admetre tres coses:

- La personalitat posseeix una sèrie de trets peculiars de cada persona que mantenen una certa estabilitat en el transcurs del temps

- Aquestes característiques són observables i mesurables per mitjà de l'ús d'instruments, que pretenen descobrir l'estructura psicològica de cada individu
- La finalitat del diagnòstic és descobrir l'individu però, més encara, predir la seua conducta

Després del diagnòstic es durà a terme l'**assessorament**, que té com a objectiu ajudar en la seua presa de decisions. La funció d'assessorament de l'orientador consisteix a ser un conseller, oferir ajuda, però és l'alumne qui decideix.

L'assessorament abraçarà:

- **Un aspecte escolar**, que oferisca, aclarisca o amplie el coneixement que l'alumne té de si mateix i de les seues possibilitats a fi que sàpia desenvolupar adequadament.
- **Un aspecte vocacional i professional**, que informe de l'oferta formativa existent que més s'adapte a les seues característiques personals.
- **I un aspecte personal** que facilite l'ajuda necessària per a aconseguir un desenvolupament constructiu de la seua personalitat. En aquest sentit l'orientador ha de realitzar una atenció individualitzada quan les circumstàncies de l'alumne ho requerisquen i idear activitats o programes orientats al desenvolupament de les seues relacions interpersonals i socials per a afavorir la seua integració. Un factor clau està en la qualitat de la interrelació personal entre l'orientat i l'orientador.

## 1.4. REGULACIÓ EN L'EDUCACIÓ

La Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació (LOE), seguint el que estableix la LOGSE, presta una particular atenció a l'orientació acadèmica i professional. La importància que la LOE concedeix a l'orientació acadèmica i professional queda de manifest, ja que la destaca com un dels principis que han de regir l'educació: "L'orientació educativa i professional dels estudiants, com a mitjà necessari per a l'èxit d'una formació personalitzada, que propicie una educació integral en coneixements, destreses i valors" (art. 1,f).

També la LOE, en l'article 2, entre les finalitats de l'educació inclou l'orientació acadèmica i professional entre els factors que afavoreixen la qualitat de l'ensenyament: "Els poders públics prestaran una atenció prioritària al conjunt de factors que afavoreixen la qualitat de l'ensenyament i, en especial, la qualificació i formació del professorat, el seu treball en equip, la dotació de recursos educatius, la investigació, l'experimentació i la renovació educativa, el foment de la lectura i l'ús de biblioteques, l'autonomia pedagògica, organitzativa i de gestió, la funció directiva, l'orientació educativa i professional, la inspecció educativa i l'avaluació".

L'article 22 de la LOE, inclou entre els principis generals de l'ESO: "En l'Educació Secundària Obligatoria es prestarà especial atenció a l'orientació educativa i professional de l'alumnat". L'article 26. 4. assenyala que correspon a les administracions educatives promoure **les**

**mesures necessàries perquè la tutoria personal dels alumnes i l'orientació educativa, psicopedagògica i professional,** constitueixen un element fonamental en l'ordenació d'aquesta etapa.

D'entre els principis que es destaquen en la **LOMCE (Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per a la millora de la qualitat educativa)** són els mateixos que ja apareixien en la LOE, és a dir, la qualitat, l'equitat, els valors, la concepció de l'educació com un aprenentatge permanent, la flexibilitat, l'orientació educativa i professional, l'esforç i la motivació, etc. En l'article 5é ens indica que l'“**educació es concep com un aprenentatge que es desenvolupa al llarg de la vida**”. En el Títol iii sobre el professorat s'assenyala entre les seues funcions (Art.91.c) “la tutoria dels alumnes, la direcció i l'orientació del seu aprenentatge, en col·laboració amb les famílies” i “l'orientació educativa, acadèmica i professional dels alumnes, en col·laboració, si és el cas, amb els serveis o departaments especialitzats” (Art.91.d). Amb un major nivell de concreció, deguem també afegir que en les instruccions que regulen l'organització i el funcionament dels centres docents de titularitat de l'estat espanyol en l'exterior (24 de maig de 2005). En l'article 30, s'estableix que “en el pla d'orientació acadèmica i professional hauran de figurar els criteris per a organitzar l'orientació, que tindrà en compte els interessos de l'alumnat que s'escolaritza en els centres i la realitat del país en què s'ubiquen”.

**Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació.**

La present llei orgànica, així com la normativa que es dicte en el seu desenvolupament, en llaures al respecte de les competències i singularitats establides en la Constitució i incloses en els estatuts d'autonomia de les diferents comunitats autònomes, haurà de garantir l'ordre competencial de cadascuna de les comunitats autònomes en matèria educativa, amb especial respecte a la singularitat pròpia derivada dels drets històrics dels territoris forals, tal com reconeix la disposició addicional primera de la Constitució.

**Veure text complet en:** [//www.boe.es/boe/dias/2020/12/30/pdfs/boe-a-2020-17264.pdf](http://www.boe.es/boe/dias/2020/12/30/pdfs/boe-a-2020-17264.pdf)

**Llei orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la Formació Professional**

La capacitat de les persones per a aconseguir ser allò que tenen motius per a desitjar ser requereix disposar d'un ampli conjunt de drets, capacitats i competències personals, socials i professionals que són imprescindibles tant per a desenvolupar-se plenament com persones com per a aprofitar les oportunitats d'ocupació que ofereix el canvi econòmic i tecnològic.

En l'actualitat moltes persones al nostre país no disposen d'aqueixes capacitats, la qual cosa posa en risc el benestar personal i social. Ho posa de manifest, per exemple, l'elevada desocupació estructural, el fort abandó escolar primerenc, les bretxes de gènere, o els biaixos que afecten, especialment, a determinats col·lectius, com les persones amb discapacitat. En altres casos, persones que sí que disposen d'aqueixos coneixements i habilitats professionals per haver-les adquirit a través de l'experiència laboral no tenen, no obstant això, una forma



fàcil i eficaç de reconèixer i certificar aqueixos coneixements. Aquesta circumstància, que pràcticament afecta a la meitat de la població activa del país, limita el progrés professional de moltes persones treballadores i, en moltes ocasions, la seua pròpia continuïtat en l'ocupació. En tots dos casos aquestes situacions priven a aqueixes persones de les oportunitats per a realitzar-se plenament com a tals.

Aquesta privació d'oportunitats suposa una limitació al dret de ciutadania reconeguda en la nostra Constitució, així com en el Pilar Europeu dels drets socials, la Carta Social Europea, i la Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat. Aquest risc de limitació de ciutadania augmenta quan prenem en consideració que el fort canvi tecnològic i econòmic al qual estem sotmesos exigeix una adequada qualificació i flexibilitat del capital humà per a adaptar-se a les circumstàncies canviants de l'economia i de la tecnologia.

Alhora que moltes persones no troben ocupació, el sistema empresarial no aconsegueix cobrir algunes de les seues ofertes d'ocupació. Les vacants són especialment elevades en nivells intermedis de qualificació –vinculats a la formació professional– i, més en concret, en aquelles activitats directament relacionades amb la modernització del sistema econòmic exigida pel canvi tecnològic i la nova economia verda i blava. L'escàs desenvolupament de les qualificacions intermèdies en l'estructura formativa espanyola exigeix duplicar, amb rapidesa, el nombre de persones amb formació intermèdia per a poder respondre a les necessitats del sistema productiu.

El nombre d'ocupacions generades per la digitalització i la transició ecològica, els dos grans elements transformadors del model econòmic, necessitaran ser coberts amb persones competents i qualificades professionalment, almenys, amb el nivell de formació professional de grau mitjà, que s'inclou entre els corresponents a l'ensenyament secundari postobligatori. Les previsions per a Espanya en 2025 identifiquen que el 49% dels llocs de treball requeriran una qualificació intermèdia, i només un 14% de llocs requeriran baixa qualificació.

Els organismes internacionals recorden com l'absència de capacitats i habilitats laborals en moltes persones, o la falta de reconeixement i certificació en unes altres, és un enorme hàndicap per a la creativitat, la innovació, el dinamisme, la modernització productiva i el creixement de l'economia espanyola. El problema de la feble productivitat mitjana de la nostra economia i la insuficient capacitat d'emprenedoria estan, entre altres causes, vinculades a la falta de qualificació adequada d'una gran part del capital humà, la qual cosa coincideix amb els advertiments realitzats per organismes europeus.

Aquest desajustament exigeix introduir un instrument àgil i eficaç que facilite la qualificació i requalificació permanent de les persones, i l'ajust entre oferta i demanda de treball, un dels desafiaments com a país. La nostra estructura formativa està llastrada per un escàs desenvolupament i falta d'atractiu en la zona de qualificació intermèdia, més greu quant ens trobem en un moment tan decisiu com la quarta revolució industrial i les seues conseqüències en les noves necessitats de qualificació de totes les persones treballadores. Comparada amb la d'altres països amb estructura econòmica i d'activitat similars, la nostra estructura formativa està esbiaixada cap avall i cap amunt. D'una banda, tenim un elevat nombre de persones



sense qualificacions adequades a les necessitats de l'economia actual. Per un altre, tenim un elevat nombre de persones sobrecualificats en relació amb el treball que desenvolupen. Necessitem enfortir el grup de professionals amb qualificació intermèdia. Aquest és el tret que ens diferencia d'altres economies europees desenvolupades, que el seu principal actiu és aquest grup intermedi de persones qualificades professionalment.

Mentrestant, la formació professional continua llastrada socialment per una visió no adaptada a la realitat actual, que ha limitat tradicionalment a taxes reduïdes els percentatges d'estudiants en formació professional dins del sistema educatiu, privilegiant altres itineraris de caràcter més acadèmic, i a una insuficient inversió en l'oferta d'aquests ensenyaments. En els últims anys, aquest procés està aconseguint ser revertit, amb un creixement constant d'estudiants que opten per itineraris professionals.

Així mateix, la formació de la població activa, ocupada i desocupada, a Espanya es troba en índexs per davall del que totes les perspectives indiquen necessaris per a mantindre actualitzada i qualificada a la població. És urgent millorar els mecanismes de formació i requalificació, i ajustar-los a les necessitats pròximes als acompliments professionals.

Aconseguir una qualificació i requalificació permanent de tota la població, des dels joves abans d'abandonar l'escolaritat obligatòria fins al final de la trajectòria professional, requereix d'una política ferma, coordinada i ben orientada, que done coherència a un sistema integral de formació professional. Retardar decisions en aquest sentit suposaria assumir riscos per al benestar individual de la ciutadania i el benestar econòmic com a país, i renunciar en bona part a les oportunitats de modernització de la nostra economia i de la nostra societat, posant en risc objectius fonamentals per al segle XXI.

La moderna Economia del Creixement sosté que el dinamisme econòmic d'un país prové de l'existència d'una àmplia població laboral amb qualificacions adequades a les necessitats que demanden el canvi tècnic i econòmic. La creativitat i innovació d'una economia no és només el resultat del talent dels grups directius. El talent és una qualitat present en tota la població. El dinamisme econòmic d'un país és el resultat de la capacitat del conjunt de la seua població i no d'una reduïda elit. Pot afirmar-se que el benestar d'una societat democràtica, així com el dinamisme empresarial i econòmic d'un país passen per l'existència d'una àmplia població competent, qualificada i integrada social i professionalment.

Necessitem introduir amb urgència en el món del treball del nostre país un mecanisme que ajude a aproximar demanda i oferta d'ocupació. Aquesta és la principal recomanació de la moderna Economia del Treball. L'instrument més potent per a generar oportunitats per a les persones i crear aquesta població amb qualificacions laborals intermèdies i superiors és un eficaç Sistema de Formació Professional. Aquesta és l'evidència comparada d'altres països europeus. Però també la que revelen les dades de la pròpia economia espanyola. L'elevada taxa de desocupació juvenil espanyola descendeix més de cinc vegades entre titulats de Formació Professional.

En combinar escola i empresa i situar a la persona en el centre del sistema, la formació professional aconsegueix un adequat equilibri entre ensenyament humanístic i formació

profesionalizant. D'aquesta manera, la formació professional es converteix, d'una banda, en una potent palanca per a l'educació i el desplegament de les capacitats de les persones i, per un altre, en un poderós instrument per a la modernització i transformació del model productiu, d'acord amb els requeriments que porta la nova economia digital, verda i blava.

**Veure text complet en:** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-2022-5139>

## 1.5. TÈCNIQUES

Per al diagnòstic de les aptituds, competències i interessos poden utilitzar-se qüestionaris i inventaris d'actituds i interessos professionals i, junt amb això, escales d'observació i d'avaluació i tècniques sociomètriques que permeten obtenir un perfil complet de l'alumne. Un lloc destacat l'ocupa l'entrevista individual, un element clau del procés orientador tant en la fase de recollida d'informació com en el moment de l'ajuda o consell a l'estudiant. Les aptituds no són els únics factors determinants del rendiment i no han de ser l'única base per a la predicció de l'èxit o fracàs escolar ni per a l'elecció d'un tipus d'estudis.

López Bonelli planteja tres tècniques d'investigació:

### **L'entrevista**

L'entrevista en orientació vocacional és individual, operativa en la mesura que l'objectiu és que l'individu siga capaç de triar una carrera després del procés, i que estiga focalitzada al voltant de la professió i/o estudis que vol fer. Té un valor terapèutic perquè ha de permetre resoldre conflictes, aclarir motius i fantasies inconscients, enfortir funcions etc., que li impedeixen triar-ne una.

### **Tècnica reflex**

Pretén que el subjecte s'autocomprenga i resolga els seus problemes. Consisteix en el fet que el subjecte expresse el que pensa sobre una situació (reflex immediat), sintetitze els seus sentiments i actituds (reflex sumari), i elabore un missatge, discernint entre allò essencial i allò accessori (reflex terminal).

### **Informació**

Tracta d'aclarir la imatge distorsionada sobre un treball o professió, ja siga per falta d'informació, factors interns, etc. L'objectiu és elaborar i transmetre informació realista, afavorir la comunicació, aclarir i fomentar la busca d'informació.

## 1.6. AUTOANÀLISI

L'alumne deu prendre consciència de com es veu a si mateix, des de l'autoobservació i l'autoanàlisi, analitzant i avaluant el seu propi potencial professional i el dels seus interessos personals.

<http://todofp.es/todofp/orientacion-profesional/itinerarios-formativos-profesionales/conoce-tus-habilidades.html>

L'alumne ha de reflexionar sobre:

### **Coneixements:**

Fa referència als conceptes que s'han adquirit per mitjà de la formació, l'autoaprenentatge, l'especialització, l'experiència, etc.

Podem parlar de:

- Competències personals: són aquelles no vinculades a una professió però que permeten millorar la seua eficàcia en el treball.
- Competències professionals: és el conjunt de coneixements, destreses, aptituds i actituds que permeten exercir un treball concret de forma competent.

S'adquireixen:

- A través de la formació
- A través de l'experiència professional (acreditació de competències professionals)
- (ambdues es poden consultar en el portal del Ministeri d'Educació "[TodoFP.es](http://todofp.es)")

### **Aptituds:**

Autoanalitzant el seu comportament, responsabilitat, iniciativa, afany de superació, la seua capacitat d'aprendre noves coses, la creativitat, la polivalència, la seua capacitat de fer qualsevol cosa.

Tradicionalment es classifiquen en:

- Capacitats motrius:
  - Control i coordinació de moviments
  - Habilitats per a tasques de precisió
- Capacitats de comunicació
  - Transmissió d'idees i coneixements de forma verbal i escrita
- Capacitats intel·lectuals:

- Comprensió i expressió
- Anàlisi de situacions
- Càlcul
- Creativitat

Entre les teories més conegudes per a avaluar les aptituds podem destacar la **teoria Multifactorial de Thurstone**, basada en la tècnica estadística de l'anàlisi factorial, per a la que no existiria un factor general d'intel·ligència, sinó que està composta per un nombre limitat de factors diversos o aptituds mentals primàries bàsiques que són:

*R= raonament general*

*N= raonament numèric*

*S= raonament espacial*

*C= comprensió verbal*

*V= fluïdesa verbal*

*M = memòria*

*P= velocitat perceptiva*

### **Destreses:**

Preguntant-se com posar en pràctica els coneixements adquirits, l'experiència laboral, les habilitats, etc.

### **Interessos i expectatives:**

Són els desitjos o impulsos de grat, indiferència o desgrat cap a un objecte, activitat o professió. Centrant-nos en els interessos professionals direm que són les preferències que ens van espentant en una determinada direcció professional.

Són clàssiques les sis àmplies àrees d'interessos professionals que ens presenta **J.L. Holland**:

- Àrea realista: activitats manuals, mecàniques o tècniques
- Àrea científica: activitats que permeten analitzar les coses
- Àrea artística: activitats de tipus creatiu, com pintar, escriure, la música
- Àrea social: activitats d'ajuda als altres
- Àrea emprenedora: activitats que valoren els aspectes polítics i econòmics que suposen risc
- Àrea burocràtica: activitats ordenades, organitzades i d'acord amb normes que canvien poc

### **Situació personal:**

Suport familiar, situació econòmica, ajudes institucionals.

Després de la reflexió sobre aquests punts s'ha de dur a terme un balanç professional contrastant-los amb la situació del mercat de treball, a fi de definir un projecte professional amb possibilitats d'èxit. Una és la tècnica **DAFO**, que facilita la tasca d'**anàlisi, avaluació i autoconeixement**, servint-nos de base per a establir estratègies de millora i facilitar el camí i els recursos a utilitzar.

Es tracta d'una sèrie de qüestions que poden plantejar-se per a ajudar la persona a trobar respostes i concretar les fortaleces, debilitats, amenaces i oportunitats que determinen la seua situació en relació a la seua busca d'ocupació:

- Identificació de **FORTALESES** (aspectes positius, recursos, avantatges, èxits) molt important: depenen de la persona
- Identificació d'**OPORTUNITATS** (tota la força de l'entorn que representa un avantatge per a la persona o pot ajudar a aconseguir l'objectiu). No depenen de la persona
- Identificació de **DEBILITATS** (aspectes interns que limiten la capacitat d'aconseguir l'objectiu). Depenen de la persona
- Identificació d'**AMENACES** (tota la força de l'entorn: riscos, condicionants, barreres que poden impedir aconseguir l'objectiu). No depenen de la persona

# ANÁLISIS DAFO



| FACTORES INTERNOS   | FACTORES EXTERNOS   |
|---|---|
| <b>DEBILIDADES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Falta de experiencia</li><li>- Edad</li><li>- Desconocimiento de las nuevas tecnologías</li><li>- Problemas de movilidad</li></ul>         | <b>AMENAZAS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Competencia</li><li>- Desconocimiento de los productos de la empresa</li><li>- Aparición constante de nuevos conceptos</li></ul>  |
| <b>FORTALEZAS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dominio de idiomas</li><li>- Actitud positiva</li><li>- Manejo de las herramientas requeridas</li><li>- Habilidades comunicativas</li></ul> | <b>OPORTUNIDADES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Crecimiento del sector</li><li>- Buena agenda de contactos</li><li>- Presencia en redes sociales</li></ul>  |

Una vegada realitzat aquest autoanàlisi s'hauran d'**EXTRAURE CONCLUSIONS** per a determinar les estratègies que s'ha de seguir.

En el següent enllaç d'**Infoempleo** es pot trobar què és el DAFO i la seua aplicació en la busca d'ocupació amb un exemple aplicat a un perfil concret.

<http://blog.infoempleo.com/blog/2013/07/02/como-aplicar-un-dafo-en-tu-busqueda-de-empleo>

## 1.7. PRESA DE DECISIONS

El procés de prendre decisions és un procés continu que permetrà a l'alumnat prendre decisions de menor a més transcendència, a mesura que vaja obtenint informació de si mateix i de les alternatives educatives i professionals. Diferents autors (Álvarez González, 2004; Gómez, 1995; Ma i Yeh, 2005; Osipow, 1983; Rivas, 1988) destaquen els factors següents:

- **De tipus personal:** l'autoestima i l'autoconfiança, els valors, la personalitat, les aptituds, les experiències, la consciència de les emocions i la regulació emocional
- **De tipus motivacional:** les preferències, les expectatives, les aspiracions, els interessos i la satisfacció
- **De tipus professional:** eixides laborals, prestigi social, seguretat, salari, entre d'altres
- **De tipus ambiental:** possibilitats de l'entorn, la situació econòmica, el suport familiar.

Podem centrar-nos en dos models per la seua rellevància per a la presa de decisions educatives-professionals:

**Model de Gelatt:** és un model molt operatiu, ens indica com ha de realitzar-se una elecció. Sosté que la presa de decisions és un procés humà no científic, no sistemàtic, no seqüencial, i que hi ha tres directrius que haurien de dirigir el procés.

- La primera, "considera els teus fets amb imaginació, però no imagines els teus fets".
- La segona directriu de Gelatt, "coneix el que vols i creu-ho, però no estigues segur".

Per a Gelatt la presa de decisions implica un procés continu per a descobrir objectius. Per aquest motiu, els alumnes haurien d'aprendre a estar en un estat continu d'incertesa positiva sobre els seus objectius, mantenint les seues opcions obertes durant tot el temps. Conclou dient que el subjecte que pren decisions hauria de ser racional si no és que hi ha una bona raó per a no ser racional.

**El model DECIDEIX de Krumbolt** consta de les fases següents:

1. Definir bé la situació problemàtica. Explicitar el que es desitja i el temps límit per a prendre la decisió
2. Establir un pla d'acció. En aquesta fase s'han de descriure les accions necessàries per a prendre la decisió; s'ha de planificar quan es farà cada activitat i s'ha d'avaluar el temps que es dedicarà a cada etapa o fase.
3. Aclarir valors. Aclarir els valors i considerar els beneficis
4. Identificar alternatives. Remenar les diferents opcions i alternatives
5. Descobrir resultats possibles. Comparar les diferents opcions



6. Eliminar alternatives. Descartar aquelles alternatives que no responen a les necessitats plantejades

7. Començar l'acció. Dur a terme l'opció triada

Pots ampliar aquesta informació en el següent enllaç. <https://www.todofp.es/inicio.html>

## 1.8. L'ELECCIÓ D'ITINERARIS FORMATIUS PROFESSIONALITZADORS

El procés d'autoanàlisi i la presa de decisions, permeten dissenyar un itinerari formatiu propi necessari per a l'adquisició dels elements requerits per a acostar l'objectiu professional marcat. (<http://lomce.mecd.es/itinerarios>) Podem definir l'itinerari professional com la descripció i direcció del camí professional a seguir en el procés formatiu.

Dins del procés formatiu professionalitzador hem de distingir entre:

### 1.8.1. FORMACIÓ REGLADA

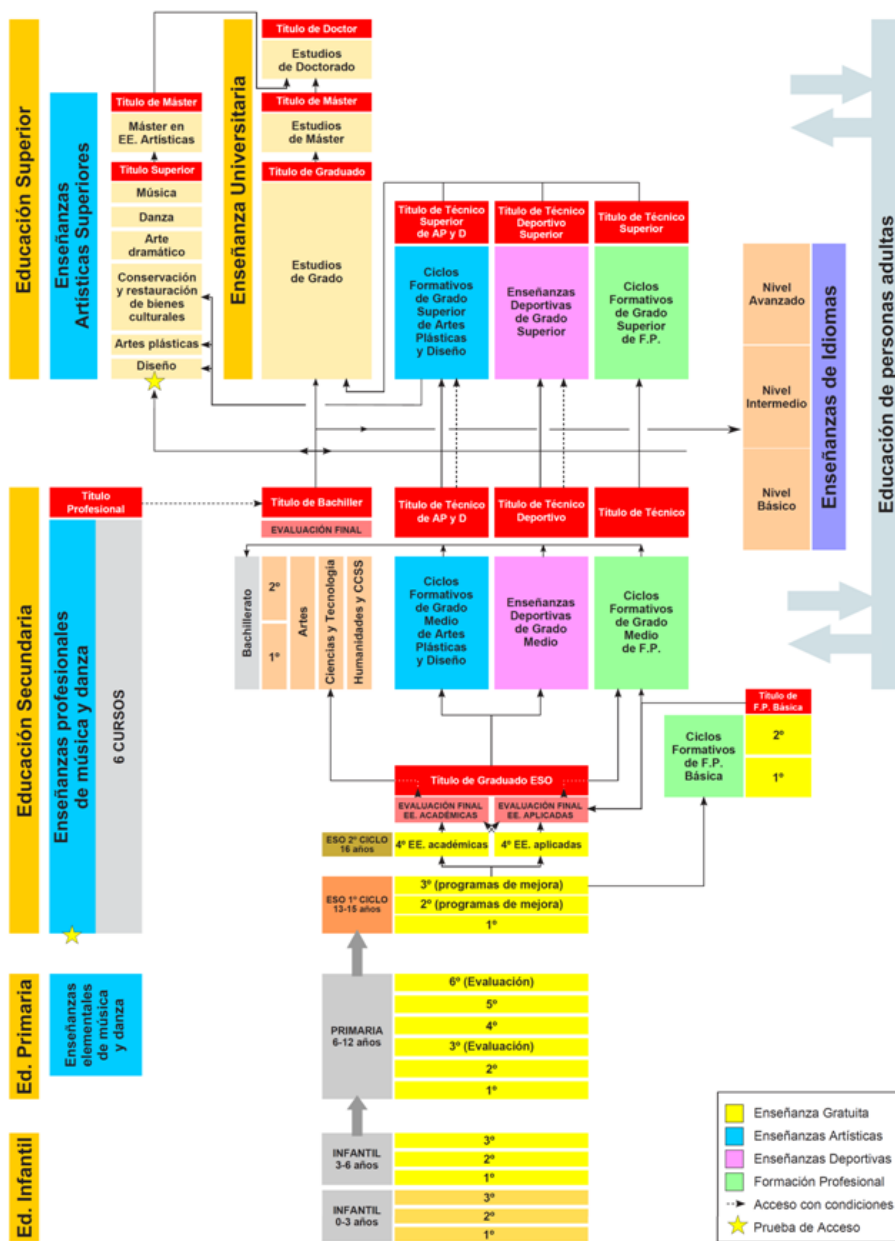
Es refereix a ensenyaments contemplades pel Ministeri d'Educació i impartides en centres públics o privats acreditats per a això (cicles formatius, graus, màsters...) i es contempla a la finalització un títol oficial. La Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació, en la seua redacció modificada per la Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per a la millora de la qualitat educativa defineix el Sistema Educatiu Espanyol com "un conjunt integrat per totes les institucions o agents que desenvolupen funcions de regulació, de finançament o de prestació de serveis per a l'exercici del dret a l'educació a Espanya, així com pels titulars". Igualment, s'engloba també en aquest concepte el conjunt de relacions, estructures, mesures i accions que s'implementen amb l'objectiu de garantir l'exercici d'aquest dret.

Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=boe-a-2020-17264](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=boe-a-2020-17264)

## Organigrama del Sistema Educativo Español

SISTEMA EDUCATIVO L.O.M.C.E.



Llei orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la Formació Professional.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-2022-5139>

Dins de l'itinerari professional comptem amb:

**Formació Professional Bàsica:** són programes educatius la finalitat dels quals és l'adquisició d'un conjunt de competències professionals necessàries per a la consecució d'un certificat de professionalitat de nivell i que possibiliten una inserció sociolaboral satisfactòria.

**Prova d'accés a cicles de Grau Mitjà:** realització de proves per a accedir als estudis de Grau Mitjà.

**Prova d'accés a cicles de Grau Superior:** realització de proves per a accedir als estudis de Grau Superior.

**Formació per a l'ocupació:** la formació per a l'ocupació té com a objectiu facilitar a la població activa, perquè permeta cobrir les necessitats d'adaptació i inserció laboral, per a permetre un major desenvolupament a una economia basada en el coneixement.

**Educació Secundària per a persones adultes:** l'objectiu és permetre l'obtenció del títol de Graduat en Educació Secundària Obligatoria a persones adultes.

**Prova d'accés a la universitat per a majors de 25 anys:** l'objectiu és permetre l'accés a la universitat a persones majors de 25 anys que no estiguen en possessió del títol de Batxillerat.

**Batxillerat:** l'objectiu principal és preparar els alumnes per a la realització d'estudis superiors (cicles formatius de Grau Superior o estudis universitaris).

**Cicles formatius:** entenem per cicles formatius de la nova formació professional el conjunt de coneixements, habilitats, formació pràctica i actituds que preparen l'estudiant per a l'exercici qualificat de diverses professions, durant un període de temps determinat en el qual s'imparteixen continguts específics. Proporcionen a l'alumne la formació necessària per a adquirir la competència professional pròpia de cada títol i comprén l'organització i les característiques del sector corresponent.

És important que la programació d'aquests cicles s'ajuste a la demanda de professionals en cada moment i en cada àrea geogràfica concreta. La Formació Professional respon a un perfil professional i s'estructura en mòduls professionals de duració variable. En el sistema educatiu, aquesta formació s'ordena en:

- Mòduls professionals específics dels **programes de qualificació inicial**
- **Cicles de Grau Mitjà**
- **Cicles de Grau Superior** que formen part de l'educació superior

Atenent els criteris d'afinitats de les competències professionals, es poden classificar aquests ensenyaments per famílies. Cada família reuneix aquells cicles formatius amb suficients característiques comunes, segons els criteris següents:

- L'afinitat formativa, és a dir, la similitud de coneixements i procediments de cada cicle formatiu
- La semblança entre els processos tecnològics utilitzats i els productes o serveis creats a nivell professional
- En alguns casos la família professional coincideix amb el sector industrial

Hi ha un total de 26 famílies professionals en la Formació Professional Específica.

<http://todofp.es/todofp/orientacion-profesional/como-elegir-tu-futuro/Perfiles-profesionales.html>

- Activitats físiques i esportives
- Administració i gestió
- Agrària
- Arts gràfiques
- Arts i artesanies
- Comerç i màrqueting
- Edificació i obra civil
- Electricitat i electrònica
- Energia i aigua
- Fabricació mecànica
- Hostaleria i turisme
- Imatge personal
- Imatge i so
- Indústries alimentàries
- Indústries extractives
- Informàtica i comunicacions
- Instal·lació i manteniment
- Fusta, moble i suro
- Marítim - pesquera

- Química
- Sanitat
- Seguretat i medi ambient
- Serveis socioculturals i serveis a la comunitat
- Tèxtil, confecció i pell
- Transport i manteniment de vehicles
- Vidre i ceràmica

**Estudis Superiors:** constituïts per:

- Formació Professional de Grau Superior
- Ensenyaments Artístics Superiors
- Ensenyaments Esportius Superiors
- Ensenyament Universitari: a través d'aquest títol es poden adquirir títols de Grau, Màster i Doctorat oficials.

**Ensenyament d'idiomes:** a través de les Escoles Oficials d'Idiomes (EOI) el Ministeri d'Educació i les administracions educatives, ofereixen a la població adulta la possibilitat d'aprendre una gran varietat de llengües estrangeres en règim especial. Els ensenyaments s'ofereixen en diversos nivells de competència.



L'elecció de l'itinerari formatiu dependrà del **punt de partida:**

**Si no es disposa del títol de Graduat en ESO** es podrà continuar la formació triant d'entre les següents opcions:

- Formació Professional Bàsica
- Prova d'accés a cicles de Grau Mitjà

- Prova d'accés a cicles de Grau Superior
- Formació per a l'ocupació
- Educació Secundària per a persones adultes
- Prova d'accés a la universitat per a majors de 25 anys

**Si es disposa del títol de Graduat en ESO** es podrà continuar la formació triant d'entre les següents opcions:

- Batxillerat
- Cicles de Grau Mitjà
- Proves lliures per a obtenir el títol de Tècnic
- Prova d'accés a cicles de Grau Superior
- Formació per a l'ocupació

**Si es disposa del títol de Graduat en ESO i un Certificat de Professionalitat** es podrà continuar la formació triant d'entre les següents opcions:

- Batxillerat
- Cicles de Grau Mitjà
- Proves lliures per a obtenir títol de Tècnic
- Prova d'accés a cicles de Grau Superior
- Formació per a l'ocupació

**Si es té un cicle formatiu de Grau Mitjà** es podrà continuar la formació triant d'entre les següents opcions:

- Prova d'accés a cicles de Grau Superior
- Batxillerat
- Prova d'accés a la universitat per a majors de 25 anys
- Formació per a l'ocupació

**Si es té el títol de Batxillerat** es podrà continuar la formació triant d'entre les següents opcions:

- Cicles Formatius de Grau Mitjà
- Proves lliures per a obtenir títol de Tècnic
- Proves lliures per a obtenir el títol de Tècnic Superior

- Cicles de Grau Superior
- Estudis universitaris
- Formació per a l'ocupació

**Si es té el títol de Batxillerat i un certificat de professionalitat** es podrà continuar la formació triant d'entre les següents opcions:

- Cicles de Grau Mitjà
- Proves lliures per a obtenir títol de Tècnic
- Proves lliures per a obtenir el títol de Tècnic Superior
- Cicles de Grau Superior
- Estudis universitaris
- Formació per a l'ocupació

**Si es té un cicle formatiu de Grau Superior** es podrà continuar la formació triant d'entre les següents opcions:

- Estudis universitaris
- Formació per a l'ocupació

Es pot ampliar la informació sobre la Formació Professional en els següents enllaços

[Portal Todo FP](#)

[Fundación Atresmedia - Descubre la Formación Profesional.](#)

[Descubre los ciclos de FP](#)

[Descubre la FP: Los profesores te lo cuentan](#)

[Descubre la FP: Los estudiantes te lo cuentan](#)

### 1.8.2. FORMACIÓ NO REGLADA

Es tracta d'aquella que no està contemplada pel Ministeri d'Educació i ofereix formació no contemplada (Cursos, Postgraus, Màster...). Aquesta formació engloba tots aquells ensenyaments, aprenentatges, cursos i seminaris de diverses temàtiques, que es realitzen per a iniciar-se o especialitzar-se en el nostre àmbit laboral o treball futur que exercirem, o bé aconseguir algun tipus de capacitat professional. Aquesta formació la imparteixen centres privats de formació, universitats privades, escoles de negocis...

Aquesta formació també respon a les necessitats de les organitzacions empresarials a través de la formació contínua. Aquesta formació pot impartir-se a través d'institucions com ara sindicats, associacions, centres formatius i de les empreses.

Els cursos més sol·licitats són:



- **Màrqueting en línia**
- **Idiomes**
- **Prevenió de riscos laborals**
- **Tècniques de comunicació**
- **Gestió ambiental i Energies renovables**
- **Cuina i restauració**
- **Desenvolupament d'aplicacions mòviles**
- **Disseny gràfic**

Font: <https://cursosinemweb.es/los-7-cursos-mas-demandados-y-con-mas-salida-laboral/>

## 2 LA PROFESSION COM A REALITAT SOCIAL I LA SEUA CONFIGURACIÓ JURÍDICA

La professió és un fenomen sociocultural en el qual intervé un conjunt de coneixements i habilitats, tradicions, costums i pràctiques que depenen del context econòmic, social i cultural en què sorgeix i se'n desenvolupa. Per tot això, tal com contempla el diccionari de la Reial Acadèmia on es defineix *professió* com a "ocupació, facultat o ofici que cadascú té i exerceix públicament", la considerem, d'entrada, com una realitat social, i no tant un institut jurídic.

La professió i el seu exercici fan referència a una activitat econòmica individual que s'exerceix a partir d'uns determinats sabers o competències específiques. A cada professió correspon, així, una imatge sociològicament caracteritzada per la realització d'unes comeses típiques per al desenvolupament de la qual han de posseir-se certs coneixements intel·lectuals o tècnics, que són els que fan de cada professió una cosa socialment valuosa o funcional.

L'expansió dels coneixements tècnics, l'explosió demogràfica i el creixement dels centres urbans en el segle XIX, durant la Revolució Industrial, van contribuir a modificar l'organització social existent, propiciant la creació de tasques professionals més especialitzades (Barrot, 1996).

Ara bé, quan la professió és només una realitat social, el seu específic nucli de sabers no està sotmés a control jurídic de cap temps, però l'exercici de la professió, quant a realitat social i econòmica, pot tenir efectes jurídics.

Wilensky Pacheco (1964) va establir que la professió és una forma especial d'organització ocupacional basada en un cos de coneixement sistemàtic adquirit a través d'una formació escolar, i estableix que una activitat passa a ser considerada professió quan supera les cinc etapes del procés de professionalització, on:

- El treball es converteix en una ocupació de temps integral com a conseqüència de la necessitat social del sorgiment i ampliació del mercat de treball
- Es creen escoles per a l'ensinistrament i formació de nous professionals
- Es constitueix l'associació professional on es defineixen els perfils professionals
- Es reglamenta la professió assegurant el monopoli de competència del saber i de la pràctica professional
- S'adopta un codi d'ètica amb la intenció de preservar els "genuïns professionals"

La professió pot estar validada institucionalment per mitjà de diplomes o títols, o de l'específica possessió per mitjà de certificació de qualificacions professionals. Una qualificació professional és el conjunt de competències professionals amb significació per a l'ocupació que pot ser adquirit per mitjà de formació modular o altres tipus de formació i a través de l'experiència

laboral. Una competència professional és el conjunt de coneixements i capacitats que permeta l'exercici de l'activitat professional, d'acord amb les exigències de la producció i l'ocupació.

L'acceleració del canvi científicotècnic ha donat lloc a l'alteració de l'oferta social d'ocupació per a determinades activitats professionals fins ara més o menys estables a l'aparició de noves professions o a la remodelació del perfil de les antigues, la qual cosa ha determinat el replantejament dels criteris sobre la formació conduent a l'exercici professional a fi de propiciar no sols mecanismes d'actualització dels sabers sinó també vies formatives que preparen el professional per a eixe nou objectiu de caràcter interdisciplinari, la polivalència professional de la formació rebuda, l'èmfasi no sols en els continguts apresos sinó en els mètodes que permeten la posterior adaptació als canvis.

La Llei 2/2007, de 15 de març, de societats professionals estableix en l'article 1r que "és activitat professional aquella per a l'exercici de la qual es requereix una titulació universitària oficial, o titulació professional per a l'exercici de la qual siga necessari acreditar una titulació universitària oficial, i s'inscriba en el corresponent Col·legi Professional".

Els paràmetres jurídics de la regulació de les professions han vingut tradicionalment conformats per la ponderació que l'ordenament jurídic fa dels dos elements que integren el concepte de professió: la major o menor rellevància pública de l'activitat o objecte de l'exercici professional, d'un costat, i, d'un altre, la necessitat o no d'acreditar de manera fefaent una certa capacitat o competència per al seu exercici. Així, la rellevància pública de l'activitat professional i els requisits exigibles per al seu exercici constitueixen les dos variables que delimiten el divers abast de la intervenció pública sobre les professions, conformant un quadre sistemàtic que pot ordenar-se, de menys a més, en raó del grau o intensitat de la intervenció.

El nucli de sabers pot estar sotmés a un control jurídic (control que presenta diverses variants en els sistemes comparats: directrius centrals per a la formació conduent al títol, plans obligatoris, aprovació oficial dels diferents plans, examen d'Estat després de la formació, incorporació o examen davant de les associacions professionals, etc.) i a una ratificació oficial de què es posseeix a través de l'expedició del corresponent títol, l'ús del qual queda reglamentat.

La professió pot, òbviament, ser objecte de regulació jurídica, certament, el grau d'intensitat d'eixa regulació és variable:

La configuració jurídica d'una professió té lloc, en sentit estricte, quan la correlació entre les activitats que la identifiquen i el corresponent nucli de sabers no es basa tan sols en la convenció social, sinó en una construcció jurídica. És l'ordenança que, aleshores, organitza eixe vincle de forma expressa, exigint per a l'accés a la professió i al l'exercici la possessió d'un nucli de sabers acreditat (i, esporàdicament, altres requisits afegits) i, si és el cas, reconeixent la professió com un camp d'activitat característic.

Ara bé, entre el supòsit de la professió com a simple realitat social i el de la seua configuració jurídica estricta poden situar-se distintes hipòtesis intermèdies, depenent de quins siguin els sistemes d'organització del vincle. Aquests sistemes, tot comptat, les formes d'organització

jurídica de la professió poden ser diversos segons el grau d'íntegritat amb què (és a dir, el nucli de sabers/nexe/activitats) s'establisca jurídicament.

## 2.1. LA CONSTITUCIÓ ESPANYOLA: EL DRET A LA LLIURE ELECCIÓ DE LA PROFESSIÓ

La Constitució Espanyola en diferents articles fa menció al dret a la lliure elecció de la professió, concretament en els articles següents:

- Dret a la lliure elecció de la professió (art. 35 CE)
- Reserva de llei per a tota possible regulació de l'exercici de professions titulades (art. 36 CE)
- Competència estatal en la regulació de tots els títols acadèmics i professionals (art. 36 CE)

### 2.1.1. DRET A LA LLIURE ELECCIÓ DE LA PROFESSIÓ

La Constitució Espanyola en l'article 35.1 estableix "el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seues necessitats i les de la seua família sense que en cap cas puga fer-se una discriminació per raó de sexe...", el mateix contingut s'arrecplega en l'art. 4 de l'Estatut dels Treballadors.

Tant en la nostra constitució com en l'Estatut dels Treballadors s'inclou el dret a la lliure elecció de la professió o ofici. Es tracta, però, d'un reconeixement exprés que reforça altres drets també reconeguts en la Constitució, com poden ser el principi d'igualtat, el lliure desenvolupament de la personalitat i el dret al treball.

El dret a la lliure elecció de la professió és un dret incondicionat pel que fa a la professió com a realitat social i un dret sotmés per mandat de la Constitució a uns determinats caràcters de configuració. A més, eixe dret o ofici, en el supòsit de professions titulades, ha de passar pel compliment dels requisits que l'ordenança establisca per a l'obtenció, expedició i homologació del corresponent títol.

El títol és un instrument a través del qual s'articula, per a la societat i els ciutadans, la garantia de la possessió d'uns determinats coneixements. Per la seua banda l'art. 3 de la Llei 17/2009, de 23 de novembre, sobre l'accés a les activitats de serveis i el seu exercici, indica que una professió regulada és "l'activitat o conjunt d'activitats professionals, l'accés de la qual, exercici o una de les modalitats d'exercici, estiguen subordinats de manera directa o indirecta, en virtut de disposicions legals o reglamentàries, a la possessió de determinades qualificacions professionals".

El Consell de les Comunitats Europees va establir un sistema general de reconeixement mutu dels títols d'Ensenyament Superior que acrediten una formació mínima de tres anys de duració, i era necessari aprovar les normes que permeteren aplicar aquest sistema a Espanya, tenint

en compte que la seua regulació afectarà, únicament, els nacionals d'un estat membre que es propose exercir per compte propi o aliena una professió que haja sigut regulada en l'estat membre d'acollida. Aquesta norma permetrà suprimir els obstacles que existeixen per a la lliure circulació l'àmbit comunitari dels ciutadans dels països membres que estan en possessió dels títols indicats i afavorirà la seua mobilitat. Per consegüent, amb caràcter general, qui estiga en possessió de les qualificacions professionals adquirides en un altre estat membre que siguen anàlogues a les que s'exigeix al nostre país per a exercir una professió, podrà accedir-hi en les mateixes condicions que els que hagen obtingut un títol espanyol.

## 2.2. LA LLIURE CIRCULACIÓ DELS TREBALLADORS I PROFESSIONS A LA UE

Un dels objectius fonamentals dels tractats constitutius de l'actual Unió Europea és la lliure circulació de persones en les diferents modalitats d'activitat laboral que es denominen:

- Lliure circulació de treballadors
- Llibertat d'establiment
- Lliure prestació de serveis

### 2.2.1. LA LLIURE CIRCULACIÓ DELS TREBALLADORS

Si bé en els tractats de constitució de la CECA (Comunitat Econòmica del Carbó i l'Acer) i de l'EURATOM (Comunitat Econòmica de l'Energia Atòmica), es contenen disposicions específiques per a impedir restriccions en l'ocupació a causa de la nacionalitat de certs treballadors qualificats dels estats membres, serà en el Tractat de la CEE (Comunitat Econòmica Europea) on s'aborde la llibertat de circulació de persones en el terreny comunitari amb caràcters de generalitat.

La llibertat de circulació de persones s'inscriu en el context més ampli de la mobilitat dels diversos factors productius utilitzada com a via de potenciació del mercat comunitari i constitueix un aspecte important del dret a la no-discriminació en el camp laboral, que s'estén a l'abolició de tota diferència de tracte "basada en la nacionalitat" entre els treballadors dels estats membres en matèria d'ocupació, remuneració i la resta de condicions de treball.

Les normes que regulen la llibertat de circulació de treballadors s'aplica als que, sent treballadors per compte d'altri i nacionals de qualsevol Estat membre de la Unió Europea es desplacen al territori d'un altre estat per motius laborals.

Es tracta de treballadors per compte d'altri o assalariats, ja que als autònoms se'ls aplica el règim de llibertat d'establiment o, si és el cas, el de lliure prestació de serveis. Els treballadors per compte d'altri beneficiaris de la lliure circulació han de ser, a més, nacionals dels diferents estats que componen la Unió Europea.

La llibertat de circulació suposa:

- El reconeixement, als treballadors de la Unió, el dret d'abandonar el territori del seu estat, per a accedir a una activitat assalariada i exercir-la en el territori d'un altre estat membre per mitjà de la simple presentació d'un document d'identitat o passaport en vigor. Es prohibeix, però, l'exigència de visat, tant per a abandonar el país com per a entrar en el destí.
- Dret de residència en el país comunitari de destí.
- Dret a instal·lar-se amb el/la cònjuge així com amb els fills.
- Dret a accedir a una ocupació assalariada en qualsevol estat membre en igualtat de condicions amb els nacionals de l'estat i amb les mateixes prioritats.
- Dret de residència permanent als treballadors que es troben en algun dels supòsits següents:
  - Treballadors que en parar l'ocupació tenen dret a obtenir una pensió de jubilació en l'estat de residència
  - Treballadors que, havent residit, ininterrompudament, més de dos anys, paren en l'ocupació a causa d'invalidesa permanent.
  - Treballadors residents i empleats durant més de tres anys en un estat membre, que contracten com fronterer en un altre estat membre limítrof, tenint la seua residència en el primer.

El dret a la lliure circulació pot ser objecte de limitacions justificades per raons d'ordre públic, de seguretat o de salut pública.

### 2.2.2. EL DRET D'ESTABLIMENT

El dret d'establiment comprén l'accés a activitats no assalariades i al seu exercici, tant per persones físiques com jurídiques.

El dret d'establiment podrà exercitar-se per mitjà de:

- El trasllat físic i material de la persona beneficiaria un altre estat membre, tal com succeeix en el cas d'establiment de professionals.
- Sense trasllat físic, com en el cas d'adquisició o participació d'empreses o de creació d'agències, sucursals, o filials per una empresa amb seu en un altre estat membre.

La conseqüència de la lliure circulació de treballadors i professionals és l'homologació de titulacions necessàries per a l'exercici professional. S'adoptaran les mesures necessàries relatives al reconeixement mutu de diplomes, certificats i altres títols i a la coordinació de les disposicions legals, reglamentàries o administratives reguladores de l'accés a l'activitat per compte d'altri i per compte propi. Aquest acord a donat lloc als processos d'"Euroqualificació" dels treballadors.

### 2.2.3. LLIURE PRESTACIÓ DE SERVEIS

La llibertat de prestació de serveis consisteix en l'alliberament de la prestació de serveis, considerant-se'n com a les prestacions realitzades, normalment, a canvi de remuneració, en la mesura que no estiguen regides per les disposicions relatives a la lliure circulació de mercaderies capitals i persones i sent els seus beneficiaris els nacionals dels estats membres establerts en un país de la Unió Europea que no siga el destinatari de la prestació.

El més característic en la prestació de serveis és la realització d'activitat econòmica en un estat membre per persones que no hi estan establertes ni a títol principal ni secundari, és a dir, que el prestador del servei estiga establert en un estat membre i el destinatari de la prestació en un altre distint, existint un encreuament de frontera de les prestacions, amb independència que la prestació es realitzi sense desplaçament o amb desplaçament de l'un i l'altre, i inclús amb permanència temporal del prestador del servei.

Sincerament, entre el dret d'establiment i la llibertat de prestació de serveis, no hi ha pràcticament diferències pel contingut de les activitats que realitzen, sinó que les diferències estaran en el fet de que, en el dret d'establiment, hi ha una activitat estable amb instal·lació permanent en l'estat en què es realitzen les activitats i en la prestació de serveis hi ha una activitat ocasional i sense instal·lació permanent (sense establiment) en l'estat.

El dret d'establiment i la lliure prestació de serveis tenen com a beneficiaris els nacionals d'un estat membre, tant persones físiques, com jurídiques, i s'apliquen, en principi, a tot tipus d'activitats econòmiques no assalariades.

La Unió Europea ha regulat el dret d'establiment i la lliure prestació de serveis en un conjunt d'activitats com l'agricultura, la pesca, els transports, l'educació etc. A més, s'han dictat nombroses directives sobre professions titulades (metges, infermers, arquitectes...).

## 3 PAPER DE L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL RESPECTE A LA TRANSICIÓ A LA VIDA ACTIVA

La formació és el factor que més influeix en la transició a la vida activa, afavorint l'accés al món laboral dels joves en les millors condicions possibles. L'experiència laboral incrementa el potencial per a adquirir un treball i per això hi ha programes per a afavorir la transició des del món de les aules a la vida activa. Aquests programes tenen en comú la possibilitat de proveir els joves d'una sèrie de ferramentes perquè reflexionen sobre el seu paper en la societat i la vida adulta. La transició és un procés que s'inicia en l'elecció d'uns estudis o altres i que acaba amb la incorporació a la societat adulta en una ocupació.



### 3.1. FORMACIÓ EN CENTRES DE TREBALL (FCT)

L'[Ordre 77/2010, de 27 d'agost](#) (DOCV 03.12.2010), de la Conselleria d'Educació, regula el mòdul professional de Formació en Centres de Treball ( FCT).

La Formació en Centres de Treball (FCT) és un mòdul professional obligatori que es cursa en tots els ensenyaments d'FP, tant d'FP Bàsica, com de grau mitjà i de grau superior.

És una fase de formació pràctica en l'empresa que es desenvolupa en el centre de treball i que, com a regla general, s'haurà de realitzar, una vegada superats tots els mòduls professionals del cicle formatiu, en l'entorn real de l'empresa.

El mòdul professional de Formació en Centres de Treball ( FCT) no té caràcter laboral ni relació becària, els alumnes que ho cursen continuen sent estudiants matriculats en ensenyaments reglats.

El mòdul professional de Formació en Centres de Treball té la mateixa estructura que la resta dels mòduls que componen els cicles formatius de Formació Professional i la seua superació és obligatòria per a obtindre qualsevol títol en els ensenyaments de Formació Professional.

Les activitats que alumne realitzarà en el seu període de pràctiques són pròpies del perfil professional del títol d'FP que està cursant i estan incloses en un programa formatiu.

L'alumne tindrà designats un Tutor del Centre Educatiu i un Tutor del Centre de Treball que definiran prèviament el programa formatiu a realitzar per l'alumne, coordinaran el seu desenvolupament, fixaran les dates de les visites i avaluaran la realització d'aquest, emetent els oportuns informes.

Aquest mòdul professional es desenvolupa en l'empresa, per tant, l'alumne podrà observar i exercir les activitats i funcions pròpies dels diferents llocs de treball del perfil professional i conèixer l'organització dels processos productius o de serveis i les relacions laborals, sempre tenint present que els alumnes que ho cursen continuen sent estudiants matriculats en ensenyaments reglats. Per això, tot l'alumnat de FCT està cobert per una assegurança de responsabilitat civil i accidents subscrit per cada administració educativa a aquest efecte

L'avaluació del mòdul professional de FCT tindrà per objecte determinar que l'alumne que el cursa ha adquirit la competència general del títol, a partir de la superació dels resultats

d'aprenentatge del mòdul professional i la realitzarà per a cada alumne, el professor que haja realitzat el seguiment.

Els criteris d'avaluació serviran per a acreditar, una vegada finalitzat el procés d'aprenentatge, si l'alumne ha aconseguit les competències professionals establides

El mòdul de formació en centres de treball podrà ser objecte d'avaluació en dues convocatòries a diferència de tots els altres mòduls professionals que componen un títol que tindran quatre convocatòries.

El mòdul professional de Formació en centres de treball, FCT, té per finalitat que l'alumnat adquireisca resultats d'aprenentatge que han de ser desenvolupats en un àmbit productiu real.

<http://www.todofp.es/todofp/sobre-fp/formacion-en-centros-de-trabajo.html>

### 3.1.1. ACCÉS

Amb caràcter general, l'accés de l'alumnat al mòdul professional de FCT, tindrà lloc sempre que haja aconseguit un determinat nivell de competències professionals en els altres mòduls professionals i podrà produir-se:

- Quan l'alumnat haja aconseguit **l'avaluació positiva en tots els mòduls professionals**, exceptuant el mòdul professional de Projecte corresponent als cicles formatius de Grau Superior.
- Excepcionalment, quan queden **mòduls pendents amb càrrega horària igual o inferior a 240 hores** i sempre que l'Equip Educatiu del cicle ho permeta.

### 3.1.2. MATRÍCULA

Es realitzarà de dos formes:

a) **Quan encara no s'ha obtingut l'accés:** la matrícula es realitzarà d'ofici pel mateix centre educatiu per a aquells alumnes que es matriculen de mòduls teòrics de 2n curs. D'aquesta manera s'aconsegueix que l'alumnat que en la seua corresponent convocatòria obtinga l'accés, pugui realitzar-hi la FCT o sol·licitar-ne l'exempció si és el cas.

b) **Quan ja s'ha obtingut l'accés:** pels alumnes a qui se'ls va donar accés i per qualsevol motiu no van realitzar les FCT en el període corresponent i van anul·lar la matrícula.

La matrícula del Mòdul FCT, només podrà realitzar-se un **màxim de 2 vegades**; per tant per a no esgotar-ne el límit, l'alumnat podrà sol·licitar l'anul·lació de la matrícula dels mòduls amb antelació a l'inici. La resolució de l'anul·lació per la direcció del centre, tindrà lloc en un mes a partir de l'endemà de la data de presentació de la resolució. Es comunicarà a l'interessat i contra la resolució desestimatòria cabrà interposar recurs d'alçada davant de la Direcció

Territorial corresponent, en el termini d'un mes a partir del següent a la notificació, la resolució de la qual posarà fi a la via administrativa. El silenci administratiu tindrà caràcter estimatori.

### 3.1.3. DURACIÓ

La duració del mòdul professional de FCT serà la que determine la normativa reguladora vigent dels currículums dels distints cicles formatius.

### 3.1.4. CENTRE DE REALITZACIÓ

El mòdul FCT podrà realitzar-se en un o més centres de treball, i podrà simultaniejar-se amb treballs remunerats o amb altres ensenyaments, per a la qual cosa l'alumnat haurà de sol·licitar la realització del mòdul FCT en dos cursos consecutius, sempre que el mòdul es realitze en el mateix centre.

L'alumne/a podrà realitzar el mòdul FCT en el mateix Centre de Treball en què exerceix treball remunerat si el lloc formatiu de pràctiques i els períodes, horaris relatius al mateix, estan clarament diferenciats dels corresponents al lloc remunerat. Amb caràcter general, el mòdul FCT es realitzarà en un o més Centres de treball ubicats dins de la mateixa Comunitat. No obstant això, podrà realitzar-se, també, en:

- Altres centres de treball ubicats en una distinta comunitat.
- Centres de treball ubicats en altres països:
  - Projectes patrocinats per la Conselleria d'Educació, per exemple, "FCT Europa".
  - Programes de la Unió Europea, per exemple "ERASMUS".

### 3.1.5. PERÍODE DE REALITZACIÓ

Els períodes de realització del mòdul professional de FCT seran amb caràcter general en calendari escolar lectiu, i es desenvoluparan, preferentment, encara que no en exclusiva, en dos períodes anuals distints:

- a) **Primer període anual:** es desenvoluparà en el tercer trimestre del segon curs acadèmic dels cicles formatius
- b) **Segon període anual:** es desenvoluparà en el primer trimestre del curs acadèmic següent a què s'haguera realitzat el primer període anual

No obstant això, les direccions dels centres educatius, previ consentiment del tutor i l'alumnat afectat, i amb l'autorització de la Inspecció Educativa, podran sol·licitar la realització o finalització del mòdul professional de FCT en períodes de caràcter extraordinari quan concórreguen causes objectives com poden ser la falta de llocs formatius, l'estacionalitat del sector, la suspensió del període de pràctiques o qualsevol altra que faci impossible la completa realització de les pràctiques en el període ordinari.

S'entén per **període extraordinari** la realització de pràctiques:

- a) Amb anterioritat a la finalització i avaluació de la resta de mòduls formatius a excepció del mòdul professional de projecte en els cicles formatius de Grau Superior

- b) Durant el mes d'agost
- c) En períodes escolars no lectius
- d) Durant els caps de setmana o festes laborals

L'alumnat que curse ensenyaments semipresencials o a distància s'exposarà al que diu la normativa que regula amb caràcter general el mòdul professional de FCT. En conseqüència, haurà de cursar el mòdul professional de FCT en la modalitat presencial i l'alumnat matriculat en horari especial nocturn que haja de realitzar el mòdul professional de FCT el podrà completar durant dos cursos acadèmics consecutius.

### 3.1.6. AVALUACIÓ

Quant a l'avaluació del mòdul professional de FCT caldrà ajustar-se al que determine la normativa reguladora vigent de cadascun dels ensenyaments. A fi de no esgotar el límit de les dos convocatòries establertes per al mòdul FCT, l'alumnat podrà **renunciar** amb causa justificada, a l'avaluació i qualificació d'una o de les dos convocatòries previstes per al mòdul FCT, la qual cosa implicarà al seu torn, la renúncia en la mateixa convocatòria a l'avaluació i qualificació del mòdul de Projecte, si és el cas.

La sol·licitud de renúncia podrà efectuar-se durant tot el període previst per a la realització del mòdul FCT i el director del centre ho resoldrà en el termini de 5 dies hàbils.

La renúncia haurà d'estar **justificada documentalment per alguna de les causes següents:**

- Malaltia prolongada o accident de l'alumne/a
- Obligacions de tipus personal o familiar apreciades per l'equip directiu del centre educatiu que condicionen o impedisquen la normalitat en la dedicació a l'estudi
- Exercici d'un lloc de treball
- Maternitat o paternitat, adopció o acolliment
- Altres circumstàncies, justificades adequadament, que revisten caràcter excepcional

### 3.1.7. EXEMPCIÓ

L'alumne que considere aconseguits els resultats d'aprenentatge del mòdul FCT, a causa de la seua experiència laboral, que haurà de ser d'almenys 1 any a temps complet o el seu equivalent a temps parcial, en el mateix camp professional del cicle estudiat, podrà sol·licitar l'**exempció** del mòdul FCT.

La resolució, que emetrà la direcció del centre, indicarà si s'obté l'exempció total o parcial. En el primer cas implicarà que l'alumne/a no haurà de realitzar la FCT, i en el segon cas, haurà de realitzar les hores de FCT que no haja aconseguit l'exempció.

## 3.2. FORMACIÓ OCUPACIONAL O SISTEMA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ

La Formació Professional Ocupacional, està dirigida a les persones en edat laboral que volen preparar-se per a accedir a una ocupació o promocionar-se en un lloc de treball. S'organitza d'acord amb les necessitats dels sectors productius.

Els cursos de Formació Professional Ocupacional, són impartits pel **Servei Públic d'Ocupació Estatal (SPEE-INEM)**, directament o a través dels centres col·laboradors, per altres centres homologats i per les comunitats autònomes que tenen funcions transferides en aquesta matèria (totes, a excepció del País Basc, Ceuta i Melilla). Aquests cursos, eminentment pràctics, tenen com a principal finalitat la formació dels treballadors per a la seua adaptació a una professió o activitat laboral determinada, i no estan subjectes als horaris i dates dels calendaris escolars, ja que són independents de la formació professional reglada del sistema educatiu.

Es pot consultar en:

<https://www.sepe.es/homesepe/personas/formacion/que-es-sistema-formacion-profesional-empleo.html>

<https://www.fundae.es/formacion>

| Programes             | Col·lectiu                                  |
|-----------------------|---|
| Pràctiques en empresa | Aturats amb un curs de F.P. o. realitzat    |
| Inserció al treball   | Aturats inscrits en l'INEM                  |
| Formació a distància  | Aturats amb dificultats per a desplaçar-se  |
| Tallers               | Dones inscrites en l'INEM                   |
|                       | Menors de 25 anys                           |
|                       | Discapacitats físics, psíquics o sensorials |
|                       | Persones en situació de marginació social   |

## 3.3. PROGRAMES EUROPEUS

### Programa Erasmus+Enlace

S'emmarca en l'estratègia Europa 2020, en l'estratègia Educació i Formació 2020 i en l'estratègia \*Rethinking \*Education i engloba totes les iniciatives d'educació, formació,

joventut i esport. En matèria educativa abasta tots els nivells: escolar, formació professional, ensenyament superior i formació de persones adultes.

### Projecte eTwinning

eTwinning forma part d'Erasmus+, el programa de la Unió Europea en matèria d'educació, formació, joventut i esport. El seu objectiu és promoure i facilitar el contacte, l'intercanvi d'idees i el treball en col·laboració entre professorat i alumnat dels països que participen en eTwinning, a través de les TIC. Per a coordinar aquesta acció en tota Europa, \*eTwinning compta amb un Servei Central de Suport a Brussel·les i amb un Servei Nacional de Suport (\*SNA) en cada país. En el cas d'Espanya, el \*SNA se situa en l'Institut Nacional de Tecnologies Educatives i de Formació del Professorat (\*INTEF) d'aquest Ministeri.

### L'Aula del Futur

European Schoolnet (EUN), el consorci de Ministeris d'Educació europeus, va iniciar al gener de 2012 el projecte Future Classroom Lab, amb l'objectiu de cridar l'atenció, entre altres, de responsables polítics, proveïdors de tecnologies, docents i investigadors educatius per a: reflexionar sobre la forma en la qual les tecnologies poden donar suport al procés de reforma educativa tant a nivell nacional com europeu; desenvolupar tallers de formació, seminaris i cursos sobre com les tecnologies emergents i les ja existents poden ajudar a transformar els processos d'ensenyament i aprenentatge; i afavorir que les activitats d'ensenyament i aprenentatge desenvolupades en el marc de l'Aula del Futur tinguin una adequada difusió i es puguin integrar a les aules.

### Programa Euroscola

Programa del Parlament europeu que, a més d'informar els joves sobre el procés d'integració europea i estimular la seua participació ciutadana, es proposa fomentar l'ús d'Internet com a eina educativa, informativa i comunicativa.

### Projecte Scientix

Scientix és la comunitat per a l'ensenyament de les ciències a Europa. És una iniciativa oberta a la participació de docents, investigadors, responsables d'elaboració de polítiques, actors locals, pares i mares, i qualsevol persona interessada en l'educació científica. El projecte naix per a facilitar la constant divulgació i intercanvi de coneixements tècnics i exemples pràctics en l'ensenyament de les ciències a la Unió Europea. \*Scientix és finançat per la Comissió Europea a través del 7é Programa Marc i gestionat per la xarxa europea \*European \*Schoolnet (\*EUN). L'Institut Nacional de Tecnologies Educatives i de Formació del Professorat (\*INTEF) actua com a punt nacional de contacte a Espanya per a aquest projecte.

<https://www.educacionyfp.gob.es/contenidos/ba/ceuta-melilla/ceuta/programas-educativos/programas-europeos.html>

## **4** ACCÉS AL MÓN LABORAL

## 4.1. EL PROCÉS DE BUSCA D'OCUPACIÓ

La persona que es disposa a buscar ocupació ha de conèixer i planificar tot el procés; en cas contrari, perdrà temps i oportunitats. Es tracta d'un procés de màrqueting personal en què el candidat a un lloc de treball és el producte a vendre en les millors condicions possibles, per això, el primer pas que s'ha de dur a terme és el d'autoavaluació. A través de l'autoavaluació obtindrem el coneixement de:

- Les qualitats professionals que poden fer-nos desitjats en el món laboral
- Les aptituds professionals: cursos d'idiomes, titulació...
- Les condicions de treball que poden ser acceptades: horari localització geogràfica, disponibilitat per a viatjar, treballs nocturns, salari...

Una vegada definides les característiques personals i professionals, és el moment de fixar un objectiu professional abastable, al voltant del qual es planificarà tot el procés de busca d'ocupació.

## 4.2. FONTS D'INFORMACIÓ

El treball cal eixir a buscar-ho i els mitjans que faciliten aquesta informació són diversos i molt variats, però abans cal plantejar-se si es busca una ocupació en l'administració pública o en empreses privades. Ací tens fonts d'informació en qualsevol dels dos casos.

### 4.2.1. FONTS D'INFORMACIÓ SOBRE OCUPACIÓ PÚBLICA

Una Oferta d'Ocupació Pública és el document en el qual una Administració Pública exposa les seues necessitats de recursos humans que no poden ser cobertes amb els efectius de personal existent.

Les Ofertes d'Ocupació Pública, que s'aproven anualment pels òrgans de Govern de les Administracions Públiques, han de ser publicades en el Diari Oficial corresponent. L'Administració General de l'Estat ha de publicar les seues ofertes en el Boletín Oficial del Estado. La publicació comporta l'obligació de convocar els corresponents processos selectius per a les places compromeses. Són font d'ocupació a través del sistema d'oposicions, per a adquirir la condició de funcionari o de la contractació laboral. Aproximadament, un 15% de la població empleada treballa per a diverses administracions públiques espanyoles. L'oferta pública d'ocupació no és una oferta uniforme; unes administracions i uns llocs són més oferts que d'altres, així que s'han de conèixer bé totes les opcions que es tenen abans de prendre una decisió.

Els **avantatges** de l'ocupació pública són:

- Seguretat en l'ocupació
- En alguns llocs es treballa sense pressió



- Sou garantit i establert
- No discriminació per motius de sexe, edat, religió...
- Prestacions complementàries

### **Inconvenients**

- El sou està comprés entre unes quantitats no superables
- Les proves selectives són dures i requereixen bastant esforç en la majoria dels casos
- L'horari és fix

#### **4.2.1.1. FORMES D'ACCÉS**

L'accés a l'ocupació pública pot fer-se de diverses formes:

**Contractació temporal amb un pressupost de programes específics:** les entitats públiques poden sol·licitar programes que incloguen la contractació de personal. Aquest és el cas, per exemple, de les contractacions que fan alguns ajuntaments per a dirigir una Escola Taller o una Casa d'Oficis. Cal tenir en compte que aquests contractes duren exclusivament el que dura el programa, i no hi ha cap obligatorietat de vinculació posterior amb l'entitat.

**Concurs de mèrits:** les administracions poden fer pública una necessitat de personal, fent una baremació de mèrits (títols, cursos realitzats, experiència laboral).

**Oposicions:** consisteixen en proves selectives elaborades sobre un temari oficial. Aquestes proves habitualment són dures, la persona ha de tenir clar que vol preparar-se-les abans de fer la inversió de temps i l'esforç. També ha de considerar que moltes oposicions comparteixen part del temari, així que amb un poc d'esforç extra pot presentar-se a diferents places. El millor és considerar aquesta opció com un objectiu a aconseguir a mitjà i llarg termini.

**Concurs-oposició:** es computen tant la puntuació en la prova de coneixements com els mèrits.

La informació sobre l'ocupació pública es pot aconseguir consultant el Boletín Oficial del Estado, el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, així com els butlletins oficials de província. També, contactant amb els centres de formació que es dediquen a preparar les oposicions. A més, hi ha bastant bibliografia respecte d'això, així com adreces d'Internet.

Algunes d'elles són:

[www.empleopublico.net](http://www.empleopublico.net)

[www.opositor.com](http://www.opositor.com)

[www.cef.es/](http://www.cef.es/)

<http://www.temario-oposiciones.com/>

#### 4.2.2. FONTS D'INFORMACIÓ SOBRE OCUPACIÓ EN EMPRESES PRIVADES

L'ocupació privada suposa una relació contractual entre una empresa i un treballador. Una empresa està formada per un conjunt d'elements humans i materials organitzats per a produir béns i serveis, comercialitzar-los i així obtenir-ne beneficis. Avui en dia, no hi ha dubte que l'empresa és el principal generador d'ocupació. A Espanya predominen les empreses mitjanes, és a dir, aquelles que tenen entre 51 i 250 treballadors.

Si optem per l'ocupació privada té una sèrie d'avantatges, encara que, com no, també inconvenients.

Els **avantatges** són:

- Major facilitat de promoció segons la capacitat
- Pot haver-hi incentius per producció
- Generalment en l'empresa privada s'apliquen abans les noves tecnologies
- Més flexibilitat en la gestió de recursos humans
- Possibilitat de participar en l'empresa
- Possibilitat de treballar en equip

Alguns **inconvenients** detectats en moltes empreses espanyoles són:

- Precarietat i temporalitat en la contractació
- S'exigeix més flexibilitat i disponibilitat horària
- Un major risc de discriminació per qualsevol variable com a sexe, edat, religió...
- Precarietat en les relacions laborals

#### 4.2.3. ALTRES FONTS D'OCUPACIÓ

**Mitjans de comunicació, premsa, revistes, ràdio, televisió.**

Moltes empreses acudeixen, principalment als periòdics, a posar anuncis sobre ofertes d'ocupació. Generalment aquests anuncis es concentren en les pàgines de color salmó que els periòdics inclouen els caps de setmana, encara que també apareixen anuncis en revistes especialitzades en economia, finances, inversió, etc. D'altra banda, en emissores de ràdio i televisió existeixen programes dedicats a les ofertes d'ocupació.

## **Agències privades de col·locació**

Es tracta d'agències d'intermediació entre empresaris i treballadors a fi de trobar treball als demandants d'ocupació i trobar treballadors a aquelles empreses que els sol·licite. Aquestes empreses no tenen ànim de lucre i només cobren per les despeses ocasionades en aquesta intermediació. Es poden buscar agències privades de col·locació en sindicats, cambres de comerç, organitzacions no governamentals, ajuntaments etc.

## **Empreses de treball temporal (ETT)**

Són empreses que es dediquen a posar a la disposició d'una altra empresa (l'empresa en la qual presten serveis), amb caràcter temporal, treballadors per ella contractats.

En el treball temporal es produeix sempre una triple relació:

- 1.- La que es produeix entre la \*ETT i el treballador (relació laboral).
- 2.- La que s'estableix entre la \*ETT i l'empresa en la qual presten serveis (relació mercantil)
- 3.- L'existent entre l'empresa en la qual presten serveis i el propi treballador (relació funcional)

## **Borses de treball**

Són una base de dades o arxiu amb informació sobre demandants d'ocupació o possibles candidats a un lloc de treball. Aquestes bosses es creguen generalment en organismes o institucions formatives, centres d'ensenyament de secundària i batxillerat, universitats i centres de formació en general tant públics com privats. Es nodreixen dels seus propis alumnes i són un punt de trobada amb les empreses. A més de la labor d'intermediació en la cerca d'ocupació ofereixen altres serveis com a orientació, assessorament i formació complementària.

## **Relacions Personals**

La família, els amics, els coneguts, els companys de classe, en general el cercle pròxim és un mitjà de trobar ocupació. El que convé és donar-ho a conèixer perquè aquest cercle pròxim servisca d'intermediari, és a dir estiga atent a una oferta de treball, done el nostre nom o ens el comuniqui, a més de servir per a ampliar el cercle.

## Internet

Internet s'ha convertit en una font important d'informació en tots els aspectes i també a l'hora de buscar ocupació. Existeixen nombroses pàgines Web que funcionen com a Portals d'ocupació o Borses de treball. Es poden localitzar ofertes d'ocupació per províncies, per sectors d'activitat per nivell d'estudis, etc.

Enllaços per a buscar ocupació hi ha molts, ací incloem alguns.

|  |  |  |
|--|--|--|
| <a href="http://infojobs.net">infojobs.net</a>         | <a href="http://laboris.net">laboris.net</a>                 | <a href="http://trabajos.com">trabajos.com</a>       |
| <a href="http://infoempleo.com">infoempleo.com</a>     | <a href="http://monster.es">monster.es</a>                   | <a href="http://empleo.net">empleo.net</a>           |
| <a href="http://Trabajamos.net">Trabajamos.net</a>     | <a href="http://Empleomarketing.com">Empleomarketing.com</a> | <a href="http://Tecnoempleo.com">Tecnoempleo.com</a> |
| <a href="http://Primerempleo.com">Primerempleo.com</a> | <a href="http://Jobeeper.com">Jobeeper.com</a>               | <a href="http://Jobijoba.es">Jobijoba.es</a>         |

<https://www.linkedin.com/company/linkedin/>

## Pràctiques en empreses en els estudis de Formació Professional

Els alumnes que cursen els cicles formatius de Formació Professional han de realitzar una Formació en Centres de Treball. En aquest Mòdul, amb una duració aproximada de 340 a 390 hores, els alumnes continuen la seua formació realitzant pràctiques formatives en empreses i aquesta incorporació al món real de l'empresa pretén, a més, generar contactes i donar a conèixer a l'alumne a l'empresari amb objecte que pense en ell com un possible treballador de la seua empresa.

## Portal Eures

EURES és un servei d'ocupació dependent de les institucions de la Unió Europea i que en cada Estat membre funciona en coordinació amb els serveis d'ocupació locals. L'objectiu de EURES és posar a la disposició dels ciutadans dels diferents Estats membres les ofertes de treball que puguen existir en el conjunt de la Unió. Els serveis de EURES es presten per mitjà dels consellers EURES, la missió dels quals consisteix a donar una informació precisa tant sobre l'existència de vacants com sobre les condicions de treball en cadascun dels Estats membres. Per a complir aquest objectiu, el servei EURES compta amb dues bases de dades que funcionen en l'àmbit del conjunt de la Unió Europea. En una d'elles es registren les vacants que s'ofereixen en cadascun dels Estats i en les altres dades actualitzades sobre les condicions de vida, legislació laboral o qualsevol altre tipus d'informació que la Xarxa EURES considere que pot ser d'interés per al demandant d'ocupació.

Per a obtindre informació existeix un conseller EURES de la zona on viva el demandant d'ocupació.

Font: <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>

### **SEPE program PREPARA**

Les ajudes per al Programa de Requalificació Professional (PREPARA, es van establir en el Reial decret llei 1/2011, d'11 de febrer, de mesures urgents per a promoure la transició a l'ocupació estable i la requalificació professional de les persones desocupades. Aquest programa va introduir, de manera conjuntural, un programa de qualificació professional de les persones que esgoten la seua protecció per desocupació, basat en accions de polítiques actives d'ocupació i en la percepció d'una ajuda econòmica de suport.

- El Reial decret llei 1/2013, de 25 de gener prorroga el programa de requalificació professional de les persones que esgoten la seua protecció per desocupació. A més, la norma possibilita una prorroga automàtica del programa per períodes de sis mesos quan la taxa de desocupació, segons l'Enquesta de Població Activa (EPA), siga superior al 20 per cent. Aquesta mesura suposa un mecanisme de protecció addicional justificat per la situació el mercat de treball espanyol, per la qual els destinataris del programa reben un tractament individualitzat i personalitzat per a la seua inserció laboral.
- El Reial decret llei 1/2016, de 15 d'abril pel qual es prorroga el Programa d'Activació per a l'Ocupació, modifica la disposició addicional segona del Reial decret llei 1/2013 de 25 de gener, quedant redactada en els següents termes: "la vigència del programa de requalificació professional de les persones que esgoten la seua protecció per desocupació es prorrogarà de manera automàtica per període de sis mesos, a partir del 16 d'agost de 2013, sempre que la taxa de desocupació siga superior al 18% segons l'última enquesta de població activa ."

L'actual programa es redefineix i centra la seua funció protectora en el col·lectiu dels aturats, que havent esgotat i no tenint dret a prestacions o subsidis, presenten càrregues familiars o siguen parats de llarga duració:

- S'incrementa l'ajuda, del 75% al 85% de l'Indicador Públic de Rendes d'Efectes Múltiples, IPREM, per a aquells beneficiaris que acrediten tres o més persones al seu càrrec.
- Se centra el col·lectiu de beneficiaris en els aturats de llarga duració (més de dotze dels últims díhuit mesos en desocupació) o aturats amb càrregues familiars, mantenint-se la resta dels requisits d'accés contemplats en programes anteriors.

- Per a la determinació de la condició de beneficiari, es manté la vinculació del requisit de reduïdes rendes del sol·licitant a les de la unitat familiar, incloent ara les rendes dels pares en cas de convivència.
- En compliment de les recomanacions del Tribunal de Comptes, es corregeixen els solapaments que es donaven entre el Programa i algunes rendes assistencials.
- S'exigeix que el sol·licitant acredite haver buscat activament treball durant almenys 30 dies des de la pèrdua d'altres prestacions durant el termini de sol·licitud, amb l'objectiu de reforçar el seguiment del compromís d'activitat. Aquesta obligació es manté durant tot el programa i determinarà la permanència del beneficiari en aquest.
- En el si de la Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals es proposarà que el grau d'eficàcia i eficiència en l'execució del programa s'introduísca com una de les variables de repartiment dels fons destinats a polítiques actives per a les Comunitats Autònomes.

Podran beneficiar-se d'aquest programa les persones desocupades per extinció de la seua relació laboral i inscrites com a demandants d'ocupació en les Oficines d'Ocupació que esgoten la prestació per desocupació de nivell contributiu i no tinguen dret a qualsevol dels subsidis per desocupació establits en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, o bé hagen esgotat algun d'aquests subsidis, incloses les seues pròrrogues, divent aquestes persones complir en el moment de la sol·licitud, a més, alguna de les següents condicions:

- Portar inscrites com a demandants d'ocupació almenys dotze dels últims díhuit mesos.
- Tindre responsabilitats familiars, tal com aquest concepte ve definit en l'article 215.2 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- La persona sol·licitant ha de mancar de rendes, de qualsevol naturalesa, superiors en còmput mensual al 75% del Salari Mínim Interprofessional, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries. Per al còmput de rendes es tindran en compte les de la unitat familiar del sol·licitant, inclosos els pares.

No podran acollir-se a aquest programa les persones que hagueren percebut la prestació extraordinària del programa temporal de protecció per desocupació i inserció (PRODI), ni les persones que hagueren sigut o pogueren ser beneficiàries del programa de requalificació professional de les persones que esgoten la seua protecció per desocupació (PREPARA) en els termes establits en el Reial decret llei 1/2011, d'11 de febrer, incloses les seues pròrrogues, ni les que hagueren esgotat o pogueren tindre dret a la renda activa d'inserció, ni les que hagueren esgotat la renda agrària o el subsidi per desocupació, tots dos en favor dels treballadors eventuais del Sistema Especial per a Treballadors per compte d'altri Agraris inclosos en el Règim General de la Seguretat Social.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2017/detalle-noticia.html?folder=/2017/Octubre/&detail=solicitud-ayudas-plan-prepara-201017>

## 4.3. EL PROCÉS DE SELECCIÓ DE PERSONAL

### 4.3.1. LA CARTA DE PRESENTACIÓ

#### **Què és una carta de presentació?**

La carta de presentació és un dels documents que s'utilitzen en el procés de busca d'ocupació. És un escrit en el qual s'assenyala la disposició del treballador a formar part d'una empresa. La carta de presentació acompanya el curriculum vitae i pretén atraure l'atenció del responsable de la selecció de personal de manera que ens tinga en consideració com a candidat a cobrir un lloc de treball.

La persona que s'interessa per una oferta de treball o de pràctiques inicia el procés de selecció quan estableix el primer contacte amb el seu potencial ocupador en remetre una carta de presentació i un currículum.

Existeixen dos enfocaments i objectius en enviar una carta de presentació i un currículum:

- a) Com a resposta a una oferta.
- b) Presentar la pròpia candidatura per a un futur posat o pràctiques en aquelles empreses en les quals puga ser interessant treballar.

En aquesta carta de presentació es mostraran una declaració d'intencions i una explicació cortesa del motiu pel qual la persona està interessada pel lloc o beca i, per tant, remet un curriculum vitae postulant-se com a candidat.

També és una breu descripció del que el candidat podria aportar a l'empresa o organització. Tota carta de presentació ha d'incloure els següents continguts:

- Motiu pel qual envia la carta de presentació i el currículum. (Contestació a un anunci, autocandidatura)
- Descripció sobre l'empresa (Demostra que t'has informat sobre ella)

Explicació sobre el que el candidat pot aportar a aqueixa empresa

L'objectiu: entrar en un procés de selecció o mantindre una entrevista.

La carta és la targeta de visita i serveix per a presentar-se, comptar breument el que el candidat sap fer i el que desitja: prendre part en les proves, l'entrevista, etc.

És el primer contacte que tindrà amb l'ocupador, cal reflexionar sobre el format, tipus de lletra, estructuració del missatge, etc.

Convé que enviar una carta de presentació sempre que es remeta el currículum a una oferta d'ocupació.

Tipus: Existeixen dos tipus de carta de sol·licitud d'un lloc de treball o d'una beca:

- Carta de presentació com a contestació a una oferta de treball

|  |                       |
|--|-----------------------|
| Referencia del anuncio (si lo hay)   |                       |
| Persona o empresa (nombre y cargo si se conoce)  | Localidad, fecha..... |
| Dirección completa   |                       |
| Muy Sr. (a) mío/Muy Sres. Míos/Sr./a XXX   |                       |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Oferta o convocatoria a la que te presentas.</li><li>• Resumen del currículum: aspectos relevantes en relación con el puesto.</li><li>• Tu objetivo: una entrevista, tomar parte en la selección, etc.</li></ul> |                       |
| Despedida  |                       |
| (Le/s saluda atentamente, reciba/n un cordial saludo, etc.....)  |                       |
| Nombre, teléfono<br>del candidato y<br>correo electrónico  | FIRMA                 |

- Carta de presentació "candidatura espontània".



|   |
|---|
| Localidad, fecha .....  |
| Persona o empresa (nombre y cargo si se conoce)   |
| Dirección completa  |
| <b>Saludo inicial:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición del conocimiento acerca de la empresa, sector económico, etc., e interés que, en consecuencia, despierta.</li> <li>- Explicación de la situación académico profesional del candidato.</li> </ul>  |
| <b>Parte central:</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Marca Personal</u>: Informa porque crees que eres un candidato idóneo para la empresa y qué puedes aportar a la misma. Además, habla de tus competencias, habilidades, qué te hace único.</li> <li>- <u>Tu objetivo</u>: que consideren tu candidatura en futuros procesos de selección y, si es posible, concertar una entrevista para que te conozcan.</li> </ul> |
| <b>Despedida:</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agradeciendo su atención le/s saluda atentamente,</li> <li>- A la espera de sus noticias queda a su disposición, etc.</li> </ul>   |
| <p>Nombre, teléfono/s,<br/>correo electrónico<br/>del candidato</p>   |
| FIRMA   |

### Regles Pràctiques:

- Usar una sola fulla, de grandària foli, o DIN A-4.
- Deixar amplis espais entre paràgraf i paràgraf.
- Calcular uns marges de 3 cm. més o menys, per l'esquerra i de 2 cm. per la dreta.
- Escriure a ordinador, excepte si s'indica expressament que es faci a mà, utilitzant doble espai.
- No oblidar posar telèfon de contacte, correu electrònic

"La carta de presentació sempre acompanya al Currículum. És com la targeta de visita que t'introdueix als seleccionadors/as. Cal cuidar-la".

### Carta d'Agraïment

- Es pot enviar després d'una entrevista de selecció.
- Ha d'anar dirigida a la persona que et va atendre.
- Es pot enviar per e-mail, mostrant interès per continuar en el procés.
- Estableix un clima de seguiment o de "portes obertes".

### 4.3.2. EL CURRÍCULUM

#### Què és un curriculum vitae?

El Curriculum vitae és una relació ordenada de les dades acadèmiques, de formació i professionals d'una persona. El currículum es redacta a fi de respondre a una oferta d'ocupació però també pot ser espontani, és a dir es redacta sense l'existència d'oferta i es reparteix en diferents empreses per a sol·licitar treball.

És un resum escrit i ordenat dels principals assoliments i experiències acadèmiques i de treball del candidat, que s'utilitza sobretot en la primera fase de la selecció.

El currículum ha d'adaptar-se al màxim a l'oferta o lloc al qual es presente el candidat, per això s'ha de ressaltar els aspectes personals i professionals més concordes al mateix i a vegades convé ometre informació que no aporta cap valor, encara que siga rellevant per a un altre posat/beca.

En el següent apartat apareixen els punts rellevants que ha de contindre un currículum, encara que si el candidat no pot posar res en algun dels apartats, per exemple en experiència, és millor que no s'incloga aquest apartat.

L'ordre que proposem és el més habitual en el currículum cronològic per a un titulat sense experiència laboral; en el cas que es desitge ressaltar l'experiència, vinculada en major o menor mesura a la mena d'ocupació al qual el candidat es presenta, s'ha de col·locar l'apartat "Experiència" a continuació de les dades personals i abans de la "Formació Complementària" o "Cursos".

#### **Apartats:**

##### **Dades personals:**

- Nom i cognoms.
- Data de naixement.
- Dades de contacte (telèfon, correu electrònic,...).
- Permís de conduir.

##### **Formació acadèmica.**

- Títol aconseguit i especialitat.
- Centre on es van cursar els estudis.
- Data de començament i final.
- Projecte o Treball final de carrera.
- Beques de tipus Erasmus o altres programes.

## **Formació complementària.**

Els cursos realitzats, seminaris, cursets, i, en general, qualsevol tipus de formació addicional relacionada amb el lloc al qual s'opta o l'empresa a la qual es dirigeixen, amb dates, centre i duració.

## **Idiomes.**

Indicar conversa, escriptura i lectura. Especificació de possibles cursos, cursets, estades a l'estranger, títols si es tenen, etc. En especificar les competències lingüístiques es poden "graduar" de manera que vagin d'un major domini: llengua materna, bilingüe o fluid a uns "coneixements" indefinits.

La fluïdesa en l'idioma podrà ser comprovada si ho consideren necessari.

## **Coneixements informàtics**

- Llenguatges de Programació: ex.: BASIC, C++ Java, \*Python, \*PHP, SQL...
- Programes específics: Matlab, Prest, \*Autocad, \*Menphis, \*Catia, \*Rinhoceros, Microsoft Project ...
- Paquets integrats (ofimàtica). Microsoft office (Word, \*Acces, Excel)

Experiència professional i preprofessional

- Nom del lloc i/o nivell
- Empresa, Organisme per al qual es va treballar o es treballa
- Funcions/tasques que s'han exercit més importants
- Mes i any del començament i fi del contracte/de l'activitat o període total expressat en mesos/anys.

La denominada experiència preprofessional és la que fa referència a les pràctiques en empresa vinculades als estudis. No és convenient col·locar en aquest apartat l'experiència no relacionada com a treballs durant vacances, classes particulars, etc, millor col·locar-los en "Altres dades".

Quan es descriuen els treballs o pràctiques que s'han realitzat és convenient llistar-los amb una cronologia inversa, és a dir, el més nou primer i el més antic darrere.

En el cas dels candidats amb experiència en diverses àrees professionals o sectors d'activitat podria ser interessant elaborar el currículum amb format funcional, que permet agrupar treballs similars i dissimular les llacunes temporals en l'activitat laboral.

## **Altres dades**

- Activitats culturals

- Beques, ajudes a l'estudi, col·laboracions, voluntariat, treballs no relacionats amb la teua titulació i remunerats o no, representació estudiantil, etc.
- Col·laboració en empresa familiar

Exemples. (2009) "Becari de la unitat de pràctiques en empresa de l'Escola de..." (2008) "Voluntari en la Creu Roja els caps de setmana".

### Com fer el currículum?

El currículum ha de ser:

- Breu: **Un foli o dos** com a màxim escrits a ordinador (per una cara).
- Directe: Indicar la major titulació. No obstant això, si la procedència acadèmica és de Formació Professional es pot indicar detalladament si és adequat per al lloc.
- Usar substantius en lloc de verbs en la mesura que siga possible.

No obstant això, que aquestes normes són flexibles:

- Si el currículum és d'una certa envergadura o es desitja ressaltar algun detall, activitat, etc., pot ser més extens ocupant més folis si és necessari.
- Si interessa ressaltar o referir a algun aspecte particular, com les funcions generals que s'exerceixen en un lloc, es poden posar de manera específica amb guions
- És bàsic adaptar-lo a l'oferta

### Positiu

- Evitar mostrar els fracassos, suspensos, acomiadaments.
- Ometre allò que puga considerar-se "problemàtic": períodes de crisi personal, situació familiar inestable, etc.

### Ben estructurat

Amb encapçalaments, marges i espais.

Quatre blocs separats:

- Dades personals
- Formació
- Experiència \*pre i/o professional
- Altres dades.

### Tipus de currículum

**CRONOLÒGIC:** la més tradicional, part d'allò més antic pel cap alt present. Ressalta l'evolució seguida.

**CRONOLÒGIC INVERS:** consisteix a començar per les dades més recents. Ressalta les últimes experiències.

Per **COMPETÈNCIES** o **FUNCIONAL:** es destaca assoliments, habilitats i experiència en una àrea.

Exemple de currículum invers:

Guillermo Gil Mortes  
27 años  
C/Guardia Nº27-910, Valencia  
Carnet de conducir, clase B.  
Tel : 689542486  
Email : guilmort@gmail.com

**Licenciado en Administración y Dirección de Empresas**

Foto

**Objetivo profesional :** Prácticas en empresa (área de interés/puesto)

**DATOS ACADÉMICOS**

**2012-2016** Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas.  
Universidad Politécnica de Valencia. Realizando Trabajo Final de Carrera.

**2014-2015** Programa de Intercambio Erasmus en Gante, Bélgica.  
Universiteit Gent.

Idiomas: Inglés: Avanzado. Certificate in Advanced English (C1), University of Cambridge. 2015.  
Francés: Básico. Nivel Básico (A2), Escuela Oficial de Idiomas. 2012.  
Valenciano: Avanzado. Grau Mitjà (C1), Junta Qualificadora. 2013.

Programas informáticos: Paquete Microsoft Office, ContaPlus.

**EXPERIENCIA LABORAL**

**Mar. - Jun. 2016** ARCILLA, S.A.  
**Poblo: Valencia:** Prácticas en el Departamento de Administración.  
Registro contable de compras.  
Gestión de pago a proveedores mediante pagarés.  
Conciliación de bancos.  
Atención telefónica.

**2014- 2015** DIVERSAS AGENCIAS DE MARKETING  
**Castellón** Asesor de eventos / Promotor en puntos de venta.  
Incentivar ventas de diferentes productos.  
Recepción de asistentes a eventos deportivos, festivales de música y congresos.  
Reparto de muestras.

**2012-2013** DUBLIN, S.A.  
**Irlanda** Monitor de campamentos de verano en el extranjero.  
Supervisión de los estudiantes durante su estancia en el país.  
Colaboración en las actividades organizadas.  
Mediación entre las familias irlandesas de acogida y el estudiante.  
Apoyo a la familia del estudiante.

## El Currículum per competències i com redactar-lo

**Objectiu professional:** Curt i concret, dues línies màxim. Lloc, sector, àrea en els quals el candidat pugui destacar.

**Formació:** Inclou en primer lloc la formació reglada i de manera cronològica, mostrant sempre els de major nivell, es poden afegir formació complementària relacionada amb el lloc.

**Experiència professional:** En ella es mostrarà el lloc, l'empresa, el lloc i les dates. Així com les funcions exercides amb paraules clau i comprensibles.

Capacitats i competències: Idiomes, competències informàtiques, competències socials vinculant-les amb activitats desenvolupades que demostrin que es posseeix aqueixa capacitat, competències organitzatives (p.e: responsable d'un equip de 7 persones), competències tècniques (maneig de programes concrets, carnets etc.).

Exemple de currículum per competències:

**Maria García Peris**  
Santa Maria, 12, Valencia  
650900650  
magape@gmail.com

**Foto**

**Trabajar en el área de Recursos Humanos como técnico de selección de personal**

**Formación académica**  
**Licenciada en Administración y Dirección de Empresas (2009-2013)**  
Universitat Politècnica de València

**Experiencia profesional**  
**Técnico de Recursos humanos. (2015-2016)**  

- Organización de cursos
- Búsqueda de candidatos
- Procesos de selección.
- Gestión, diseño, desarrollo y ejecución de un proyecto de formación

**Asesora en el Departamento de atención al cliente (2013-2015)**  

- Gestión de las necesidades de los clientes
- Registro de donaciones
- Introducción de una nueva técnica de recolección de datos

**Competencias**  
**Idiomas** **Inglés:** Nivel alto, C2 **Alemán:** Nivel básico, A2

**Informática**  

|                         |                  |          |            |
|-------------------------|------------------|----------|------------|
| Contaplus / Facturaplus | Microsoft Office | Navision | Sage Logic |
| ●●●●●○                  | ●●●●●○           | ●●●○     | ●●●○       |

**Trabajo en equipo y Liderazgo:**  

- Responsable de coordinar el grupo que se encargaba del proyecto de formación.
- Coordinación de las funciones de cada miembro del grupo.

**Organización:**  

- Implementación de una nueva técnica a la hora de recoger las necesidades de los clientes, realizando una mejora de la clasificación de las mismas.

**Responsabilidad:**  

- Elección de candidatos en procesos de selección

## CV online.

### Eines existents en la xarxa.

1. Cuvitt.com: És la més coneguda, aquesta eina permet crear un currículum diferent. És capaç de distingir entre diferents variables professionals el que permet adaptar el CV al lloc o projecte.
2. Cvgram.me: Permet crear un currículum online introduint dades a través del perfil de LinkedIn.
3. Vizify.com: A través del perfil de Likedlin s'obté informació per a crear la pròpia pàgina web. A més, si l'usuari té compte Twitter, selecciona la informació més important.

4. Re.vu: Aquesta eina permet importar dades de LinkedIn o Facebook i personalitzar la URL. A més, permet adjuntar arxius a manera de portfolio ideal per a difondre-la a través de xarxes socials.

5. Visualiza.me: És semblant a les anteriors, ja que també permet exportar dades de LinkedIn i crear espai visual mitjançant gràfics.

### **Enviament d'un currículum per correu electrònic.**

L'aparent informalitat que envolta el món d'Internet no implica que es descuren els documents que s'han d'enviar i adjuntar a l'empresa via e-mail. Les cartes de presentació continuen sent necessàries.

Si s'envia el currículum per correu electrònic convé que es tracte d'un arxiu no gaire extens (al principi no hauria de superar els 300 KB). És fonamental chequear que l'arxiu que s'envia no continga algun virus.

S'ha d'indicar en l'assumpte del missatge clarament la referència de l'anunci, o en defecte d'això, el tipus de treball al qual es vol optar, ja que ajudarà molt a la seua classificació. A més, dels cognoms i nom.

La vigència d'un currículum en una base de dades és d'un mínim de 6 mesos, per això no és convenient que es renove la candidatura abans, ja que l'única cosa que s'aconseguirà serà duplicar les dades i confondre a l'empresa que gestiona l'oferta d'ocupació.

Si s'envia a diverses empreses, s'ha d'utilitzar còpia oculta (CCO:).

### **Avantatges de l'ús de PDF.**

Es poden protegir amb contrasenya per a evitar la visualització i modificació no autoritzades. Es poden realitzar cerques de paraules que apareguen en el text o en anotacions, marcadors o camps de dades dels arxius, si l'arxiu no està protegit.

Es manté l'aspecte exacte del document.

Accés i privilegis restringits per a poder modificar el document per als qui no tenen drets d'edició sobre aquest.

Alt índex d'emmagatzematge. Un document que en format de Word o PowerPoint ens ocupa diversos MB d'espai, en convertir-ho en PDF es redueix significativament la seua grandària, comunament a raó de 1-5 respecte a la grandària original.

### **Implantació del Codi QR en un currículum.**

Alguns dels llocs que pot portar associat el nostre QR en escanejar-ho:

- About.me: Servei online que ofereix més informació sobre nosaltres mateixos. Es pot configurar al gust de l'usuari perquè puguem conèixer més del mateix i fer una bona impressió professional.
- Perfil en LinkedIn: La xarxa social professional per excel·lència. És una excel·lent forma que coneguen el nostre perfil professional, vegem la nostra experiència, habilitats i recomanacions de persones amb les quals hem treballat.
- Blog Professional: Si s'és autor d'un blog o es participa com co-editor en un alié, és una bona manera de mostrar-ho als altres. Es deixarà constància al reclutador que es té coneixement sobre el que requereix el lloc sobre la base del contingut generat
- Exemples de treballs realitzats: Mostrar treballs ja realitzats i que hagen sigut casos d'èxit. Els exemples són la millor mostra de com es treballa.

### **Consells per a fer autocandidatura.**

Consisteix a enviar de manera voluntària el curriculum vitae a una empresa que no té cap procés de selecció obert, per tant, perquè no caiga en sac trencat i no malgastar temps ni esforç hem de ser acurats a l'hora de triar al fet que empreses ens dirigirem, i com presentar el nostre currículum i la carta de presentació.

Currículum: Quan preparem el currículum hem d'analitzar prèviament l'empresa i revisar en la nostra experiència laboral que coneixements, funcions o tasques els poden ser útils. És convenient transmetre tot allò que puguem aportar, per a això convé llegir-se bé la web de l'empresa i utilitzar la mateixa terminologia o paraules que es manegen en aquest portal. És important reflexionar sobre el Perfil del lloc o àrea que s'està sol·licitant, hi ha persones que no disposen de les paraules tècniques que descriuen les labors que ha realitzat, així que podem adaptar les que apareixen en la descripció del perfil ocupacional facilitant que qui llig el currículum trobe en el nostre historial professional les paraules clau que cerca. En funció del lloc o àrea funcional que sol·licitem pot ser interessant reflectir les competències, aptituds i coneixements que creiem importants.

Carta de presentació: La carta de presentació és molt important, l'empresa no està buscant a cap nou empleat, per tant, aquest es troba en l'obligació de donar una explicació de per què els envia el seu currículum i perquè haurien de considerar entrevistar-li. Per norma general, en el primer paràgraf s'ha d'indicar perquè es dirigeix a aqueixa empresa en concret, prèviament el candidat haurà hagut de recollir informació d'ella i ara és el moment d'esmentar les seues virtuts i per què vol treballar allí.

En els paràgrafs següents cal concretar per què la seua candidatura ha de ser considerada pel departament de recursos humans. Haurà d'analitzar no sols les seues competències tècniques sinó també les genèriques, explicar quins beneficis tindria l'empresa si li contracta.

### **On dirigir-les.**



No és efectiu remetre el nostre currículum a totes les empreses que trobem sense ordre ni concert, el candidat ha d'encaminar-se a aquelles empreses del sector en què haja treballat i en les quals la seua experiència els siga útil, així com aquelles que de manera habitual demanden posats de la seua ocupació. Per a seleccionar-les hem de seguir unes pautes racionals i ordenades, quins poden ser:

- Empreses de la competència
- Fires especialitzades. És important visitar la web de la Fira de la nostra ciutat i veure el calendari. Es recomana acudir a la fira en què les empreses del seu sector professional o afins assistisquen. Per què és recomanable assistir? perquè ens indica que empreses del sector busquen mercats, clients, quals volen posicionar-se, fer màrqueting o simplement es mouen.
- Clúster. Michael Porter ho defineix com a concentracions d'empreses i institucions interconnectades en un camp particular per a la competència. Amb paraules senzilles són associacions d'empreses que es consoliden com a grups de pressió, o d'influència de promoció i que ajuden a definir l'estratègia de desenvolupament econòmic d'una regió. Per tant, aquelles que pertanguen a un clúster, solen ser empreses fortes i amb projecció. El candidat buscarà aquelles que integren el clúster del seu sector professional i allí enviarà el seu currículum.
- Guia de Polígons. En algunes pàgines web de les cambres de comerç, en les dels parcs empresarials o en les pàgines del govern autonòmic solen recollir llistats ordenats per polígons, alfabèticament, etc. I en la majoria contenen el sector o codi nacional d'activitats -CNAE-. És un bon recurs per a conèixer les empreses de la regió
- Portal parats. Bona web on anuncien les empreses que realitzaran contractacions per tota Espanya i fora d'ella. Imprescindible consultar per a no perdre processos de selecció <http://www.portalparados.es>
- La Premsa local o la secció d'economia dels diaris nacionals. Si es busca treball és imprescindible estar informat dels moviments empresarials que hi ha a la ciutat o regió. Moltes vegades en notícies econòmiques o en la portada del diari local comuniquen si alguna empresa farà una inversió, ampliar plantilla, s'instal·larà a la nostra ciutat, o gana algun premi d'exportació, etc. Llavors serà el moment de realitzar labor d'investigació sobre aqueixa empresa i enviar-los nostra autocandidatura, ja que moltes no anuncien els seus processos de selecció.

#### 4.4. EL CONTACTE AMB L'OFERTA D'OCUPACIÓ: PROCESSOS DE SELECCIÓ

Tot l'esforç en la recerca d'ocupació serà recompensat sens dubte prompte o tard amb la participació en un procés de selecció, que pot consistir en una entrevista, una dinàmica de grups, uns tests d'aptituds, de personalitat, o en unes proves professionals.

El procés de selecció s'ha de preparar el millor que es puga, ja que si el demandant no causa bona impressió, tot l'esforç anterior de recerca d'ocupació no servirà de res. Vegem a continuació amb més detall aquests processos de selecció.

#### 4.4.1. L'ENTREVISTA DE TREBALL

L'entrevista de treball consisteix en un diàleg entre un candidat i un o més entrevistadors. Ambdós parts tenen els seus objectius:

**El/els entrevistadors:** volen esbrinar si el candidat és l'adequat per al lloc, predir el seu rendiment en aquest lloc i, a més, saber si realment està motivat.

**El candidat:** vol demostrar que pot exercir en aquest lloc de treball, que realment vol fer-ho, i que, a més, pot estar interessat a obtenir informació sobre el lloc de treball i sobre l'empresa.

##### Tipus d'entrevistes

- **Estructurada, directiva:** les preguntes estan prefixades, i les opcions de resposta són molt limitades o fins i tot són proporcionades en forma d'alternatives. La interpretació i valoració de les respostes es fa sobre la base d'uns criteris establerts. Realment és una entrevista fàcil, ja que deixa poc de marge per a la improvisació.
- **Oberta, informal, lliure:** no hi ha planificació prèvia, ni estructuració. L'entrevistador busca sondejar informacions subjectives com ara l'estat d'ànim, o les opinions sobre determinats temes. Ací ha de primar la sinceritat, i cal tractar de no entrar en contradiccions. És una entrevista difícil, que també requereix molta experiència per part de l'entrevistador.
- **Semidirectiva o semiestructurada:** l'estructura i les preguntes estan definides prèviament, amb un marge per a abordar aquelles qüestions que sorgisquen. Les preguntes són obertes. Aquesta és la situació amb què més probablement pot trobar-se una persona que demane ocupació.
- **Entrevista no formal:** no té regles fixes, consisteix més bé en una conversació personal prou informal. Es dona amb major freqüència en sectors com la construcció, l'hostaleria i l'empresa xicoteta. El que busca ací l'empresari és obtenir una primera impressió i a partir d'ací provar el candidat en el període de prova.
- **Entrevista de tribunal:** és la mantinguda per diversos entrevistadors i un sol candidat. Requereix molt nivell de concentració i atenció per part del candidat. Sol ser prou estructurada, i en el cas de l'empresa privada, sol emprar-se en les últimes fases del procés de selecció.
- **Entrevista de tensió:** l'objectiu és conèixer com reacciona el candidat en situacions en què és difícil mantenir el control. S'empra en llocs en què l'ambient és molt tens. Els entrevistadors fan preguntes molt agressives, amb un to cínic, i dubten obertament de les capacitats del candidat.

## Estructura de l'entrevista

Generalment, les entrevistes semiestructurades solen seguir l'esquema següent:

- **Salutació:**

La presentació ha de ser cortesa; si el candidat està assegut quan arriba l'entrevistador, ha d'alçar-se i estretir-li la mà amb fermesa. Ha de somriure mirant als ulls. Esperar per a asseure's quan li ho demanen. El correcte és esperar que l'entrevistador comence a parlar.

- **Introducció:**

L'entrevistador tractarà de crear un ambient menys tens i trencar el gel. Per a això, possiblement faci preguntes poc significatives; el candidat ha de contestar-les sense estendre's massa, per a permetre passar al cos principal de l'entrevista com més prompte millor.

- **Presentació de l'empresa i informació sobre el lloc a cobrir:**

L'entrevistador informará d'aquests aspectes breument; és el moment de fer saber per part del candidat que se n'ha informat prèviament, si així ha sigut.

- **Arreplega de dades:**

Aquesta serà la part més extensa; l'entrevistador tractarà d'esbrinar si el candidat vol, sap i pot exercir el lloc de treball. Més avant trobaràs diversos exemples de possibles preguntes.

- **Finalització:**

No cal ni dir-ho que el final de l'entrevista l'ha de marcar l'entrevistador que generalment deixa la porta oberta a qualsevol dubte o pregunta.

Algunes de les preguntes que el candidat podria fer són:

- Quina edat té la resta de l'equip de treball?
- Porten molt de temps en l'empresa?
- Es tracta d'un lloc nou o és un lloc que ja existia?
- Treballen per objectius, per pressupostos?
- Hi ha algun programa de formació per a empleats de la meua categoria?
- Tindria a algú amb qui consultar els meus dubtes els primers dies en cas de ser seleccionat?

## Preparant l'entrevista

És fonamental que es prepare l'entrevista de treball. Deixar-ho tot a la improvisació és jugar-s'ho tot a una sola carta. És cert que cada entrevista és diferent, però també ho és que un

treball de reflexió previ farà que el candidat acudisca molt més tranquil i siga millor valorat pels entrevistadors.

El candidat ha de demanar informació sobre l'empresa i sobre el lloc de treball: el tipus d'informació que interessa és el sector, l'activitat, la política d'empresa, els seus principals productes i serveis, salaris, i molt especialment tot allò que s'ha relacionat amb el lloc al qual s'opta, com les funcions, competències que solen buscar en els seus empleats, i formació que se'ls exigeix. Així, el candidat podrà establir comparacions amb el perfil professional i portar previstos possibles punts forts i dèbils.

El candidat ha de tractar de ser sincer, però potenciant els punts forts i buscant solucions per als dèbils. No es tracta d'aprendre's les respostes de memòria; es perdria naturalitat i s'estaria afegint més pressió a l'entrevista.

Aquesta informació es pot buscar a través de distintes fonts: Internet, premsa especialitzada, cambra de comerç, amics, empleats que ja hi treballen. És qüestió de posar la imaginació a treballar, i una vegada més recórrer a l'agenda de contactes per a demanar tota la informació possible.

### **Consells pràctics abans de l'entrevista**

- Recopilar informació sobre l'empresa.
- Comprovar dia i hora de la cita; també adreça, telèfon i nom de la persona que durà a terme l'entrevista.
- Portar aqueixa informació aconseguisc per a qualsevol imprevist.
- Calcular el temps que et costarà desplaçar-te fins al lloc. Ser puntual.
- Ser discret a l'hora de triar vestuari i complements.
- Portar la documentació en un format professional.
- Preparar els punts forts i febles de la candidatura al lloc ofert.
- Preparar les preguntes "temudes": els punts febles de la candidatura i les preguntes personals.

**Consells pràctics Durant l'entrevista:**

- Apagar el mòbil.
- No fumar ni beure o menjar durant l'entrevista.
- Preguntar el nom de l'interlocutor.
- Parlar de manera clara i a un ritme apropiat.
- Utilitzar un llenguatge correcte, evita expressions massa informals.
- Somriure, sent amable i respectuós.
- Mostrar-se interessat i comunicatiu, l'entusiasme és contagiós.
- Pensar breument la resposta i respondre amb sinceritat.
- Descriure els fets, sense criticar ni mentir.
- Procurar que els punts forts del candidat isquen en l'entrevista.
- Esperar que l'entrevistador expose les condicions laborals. No preguntar sobre aquest tema a l'inici de l'entrevista.

**Consells pràctics en finalitzar l'entrevista**

- Mostrar agraïment per l'atenció rebuda.
- Sol·licitar la possibilitat de preguntar dubtes sobre el lloc i les condicions oferides.
- Consultar com serà la següent fase.
- Confirmar l'interés pel lloc.
- No donar per finalitzada l'entrevista fins que l'entrevistador l'indique.

#### 4.4.2. DINÀMIQUES DE GRUP

La dinàmica de grups té el seu origen als Estats Units cap a 1930 quan sorgeixen les primeres investigacions sobre grups en el camp laboral, polític, social, etcètera. Aquests primers estudis, juntament amb els principis teòrics de la Gestalt, contribueixen a desenvolupar la teoria de la dinàmica de grups. En la II Guerra Mundial, el psicòleg Kurt Lewin consigui convèncer als soldats nord-americans que canviaren els seus hàbits alimentosos després de diverses sessions de treball en grup. Així van sorgir les dinàmiques, enteses com a reunions de persones a les quals es convida a participar entorn d'un tema, i que poden aplicar-se en diversos àmbits: en l'ambient familiar, en el món laboral, en el camp soci-polític i per descomptat en el camp educatiu. En qualsevol d'aquests contextos en els quals s'aplique pretindrà aconseguir algun dels següents objectius.

- Conèixer a fons les forces que actuen en el grup i la seua composició.
- Conèixer els aspectes que dificulten o afavoreixen la cohesió del grup.
- Tindre una visió general del grup mantenint una posició de neutralitat.
- Fomentar la participació de tots els membres.
- Fer responsable a cada membre del grup del seu procés d'aprenentatge.
- Afavorir el desenvolupament de cada membre del grup.
- Facilitar a cada membre del grup l'autoavaluació de les seues habilitats individuals.
- Avaluar l'acció conjunta del grup i oferir-li retroalimentació.

Fins ara, l'habitual en recursos humans era recórrer a les dinàmiques de grup en la selecció de comandaments directius o de professionals tècnics molt qualificats. Però les coses estan canviant. Cada vegada hi ha més processos que inclouen una o diverses d'aquestes proves, i el seu ús no es restringeix solament als perfils directius. Algunes empreses tenen per norma utilitzar-les en totes les seleccions, fins i tot en la de becaris en pràctiques. També s'està sofisticant el seu disseny. A vegades, s'organitzen complexes combinacions de dinàmiques que es desenvolupen a través de diverses sessions. Són els assessment centers, cada vegada més estesos. Entre alguns dels processos de selecció que s'utilitzen per a determinar al candidat ideal, destaca per la seua peculiaritat, i sobretot perquè és la més temuda pels candidats a un lloc de treball, les dinàmiques de grup o també anomenades entrevistes grupals. L'estar al costat dels teus "rivals", haver de comportar-te de manera "adequada", sense tindre clar que esperen de tu, pot provocar una situació d'incertesa i és inevitable eixir amb dubtes de si ho hem fet bé o malament, si és millor parlar el primer o no, si busquen al que destaca, al qual ataca les opinions dels altres, al conciliador, ...

Ajudarà a estar més segur, saber la seua finalitat, per a això començarem definint les dinàmiques de grup.

Consisteix en una reunió de candidats/as en les quals es proposa un tema o cas perquè el grup arribe a un acord en un temps determinat; mentrestant, la reunió és observada per una o més persones que avaluen l'actuació de cada participant. Segons Manuel Ollerós, autor del llibre *El procés de captació i selecció de personal* (Editorial Gestió 2000), les dinàmiques de grup són anàlisi de casos l'objectiu dels quals és avaluar les competències que es posen de manifest quan els candidats interactuen.

Normalment aquest tipus de proves no tenen una solució determinada, el que es busca és que els participants interactuen entre ells, treballen en equip i intenten arribar a una resposta adequada.

Aquest tipus de prova s'usa dins d'un procés de selecció, acompanyat d'altres com a test de personalitat, aptituds, redacció d'un informe, fer una presentació, etcètera i sempre d'entrevista personal.

El nombre de participants pot variar, oscil·lant habitualment entre 6 i 10.

Els temes sobre els quals s'estableix el debat poden plantejar una simulació d'una situació que es pot donar en l'acompliment del lloc, o fins i tot poden girar entorn de dilemes ètics, morals o situacions fictícies. Aquestes sessions compten amb un temps determinat que es comunica als participants en l'inici de la prova i que rarament supera els 60 minuts.

Segons l'estudi d'ocupabilitat de titulats de la Universitat Politècnica de València, les competències més demandades pels ocupadors als titulats universitaris per a l'acompliment del lloc de treball serien:

- Capacitat per a treballar en equip.
- Capacitat per a adquirir coneixements.
- Capacitat per a utilitzar eines informàtiques.
- Capacitat per a usar el temps de manera efectiva.

Les actituds i/o comportaments que es busquen en els candidats dependrà del perfil del lloc al qual s'estiga optant.

Per això, és molt important tindre clar quines són les competències que acompanyen al lloc ofert.

Algunes de les competències que una empresa pot buscar en els seus candidats i que són susceptibles de ser avaluades en una prova d'aquest tipus són: iniciativa, capacitat de treball en equip, capacitat i estil de lideratge, diplomàcia, convicció, seguretat, creativitat, organització, tolerància a l'estrés i a la pressió, flexibilitat, tenacitat, meticulositat, delegació, capacitat per a la presa de decisions, comunicació persuasiva, control del temps, empatia, etcètera

Depenent del perfil del lloc, es donarà més importància a unes o a unes altres, per la qual cosa és aconsellable obtenir informació prèvia sobre l'empresa i el lloc i intentar predir quin tipus de perfil i quines competències poden ser les que estiguen considerant idònies.

Per exemple, si aspirem a un lloc amb un perfil comercial, el més probable és que l'empresa valore competències com: la comunicació persuasiva, l'orientació al client, negociació, esperit comercial, etc. Però, si ens inclinem per un perfil tècnic, les competències més valorades seran: rigor tècnic, organització i planificació, treball en equip, etc.

Per tant, mai podem oblidar que cada dinàmica és diferent, i que, depenent del perfil del lloc ofert, es valoraran uns comportaments i/o actituds més que unes altres. Alguns experts assenyalen que aplicar una dinàmica de grup és una garantia de trobar el candidat perfecte. Per a Ramona Oltra, consultora sènior de Cegos, si s'usen aquestes tècniques, la probabilitat d'encertar en la selecció supera el 90%. I és que les dinàmiques posen al descobert gran quantitat de trets de la persona quan entra en contacte amb unes altres, alguna cosa que no permet cap altra tècnica de selecció. És una manera de radiografiar les competències genèriques de cada candidat i comprovar, en viu i en directe, el seu comportament respecte a un grup de treball.

Tots sabem que l'entrevista personal és inevitable i molt valuosa però no permet conèixer al candidat/a en un entorn social, relacionant-se amb uns altres i reaccionant a tota mena de situacions i havent de prendre decisions en temps real.

Una de les competències que més fàcilment pot ser avaluada en aquesta mena de proves és el lideratge. El treball en grup permet detectar fàcilment la capacitat de lideratge i veure si va acompanyada d'altres característiques molt necessàries per als directius: capacitat de negociació, assertivitat, proactivitat, organització del temps, valors ètics, etc.

I com observen les persones seleccionadores? Totes elles prendran notes per a cada candidatura a manera de matriu. Poden usar plantilles on apuntar els comportaments més bàsics i habituals o simplement tindre un paper amb els noms de cada candidatura per columnes.

La seua intervenció serà només per a dinamitzar l'actuació del grup amb la condició d'obtenir més informació dels participants

### **Tipus de dinàmiques de grup:**

- Amb rols preestablits: s'adjudica un paper o rol a cada participant, demanant-los que representen un guió, en el qual s'exposa una situació, que han de resoldre en pocs minuts. Aquest examen o joc de rol és una de les eines més utilitzada de selecció de personal dels Assessment Centers o centres d'avaluació. Situacions fictícies, dilemes morals, aquest tipus de dinàmiques tracten de conèixer com pensa la gent sobre problemes socials, no hi ha respostes correctes i incorrectes, ja que cadascun tenim diferents opinions sobre el que és correcte i incorrecte



- Dinàmiques basades en situacions reals: se situa als candidats en un context similar a les funcions que exerciria en el treball al qual opten. Les activitats poden ser molt diverses, menjades amb directius, redactar un informe, fer una presentació, proves escrites, etcètera.

### **Consells per a les dinàmiques de grup:**

- Parar atenció a les instruccions i/o material que donen per a abordar el tema proposat.
- Llegir el dilema plantejat amb rapidesa marcant la informació més important.
- Si al candidat li han assignat un paper, fixar el seu objectiu en la discussió
- Mostrar-se tal qual s'és.
- Escoltar als altres amb atenció i mostrar respecte per les opinions de tots els participants.
- Si es pot anar prenent notes del que diuen. Les participacions han de ser clares, concises i integrant, si és possible les aportacions dels altres.
- Participar activament i contribuir al fet que el grup aconseguisca el seu objectiu.
- Mostrar-se col·laborador per a la resolució del problema.
- Normalment, es busca gent cooperadora que sàpia treballar en equip, no rivalitzar en excés.
- No abandonar la idea que es tinga inicialment de manera ràpida sense haver intentat persuadir als altres que pot ser una bona opció.
- Evitar la votació per a prendre decisions per majoria; procurar arribar al consens.
- Convidar a participar als candidats més callats: "..., tu què opines?"
- Procurar donar solucions al grup.
- Si el candidat planteja algun problema, ha d'incorporar alguna proposta de solució: "Crec que no hem tingut en compte que, em sembla que això podria resoldre's què us sembla?"

Es valora:

- Trencar el gel al començament de la prova.
- Canalitzar la discussió i servir de guia per al grup (sense autoritarismes), intentant aconseguir un consens.
- Resumir i traure conclusions abans de finalitzar.

El que s'ha d'evitar:

- Monopolitzar la xarrada.
- Guardar silenci durant tota la prova.
- Criticar les intervencions dels altres candidats.
- Ser polèmic o pretendre estar en possessió de la veritat absoluta.

En finalitzar:

- Mostrar agraïment per l'atenció rebuda.
- Sol·licitar la possibilitat de preguntar i consulta quina és la següent fase.
- Confirmar interès pel lloc.
- Saludar a la secretària, recepcionista o porter.
- No donar per finalitzada la prova fins que s'indique.

Per a finalitzar un últim consell, la clau està en l'actitud, és a dir, demostrar ganes de col·laborar, entusiasme i alegria en realitzar la dinàmica de grup.

#### 4.4.3. TESTS DE SELECCIÓ DE PERSONAL

Moltes vegades, els processos de selecció per a cobrir un lloc de treball comencen per la realització d'algun test, de personalitat, o d'intel·ligència, entre altres. És una manera de filtrar, i així entrevistar únicament els candidats que han puntuat millor en aquestes proves.

##### Tests de personalitat

Hi ha moltíssimes proves de personalitat en el mercat, encara que molt diferents entre elles. En tot cas, el que s'ha de saber és que no convé preparar aquests tipus de proves, el candidat obtindrà millors resultats si és completament sincer. Moltes d'elles, fins i tot, inclouen escales de sinceritat.

Hi ha dos tipus fonamentals de proves de personalitat:

- **Proves projectives:** Es basen en la presentació d'estímul ambigus, als quals el subjecte ha de respondre donant la seua interpretació del que veu. En la resposta del subjecte queda reflectida l'estructura de personalitat. Una de les més conegudes és el Test de Rorschach o test de les taques. Al subjecte se li van presentant una sèrie de làmines, i davant de la consigna "diga'm el que veu" ha de donar una resposta completament lliure. L'examinador valorarà aspectes com el temps de reacció, si s'ha

tingut en compte la làmina en general o algun detall, si se li atribueix moviment, si ha tingut en compte el color... En aquesta prova és molt difícil preparar les respostes. Com ja hem mencionat anteriorment, el millor és ser completament sincer.

- **Tests introspectius:** Se li presenten al subjecte diverses afirmacions referents a la personalitat, i ell ha de valorar en quina mesura es corresponen amb la seua forma de ser. Generalment aquestes proves solen estar tipificades, per tant les respostes són tractades de forma numèrica, i s'obté un perfil concret de personalitat. Com en el cas anterior, tampoc convé mentir; inclouen escales de sinceritat en la major part dels casos.

### Tests d'aptituds

Aquestes proves tracten de mesurar habilitats i aptituds. Algunes es centren en la intel·ligència general, i altres en aptituds específiques. Són proves en què el subjecte obté una puntuació que el situa respecte a la població de la seua mateixa edat i nivell cultural.

- **Els tests d'intel·ligència general** més freqüents consisteixen a presentar sèries de figures per a completar, analogies, sèries de dòmino, sèries de lletres, de números... El fonament d'aquestes proves consisteix en el fet que la intel·ligència general o Coeficient Intel·lectual del subjecte subjau i repercuteix en la resta d'aptituds del subjecte.
- **Els tests d'aptituds específiques** comprenen les proves com ara el raonament abstracte, numèric i verbal, aptitud per a la mecànica, visió espacial, comprensió verbal, vocabulari, sintaxi, raonament matemàtic.

Cal recordar que les proves de personalitat no és convenient preparar-les; en el cas de les proves d'aptituds és just el contrari, la pràctica pot fer que el candidat millore considerablement en la seua execució.

Si se necessita practicar, en el mercat es pot trobar moltíssima bibliografia consistent en manuals amb diversos tipus de proves psicotècniques amb les solucions. Alguns fins i tot tenen les solucions comentades.

#### 4.4.4. PROVES PROFESSIONALS

Són proves molt específiques dirigides a valorar el domini que el candidat té de les tècniques, instruments i coneixements que haurà d'aplicar en el lloc de treball. Aquestes proves no sempre estan tipificades, com en el cas anterior, sinó que generalment són elaborades pels encarregats de selecció de la pròpia empresa o per alguna consultora.

Ací s'inclourien les proves de mecanografia, de maneig de programes informàtics, de coneixements teòrics sobre la matèria que s'ha de dominar en el lloc de treball, etc.

Sens dubte, també són proves que s'han de preparar. Inclús algunes de les proves es poden preparar acudint a alguna acadèmia o centre de formació especialitzat.

## 4.5. EL MERCAT DE TREBALL

Per Mercat Laboral entenem la confluència de la demanda i l'oferta de llocs de treball, és a dir, aquells agents que ofereixen treball i aquelles persones que poden ocupar aquests llocs. Donades les seues característiques especials, el mercat laboral sol estar regulat per l'Estat a través de ferramentes com ara el dret laboral, els convenis col·lectius i els contractes.

Els conceptes que més apareixen en els mitjans de comunicació en parlar d'estadístiques i mercat de treball estan relacionats amb les persones treballadores. Són termes com *població activa*, *desocupada*, *ocupada*... Tenir clars aquests conceptes és important perquè ens ajuda a interpretar les estadístiques que periòdicament es publiquen sobre el mercat laboral.

**La població econòmicament activa** és el conjunt de persones que busquen activament treball i que bé ja tenen una ocupació bé l'estan buscant. No convé confondre la població activa amb la població en edat laboral o població en edat econòmicament activa (PEEA), que és la que segons la legislació té capacitat legal d'incorporar-se al mercat de treball (per exemple, entre els 16 i els 65 anys, variant segons la legislació vigent). No es considera població activa la que realitza un treball sense remunerar, per exemple, l'atenció de la pròpia llar o l'estudi, però no busca en el mercat de treball una ocupació remunerada (és a dir, no està incorporada al mercat de treball).

**La població ocupada**, o persones amb ocupació, és la formada per totes aquelles persones de 16 o més anys que tenen un treball per compte d'altri o han exercit una activitat per compte propi. És a dir, és la part de la població activa que efectivament exerceix un treball remunerat.

Els ocupats se subdivideixen en:

- Treballadors per compte propi (ocupadors, empresaris sense assalariats i treballadors independents).
- I assalariats (públics o privats).

I atenent a la duració de la jornada, els ocupats es classifiquen en:

- Ocupats a temps complet (amb una jornada habitual setmanal superior a 30 hores).
- I ocupats a temps parcial (amb una jornada habitual setmanal inferior a 35 hores).

**La població desocupada** la formen aquelles persones que, estant en disposició legal de treballar, no exerceixen un treball però l'estan buscant.

Es considera que una persona busca ocupació de forma activa si:

- Ha estat en contacte amb una oficina pública d'ocupació a fi de trobar treball.
- Ha estat en contacte amb una oficina privada (oficina d'ocupació temporal, empresa especialitzada en contractació, etc.) a fi de trobar treball.
- Ha enviat una candidatura directament als ocupadors.

- Ha indagat a través de relacions personals, per mediació de sindicats, etc.
- S'ha anunciat o ha respost a anuncis de periòdics.
- Ha estudiat ofertes d'ocupació.
- Ha participat en una prova, concurs o entrevista, en el marc d'un procediment de contractació.
- Ha estat buscant terrenys o locals.
- Ha realitzat gestions per a obtenir permisos, llicències o recursos financers.
- També es consideren desocupats les persones que ja han trobat un treball i estan a l'espera d'incorporar-s'hi, sempre que verifiquen les dues primeres condicions.

De les definicions anteriors, deduïm que la població activa es divideix en població ocupada i població desocupada.

**Població inactiva** són aquelles persones de 16 o més anys que no s'incorporen al mercat laboral, és a dir, que no són ocupats ni parats i que no busquen cap ocupació.

Un instrument indispensable en l'anàlisi del mercat de treball és l'Enquesta **de Població Activa (AU)**, un mostreig trimestral la finalitat principal del qual és conèixer l'activitat econòmica a través d'unes enquestes que realitzen els entrevistadors de l'Institut Nacional d'Estadística; obtenen dades d'interès sobre diverses categories com ocupats, desocupats, inactius...

Les dos principals variables de què l'Enquesta de Població Activa dóna estimacions són l'ocupació i la desocupació.

**La taxa d'activitat** mesura la relació que existeix entre la població activa i la població total de 16 anys o més, per la qual cosa ens dóna una idea de la població que potencialment podria treballar en un país.

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población en edad de trabajar o mayor de 16 años}} \times 100$$

**La taxa de desocupació o de desocupació** és l'indicador més conegut per a analitzar la situació del mercat de treball i mesura la relació existent entre la població desocupada o desempleada i la població activa, és a dir, la suma de l'ocupada i la desocupada.

$$\text{Tasa de paro} = \frac{\text{Número de parados}}{\text{Población activa}} \times 100$$

**La taxa d'ocupació:** de forma semblant podem trobar la taxa d'ocupació, és a dir, la relació entre ocupats i actius.

$$\text{Tasa de empleo u ocupación} = \frac{\text{Número de ocupados}}{\text{Población en edad de trabajar o mayor de 16 años}} \times 100$$

La diferència entre la taxa d'activitat i la taxa d'ocupació és que **la taxa d'activitat** té en compte per a mesurar la situació d'ocupació d'un país a la població activa, que no és més que la suma de la població ocupada i la població desocupada. En canvi, **la taxa d'ocupació** només inclou la població ocupada, sense tenir en compte a la població desocupada o desempleada sobre el total de la població en edat de treballar, compresa en edats entre 16 i 64 anys.

De tots aquests indicadors del mercat de treball la dada de la **desocupació o desocupació** és el més rellevant i al que mensualment es presta més atenció. A Espanya els organismes públics encarregats d'elaborar les estadístiques sobre taxa de desocupació són:

- **Institut Nacional d'Estadística (INE):** Elabora l'Enquesta de Població Activa (AU) a través d'una enquesta trimestral a 64.000 llars, de la qual s'obtenen dades sobre l'estat dels membres de la família en relació al treball.
- **Institut Nacional d'Ocupació (INEM):** Mesura els diferents apartats en què es divideix la població, tenint en compte exclusivament als inscrits en aquest organisme o en els seus equivalents autonòmics i ignorant a aquells que no figuren en les seues llistes. És per això que la taxa de desocupació que ens ofereix aquesta font es denomina desocupació registrada.

Hi ha diferències en aquestes dos taxes atesa la diferent metodologia utilitzada. Ja que hi ha persones que formen part de la població activa però que no estan inscrites en les oficines d'ocupació (és el que es denomina "desocupació desanimada") la xifra de desocupació AU sol ser superior i considerar-se més fiable, fins i tot a l'hora de fer comparacions a nivell internacional.

#### 4.5.1. AVALUAR LES OFERTES DEL MERCAT

Els principals indicadors confirmen que 2021 ha sigut un any de recuperació de l'ocupació i, en menor mesura, de l'activitat econòmica. El mercat laboral ha remuntat arribant pràcticament a nivells previs a la pandèmia: si l'any 2020 va presentar registres de destrucció d'ocupació desconeguts en la sèrie històrica, en 2021 es produeix un efecte invers, encara que lleugerament atenuat. No obstant això, en termes del PIB la recuperació no presenta una intensitat similar, per la qual cosa encara no ha aconseguit el nivell anterior a la crisi sanitària.

Amb la relaxació de les mesures de protecció contra la Covid-19 a causa dels avanços en la vacunació i la consegüent volta a la normalitat, juntament amb el previsible impacte dels fons europeus, les expectatives apuntaven a principis de 2022 a una intensificació de la recuperació que, no obstant això, s'està veient truncada pels efectes de la invasió d'Ucraïna i l'encariment de matèries primeres i energia.

Els indicadors d'atur són els que millor comportament presenten. Tant l'atur registrat com l'atur estimat han revertit els increments experimentats l'any anterior, finalitzant 2021 amb una taxa d'atur del 13,33%, per davall del nivell pre-pandèmia i un 20% menys d'aturats registrats. Així i tot, una dada negativa, en la composició de la desocupació, és l'augment del pes dels aturats de llarga duració.

En termes d'ocupats i afiliats també s'han superat lleugerament els valors de 2019, no obstant això, en contractació encara no s'aconsegueix el nivell de pre-pandèmia, ni en nombre de contractes ni en persones contractades.

En 2021, els afiliats es van incrementar un 2,64% i aquest increment va ser major en els treballadors per compte d'altri, en les dones, en els joves i en els afiliats amb contracte indefinit. Per sectors econòmics, construcció i serveis són els que millor comportament presenten, amb pujades en el nombre d'afiliats per damunt de la mitjana i, en menor mesura, indústria. Per contra, agricultura i pesca registra un descens del 3,44%.

Les activitats econòmiques que han impulsat l'increment de l'afiliació durant l'any van ser: Activitats esportives, recreatives i d'entreteniment, Serveis d'allotjament, Serveis de menjars i begudes, Activitats de creació, artístiques i espectacles i programació, consultoria i altres activitats relacionades amb la informàtica.

Quant a la contractació, es va produir un increment del 17,75% situant-se en 19.384.359 els contractes registrats durant 2021. Els majors augments es van donar entre els contractes indefinits, reduint-se lleugerament la taxa de temporalitat, si bé encara continua superant el 89%. Aquesta dada és previsible que en 2022 experimente una reculada significativa deguda a l'efecte de la reforma laboral. La reducció de la temporalitat ha anat acompanyada d'un moderat increment de la rotació i de la parcialitat. Els contractes a temps parcial van augmentar un 32,29%, per damunt dels de jornada completa, que ho van fer un 16,52% el que ha portat a un augment de la taxa de parcialitat, situant-se en el 32,80%.

Pel que fa a l'atur registrat, en 2021 descendeix un 20,12%, la qual cosa suposa que a 31 de desembre hi havia registrats 3.105.905 demandants parats. Els homes, els menors de 30 anys, els estrangers i els demandants de primera ocupació registren descensos superiors a la mitjana.

L'atur baixa en tots els sectors per damunt del 18%, destacant la caiguda en les Activitats de creació, artístiques i espectacles, Serveis de menjars i begudes, Serveis d'allotjament, i Activitats d'agències de viatges.

El perfil de l'aturat inscrit en els serveis públics d'ocupació continua sent el d'una dona major de 45 anys, que no supera el nivell formatiu d'educació secundària obligatòria i que la seua última ocupació va ser en el sector serveis.

Quant a les perspectives per a l'any 2022 s'espera que les mesures adoptades des del Govern ajuden a dinamitzar el mercat laboral amb projectes com els relacionats amb el vehicle elèctric, la salut d'avantguarda, energies renovables, hidrogen renovable, emmagatzematge i agroalimentació.

La digitalització serà clau per al mercat laboral i afectarà de manera transversal a totes les activitats econòmiques i àmbits de la societat. S'espera que mesures com el kit digital ajuden a les empreses, especialment a les més xicotetes, a millorar la seua productivitat.

Entre les activitats que destaquen per les seues bones perspectives d'ocupació estan: construcció, especialment en la rehabilitació, serveis socials a causa de l'envelliment de la població, les activitats relacionades amb l'economia circular, la indústria química i farmacèutica, la indústria alimentària, els serveis a les empreses, així com la recerca i desenvolupament, el comerç electrònic, la logística, el transport de mercaderies i emmagatzematge.

Finalment, cal assenyalar que la recuperació de l'activitat econòmica i laboral s'enfronta a la manca de mà d'obra qualificada per a cobrir les necessitats empresarials de personal, i aquesta situació és més crítica en la indústria, la construcció i, de manera transversal, en ocupacions i competències vinculades a la digitalització.

Per nivells formatius, en 2021 els majors increments s'han produït entre els de Batxillerat, Formació Professional (graus mitjà i superior) i universitaris, mentre que els d'Estudis primaris són els que menys increments han experimentat. Aquests últims van ser precisament els únics que van augmentar la seua presència en 2020, quan pràcticament la meitat dels contractes que van implicar desplaçament van ser d'aquest nivell formatiu. En 2021 aquesta proporció ha disminuït en quatre punts percentuals fins a suposar el 46,61% de contractes amb desplaçament.

A nivell sectorial els majors augments s'han produït en els serveis i la indústria, en el primer cas serveix per a compensar la intensitat de la reculada que es va produir l'any anterior.



## **Demanda d'ocupació i atur registrat**

Una demanda d'ocupació és una sol·licitud de treball per compte d'altri realitzada per un treballador davant els serveis públics d'ocupació amb la finalitat d'inserir-se en una activitat laboral, o si ja posseeix un treball, per a canviar o aconseguir un altre millor.

L'atur registrat correspon al nombre de demandants que figuren inscrits, i d'alta, en els serveis públics d'ocupació l'últim dia de cada mes, excloent als que es troben en les situacions descrites en l'Ordre Ministerial de l'11 de març de 1985, que es troben en situació de no parats. La suma de totes dues magnituds es correspon amb el nombre total de persones registrades com a demandants d'ocupació, a una data determinada.

## **Evolució del nombre de demandants aturats i no parats**

A 31 de desembre de 2021, els demandants aturats inscrits en els serveis públics d'ocupació han disminuït un 20,12%, respecte a la mateixa data de l'any anterior, i situant-se en valors inferiors als de 2019. Aquest descens suposa que, en números absoluts, a 31 de desembre de 2021, Espanya registre 782.232 aturats menys que en 2020, el major descens de l'atur registrat en el que va de segle, encara que ocasionat, en gran part, per la millora de les condicions sanitàries relacionades amb la pandèmia de la COVID-19.

La irrupció d'aquest virus a principis de 2020, havia provocat, que en aqueix any es produïra un dels majors augments de l'atur registrat dels últims anys, concretament un 22,90%, tot i que aqueix increment es va veure atenuat per l'ús intensiu dels expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO). En millorar la situació \*sanitària, la majoria de les activitats van recuperar la seua situació anterior, la qual cosa va donar lloc al fet que molts treballadors es reincorporaren a la seua activitat, propiciant que l'atur registrat disminuís considerablement, alhora que es reduïa el nombre de treballadors acol·lits als expedients de regulació temporal d'ocupació vinculats a la COVID-19.

Després d'aquest descens, la xifra final de demandants parats a Espanya a 31 de desembre de 2021, se situa en 3.105.905. Aquesta quantitat és similar a la registrada a mitjan any 2019, la qual cosa certifica que es recupera la reculada que s'havia produït en 2020. I respecte al 31 de desembre de 2007, data que marca un punt d'inflexió davant el començament de la crisi, en 2021, encara hi ha un increment de l'atur registrat d'un 45,85%, encara que molt inferior al 82,58%, que es va registrar en 2020.

L'estudi dels col·lectius d'interés per a l'ocupació és un dels objectius prioritaris en el marc de les directrius europees i nacionals. En aquest informe es fa referència de manera global a aquests, però l'Observatori de les Ocupacions s'ocupa de cadascun dels, de manera individualitzada, en els informes específics que elabora cada any, a aquest efecte.

En tots els col·lectius d'interés per a l'ocupació disminueixen els demandants aturats respecte a l'any anterior, i els que més el fan són, el de Joves menors de 30 anys, que baixa un 35,97% i el d'Estrangers, que ho fa un 29,89%. Per contra, els que menys descendeixen, són els Majors de 45 anys, que baixen un 10,70% (pràcticament la meitat del 20,12% que es produeix en la totalitat d'aturats), i les Persones amb discapacitat que es redueixen un 12,55%. En definitiva,

s'incrementa el pes específic dels col·lectius de Dones, Persones amb discapacitat i Majors de 45 anys (aquest últim 5,75 punts percentuals, passant del 48,78% en 2020, al 54,53% en 2021), mentre que el dels Joves menors de 30 anys i el d'Estrangers, es redueixen 3,77 i 1,78 punts percentuals, respectivament

Font: Elaborat per l'Observatori de les Ocupacions del \*SEPE a partir de les dades del \*SISPE. 31 de desembre de cada any.

### **Ocupacions més contractades**

Entre les ocupacions amb majors increments respecte del 2020 sobreïxen els Empleats d'informació a l'usuari, Empleats de logística i transport de passatgers i mercaderies i Recepcionistes d'hotels amb xifres de variació entorn del 60%.

Amb més de 4,5 milions de contractes el grup de Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors registra el 23,37% de la contractació estatal. En 2021 a causa de les restriccions derivades de les mesures sanitàries ha perdut pes en el conjunt de la contractació perquè han sigut les activitats econòmiques d'Hostaleria i Comerç les que més han acusat les restriccions. Malgrat això, la variació interanual ha sigut del 36,18%, una de les més altes, si bé, les xifres de partida del 2020 eren molt baixes.

En aquest grup la taxa de contractes a joves menors de 30 anys és del 46,93% i la taxa de dones és 60,62%. La rotació és elevada amb 2,24 contractes per treballador. Destaca en aquest gran grup l'ocupació de Cambrers assalariats que ocupa el tercer lloc del rànkning d'ocupacions més contractades en l'Estat, amb prop de 1,7 milions de contractes que representen el 8,60% de la contractació estatal. Aquesta ocupació ha perdut 1,3 milions de contractes i quatre punts del seu pes percentual respecte del 2019, encara que la variació 2021/2020 és del 56,39% (255.895 contractes més). Els Venedors en botigues i magatzems, amb 912.661 contractes en 2021, és la segona ocupació més contractada del grup i continua ocupant el cinqué lloc en el rànkning estatal. Respecte del 2019 ha perdut quasi cent mil contractes, però ha recuperat 231.141 respecte del 2020. El 69,30% de la contractació és registrada a dones i l'estabilitat és del 13,25%.

En tercer lloc, se situa la contractació als Cuiners assalariats. La distribució per sexes és equilibrada, hi ha un alt percentatge de majors de 45 anys (36,76%) i d'estrangers (24,60%).

I dins d'aquest gran grup, en les ocupacions relacionades amb la cura de les persones la presència femenina és majoritària, les taxes de temporalitat i la rotació són altes: Auxiliars d'infermeria d'atenció primària; Treballadors de les cures a les persones en serveis de salut; Treballadors de les cures personals a domicili; Tècnics auxiliars de farmàcia i Cuidadors de xiquets en guarderies i centres educatius.

El grup de Treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer, que reuneix el 1,46% del total dels contractes, ha experimentat una variació interanual del 2,69%. El sector primari és el que més representativitat ha perdut en l'estructura ocupacional estatal i l'únic que té una variació negativa en la dècada 2012-2021 amb un descens del 2,58%.

Un de cada cinc contractes és subscrit per dones, i el 40,26% per treballadors majors de 45 anys.

Font: Elaborat per l'Observatori de les Ocupacions del \*SEPE a partir de les dades del \*SISPE. 31 de desembre de cada any.

#### 4.5.2. AJUSTAR L'OFERTA EDUCATIVA A LES NECESSITATS DEL MERCAT

El mercat mundial actual presenta un elevat grau de competitivitat, amb ràpids canvis tecnològics, exigència contínua de noves necessitats, capacitats i destreses per a l'adequació a les empreses i el sorgiment de nous jaciments d'ocupació, per la qual cosa no ens ha d'estranyar una constant actualització de la formació que evite que els educadors i ocupadors visquen en universos paral·lels. L'adequació de la formació al mercat laboral no és una simple necessitat, sinó un requisit imprescindible. Conèixer què demana el mercat i què valoren les empreses (necessitats d'ocupació i formació), hauria de servir de punt de partida per a adaptar l'oferta formativa a l'evolució i requeriments del mercat laboral, posant especial interès en la innovació i en la incorporació de les noves tecnologies.

- I aquesta necessitat de donar resposta a les demandes del mercat laboral passen per:
- Augmentar la col·laboració entre el sistema educatiu i l'empresa, establint plans d'estudi o pràctiques en conjunt, per a adaptar l'oferta a la demanda i l'economia nacional. L'FP dual, ha de prendre's com a model d'aquesta col·laboració.
- Implementar i desenvolupar els Certificats de Professionalitat, completant els itineraris professionals que siguin més útils per al creixement de l'economia, tenint en compte els recursos de cada zona i la necessitat de fer canvis en el model productiu.
- Promoure l'adquisició de competències bàsiques, sobretot en el cas dels aturats amb baixa qualificació.
- Atendre la formació professional especialitzada, per a donar resposta a necessitats de sectors o subsectors concrets i per a afavorir la competitivitat empresarial que facilita la inserció laboral dels alumnes en combinar la formació amb l'ocupació real i, especialment, en les àrees formatives en les quals no es pot disposar d'entorns de simulació en centres formatius per les característiques del sector (entorns agrari-marítims, maquinària pesant o sofisticada, grans instal·lacions, plantes químiques o de metal·lúrgia, etc.).

- Fomentar la Formació modular, ja que, en molts casos, es requereix formació en aspectes concrets que aporten valor afegit per ser de caràcter emergent, innovador o perquè hi ha molts treballadors que tenen mancances, de manera que bastaria una qualificació en aqueixes unitats competencials i no d'ampli espectre, per a millorar l'ocupabilitat i competitivitat dels professionals d'un sector.
- Fomentar l'aprenentatge d'idiomes, hui dia ja no sols l'anglès, és una necessitat general i comuna a la major part dels sectors; també està creixent la demanda de professionals que dominen l'alemany i el xinès.
- El Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals constitueix la base per a elaborar aquests tipus d'oferta formativa conduent a l'obtenció dels títols de formació professional, dels certificats de professionalitat i l'oferta formativa modular i acumulable associada a una unitat de competència, així com d'altres ofertes.

<https://incual.educacion.gob.es/bdc>

[https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-2002-12018&p=20201230&tn=1#\\*a7](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-2002-12018&p=20201230&tn=1#*a7)

- En aquest enllaç s'inclouen els ensenyaments propis de la formació professional en el sistema educatiu, les accions d'inserció i reinserció laboral dels treballadors i la formació contínua en les empreses.
- La relació entre el Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional, l'oferta formativa de Formació Professional en el Sistema Educatiu i la Formació Professional per a l'Ocupació està establida en les lleis següents:

Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació.

Llei orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la Formació Professional.

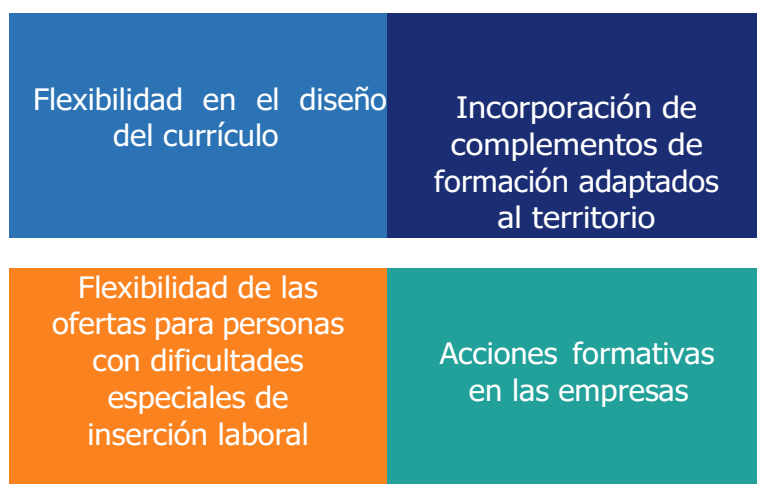
- El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, a través de l'Observatori del Servei Públic d'Ocupació Estatal i amb la participació de les administracions educatives, les administracions laborals i els agents socials, desenvolupa una funció permanent de prospecció i detecció de necessitats formatives del sistema productiu, per a proporcionar respostes efectives a les necessitats de formació i requalificació del mercat laboral, i per a anticipar-se als canvis i respondre a la demanda que es puga produir de mà d'obra qualificada, contribuint així al desenvolupament professional i personal dels treballadors i a la competitivitat de les empreses.
- Per a això té en compte:

- Les tendències i l'evolució previsible de l'economia espanyola, plasmant les novetats que exigeix actualitzar i adaptar les competències dels treballadors a través de la formació.
- Els sectors que seran motor de creixement i de creació de nous llocs de treball i els sectors en reconversió.
- Les competències transversals que han de ser objecte d'atenció prioritària per a donar resposta a les tendències identificades i afavorir l'ocupabilitat i mobilitat intersectorial dels treballadors.
- Els objectius d'atenció prioritària (sectorials, transversals, territorials i per col·lectius) i els indicadors que permeten l'avaluació del desenvolupament i els resultats de l'activitat formativa que es realitzi en virtut d'aqueix escenari.
- És imprescindible avançar en la configuració d'un sistema integrat d'informació i orientació professional. Per això, el portal [TODOFP](#), posat en marxa pel Ministeri d'Educació en col·laboració amb les Comunitats Autònomes, ha de convertir-se en un portal de referència a Espanya de la formació professional del Sistema Educatiu. A fi d'elaborar unes ofertes formatives que realment donen resposta a les demandes de la societat, el Govern i les Administracions Autònòmiques han elaborat un mapa de l'oferta de la Formació Professional del Sistema Educatiu del nostre país.

#### 4.5.3. L'OFERTA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL

Llei orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la Formació Professional, incorpora canvis que de manera resumida es presenten així:

|   |  |
|---|--|
| Relación Formació Profesional-Universidad | Obligatoriedad de Proyectos intermodulares en nivel D (Técnicos y Técnicos Superiores) |
| Duración variable de las formaciones      | Revisión constante de los currículos.<br>Dobles titulaciones                           |



#### 4.5.4. TOTA LA FORMACIÓ PROFESSIONAL AMB CARÀCTER DUAL

##### FORMACIÓ PROFESSIONAL INTENSIVA:

- **A partir del 35% de duració de la formació**
- **Col·laboració en més del 30% de resultats d'aprenentatge en l'empresa**
- **Amb vinculació contractual**

Cada estudiant comptarà amb un PLA DE FORMACIÓ que detallarà els resultats d'aprenentatge en el centre i en l'empresa.

- Es regula la figura de tutor dual del centre
- Es regula la figura de tutor dual d'empresa
- Contempla l'agrupament de PIMES i el tutor d'empresa compartit
- Es creen figures que col·laboren i faciliten la col·laboració centre-empresa:
- Figura del \*prospectador d'empreses
- Figura d'expert sènior d'empresa en el centre

Els fins del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral són:

- Afavorir la formació al llarg de la vida dels treballadors desocupats i ocupats per a millorar les seues competències professionals i els seus itineraris d'ocupació i formació, així com el seu desenvolupament professional i personal.

- b) Contribuir a la millora de la productivitat i competitivitat de les empreses.
- c) Atendre els requeriments del mercat de treball i a les necessitats de les empreses, proporcionant als treballadors les competències, els coneixements i les pràctiques adequats.
- d) Millorar l'ocupabilitat dels treballadors, especialment dels que tenen majors dificultats de manteniment de l'ocupació o d'inserció laboral.
- e) Promoure que les competències professionals adquirides pels treballadors, tant a través de processos formatius com de l'experiència laboral, siguin objecte d'acreditació.
- f) Acostar i fer partícips als treballadors dels avantatges de les tecnologies de la informació i la comunicació, promovent la disminució de la bretxa digital existent, i garantint l'accessibilitat d'aquestes.

La programació i execució d'aquesta formació es desenvoluparà en els següents camps:

- Iniciatives de formació professional per a l'ocupació: entenent-se com cadascuna de les modalitats de formació professional per a l'ocupació dirigides a donar resposta immediata a les diferents necessitats individuals i del sistema productiu
- Formació programada per les empreses.
- Oferta formativa per a treballadors ocupats, que té per objecte oferir-los una formació que atenga els requeriments de productivitat i competitivitat de les empreses, a les necessitats d'adaptació als canvis en el sistema productiu i a les possibilitats de promoció professional i desenvolupament personal dels treballadors, de manera que els capacite per a l'acompliment qualificat de les diferents professions i els permeta millorar la seua ocupabilitat.
- Oferta formativa per a treballadors desocupats, que busca oferir-los una formació ajustada a les necessitats formatives individuals i del sistema productiu, que els permeta adquirir les competències requerides en el mercat de treball i millorar la seua ocupabilitat.

## 4.5.5- MODALITATS DE CONTRACTACIÓ

| CONTRACTE INDEFINIT   |  |
|---|--|
| <p><a href="https://www.sepe.es/homesepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html#*menu02">https://www.sepe.es/homesepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html#*menu02</a></p> <p>Índex de continguts</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contracte indefinit</li> <li>2. Clàusules específiques del contracte indefinit ordinari</li> <li>3. Clàusules específiques del contracte indefinit de persones amb discapacitat</li> <li>4. Clàusules específiques del contracte indefinit de persones amb discapacitat en centres especials d'ocupació</li> <li>5. Clàusules específiques del contracte indefinit per a persones amb discapacitat procedents d'enclavaments laborals</li> <li>6. Clàusules específiques del contracte indefinit de persones amb capacitat intel·lectual límite</li> <li>7. *Clausulas específiques del contracte indefinit de persones desocupades de llarga duració</li> <li>8. Clàusules específiques del contracte indefinit per a treballadors en situació d'exclusió social</li> <li>9. Clàusules específiques del contracte indefinit per a treballadors que tinguen acreditada per l'administració competent la condició de víctima de violència de gènere, domèstica, víctima del terrorisme o víctima de tràfic d'éssers humans</li> <li>10. Clàusules específiques del contracte indefinit per a treballadors en situació d'exclusió social per empreses d'inserció</li> <li>11. *Clausulas específiques del contracte indefinit de familiar de treballador autònom</li> <li>12. Clàusules específiques del contracte indefinit per a treballadors majors de cinquanta-dos anys beneficiaris dels subsidis per desocupació</li> <li>13. Clàusules específiques del contracte indefinit de servei de la llar familiar</li> <li>14. Clàusules específiques del contracte indefinit de treball en grup</li> <li>15. Clàusules específiques del contracte indefinit d'alta direcció</li> <li>16. Altres contractes indefinits</li> </ol> |  |



17. Clàusules específiques de conversió de contractes formatius i temporal per al foment de l'ocupació de persones amb discapacitat en indefinit

18. Clàusules específiques de conversió de contracte per a l'obtenció de la pràctica professional, de relleu, de substitució per anticipació de l'edat de jubilació en indefinit

#### Característiques del contracte

El contracte indefinit és aquell que es concerta sense establir límits de temps en la prestació dels serveis, quant a la duració del contracte.

El contracte de treball indefinit podrà ser verbal o escrit i podrà celebrar-se a jornada completa, parcial o per a la prestació de serveis fixos discontinus.

Els contractes indefinits poden en alguns casos ser beneficiaris d'Incentius a la contractació, quan es complisquen els requisits que en cada cas s'exigisquen per la Normativa d'aplicació, depenent de les característiques de l'empresa, del treballador i, en el seu cas, de la jornada.

En aquest contracte regeix el que s'estableix amb caràcter general per als contractes indefinits, sense que done lloc la seua celebració a l'establiment de contingut específic dins de les Clàusules específiques, al no donar dret a cap incentiu per la contractació.

## CONTRACTE TEMPORAL

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html>

### Índice de Contenidos

1. Contrato Temporal
2. Cláusulas específicas del contrato por circunstancias de la producción
3. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de sustitución de persona trabajadora
4. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de sustitución para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo
5. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de sustitución para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad
6. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de sustitución para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad
7. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de sustitución para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género
8. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada para trabajadores en situación de exclusión social

9. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos
10. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción
11. Cláusulas específicas del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción
12. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo
13. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de situación de jubilación parcial
14. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de relevo
15. Cláusulas específicas del contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral / fomento de empleo agrario
16. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de servicio del hogar familiar
17. Cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad
18. Cláusulas específicas del contrato duración determinada de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
19. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de acceso de personal investigador doctor
20. Personal investigador predoctoral en formación
21. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada para penados en instituciones penitenciarias
22. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de menores y jóvenes, en centros de menores sometidos a medidas de internamiento
23. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de trabajo en grupo
24. Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de alta dirección
25. Otros
26. Cláusulas específicas del contrato temporal de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

### **Definición**

El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

### **CONTRACTE TEMPORAL PER A LA FORMACIÓ EN ALTERNANÇA**

<https://www.sepe.es/homesepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia->

**contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje.html****Índex de continguts**

Contracte per a la Formació en Alternança

1. Contracte per a la Formació en Alternança (ordinari)
2. Clàusules específiques del contracte temporal per a la Formació en Alternança celebrat per empreses de treball temporal (\*ETT)
3. Clàusules específiques del contracte temporal per a la Formació en Alternança en programes d'ocupació i formació
4. Clàusules específiques del contracte temporal per a la Formació en Alternança celebrat amb persones amb discapacitat
5. Clàusules específiques del contracte temporal per a la Formació en Alternança celebrat amb persones amb capacitat intel·lectual límit

**Definició**

D'acord amb el que es preveu en l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors, el contracte per a la formació en alternança tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

Per al compliment amb l'objectiu de qualificació professional, l'activitat laboral exercida en règim d'alternança ha de complementar, coordinar-se i integrar-se amb l'activitat formativa en un programa comú, en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits pels centres universitaris o de formació professional i les entitats formatives acreditades o inscrites amb les empreses i entitats col·laboradores.

A tal fi, el lloc de treball ha de permetre la formació complementària prevista i l'activitat laboral exercida en l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb l'activitat formativa que justifica la contractació laboral.

**Clàusules específiques**

Els contractes per a la formació en alternança poden ser beneficiaris d'Incentius a la contractació, quan es complisquen els requisits que s'exigisquen per la normativa d'aplicació, depenent de la grandària de la plantilla de l'empresa. L'incentiu serà una reducció del 100% en les quotes a la Seguretat Social del treballador contractat i del 100% en les quotes empresarials a la Seguretat Social quan la plantilla de l'empresa siga menor de 250 persones o del 75% si és igual o major de 250 treballadors.

Aquest incentiu s'aplicarà en els mateixos percentatges en el supòsit de treballadors inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil.

Esgotada la seua duració màxima, si es transforma en indefinit, les empreses tindran dret a una reducció en les quotes de la Seguretat Social de 1.500 euros durant els tres primers anys o de 1.800 euros en el cas de ser dona.

## **CONTRACTE FORMATIU PER A L'OBTENCIÓ DE LA PRÀCTICA PROFESSIONAL.**

### **Índex de continguts**

1. Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional
2. Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica (ordinari)
3. Clàusules específiques del contracte formatiu per a l'adquisició de la pràctica \*profesional celebrat per empreses de treball temporal (\*ETT)
4. Clàusules específiques del contracte formatiu per a l'adquisició de la pràctica professional per a persones amb discapacitat

### **Definició**

D'acord amb el que es preveu en l'article 11.3 de l'Estatut dels Treballadors, el contracte tindrà per objecte l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació objecte del contracte, mitjançant l'adquisició de les habilitats i capacitats necessàries per al desenvolupament de l'activitat laboral corresponent al títol obtingut per la persona treballadora amb caràcter previ.

### **Clàusules específiques**

Els contractes formatius per a l'obtenció de la pràctica professional poden ser beneficiaris d'incentius a la contractació. Quan el contracte es concerta amb treballadors amb discapacitat que tinga reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%, es tindrà dret a una reducció del 50% de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes corresponent al treballador contractat durant la vigència del contracte.

### **Formalització**

La seua formalització haurà de constar per escrit. De no observar-se la formalització per escrit quan siga exigible, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contra que acredite la seua naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis, tal com s'estableix l'article 8.2 de l'Estatut dels Treballadors. En tot cas, qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitze per escrit fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

Adquiriran la condició de treballadors fixos, qualsevol que haja sigut la modalitat de la seua contractació, els que no hagueren sigut donats d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al que legalment haguera pogut fixar per al període de prova, llevat que de la pròpia naturalesa de les activitats o dels serveis contractats es deduïska clarament la duració temporal d'aquests, tot això sense perjudici de les altres responsabilitats al fet que pertocara en dret.

Es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.

Els empresaris hauran de notificar a la representació legal dels treballadors en les empreses, els contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat, quan no existisca obligació legal d'entregar còpia bàsica d'aquests.

El contingut del contracte es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació Estatal en el termini dels 10 dies següents a la seua concertació, així com les seues prorrogues, deguen o no formalitzar-se per escrit.

Quan es formalitze el contracte amb un treballador amb discapacitat el contracte es formalitzarà per escrit, en quadruplicat exemplar, en model oficial. Al contracte s'acompanyarà sol·licitud d'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, així com el certificat de discapacitat.

En el supòsit de treballadors a distància, en el contracte haurà de fer-se constar el lloc en què es realitze la prestació.

Si el contracte se celebra a temps parcial en el contracte hauran de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seua distribució. De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contra que acredite el caràcter parcial dels serveis i el número i distribució de les hores contractades.

### **Normativa**

Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball. [Permalink ELI]

- Article 11.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. [\*Permalink ELI]
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [Permalink ELI]
- Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per a afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [Permalink ELI]

### **Incentius**

## 4.6. L'AUTOOCUPACIÓ

### 4.6.1. LA CULTURA EMPRESARIAL

La importància de la iniciativa emprenedora és el factor clau de la creació d'ocupació, en la millora de la competitivitat i en el creixement econòmic. Cal conèixer el significat de ser empresari, les qualitats personals que ha de tenir una persona emprenedora i les capacitats que ha d'aconseguir per a exercir amb èxit l'activitat empresarial.

Arran dels profunds canvis socials i econòmics que s'estan produint en la nostra societat, la creació d'empreses es consolida com un dels principals motors de la generació d'ocupació.

Les relacions de treball tradicionals estan patint una gran transformació a causa de l'elevada desocupació en certs sectors i del descens de l'ocupació pública; a més cada vegada és més freqüent el recurs a la subcontractació en totes les grans empreses. Tot això ens porta a què la promoció de les iniciatives empresarials, entre elles l'autoocupació, es considere un factor clau del creixement econòmic.

**L'autoocupació és una via d'incorporació al mercat laboral i contribueix a la millora de l'economia general**

Açò és degut al fet que la creació d'una empresa pròpia no repercuteix únicament en els propis emprenedors que creen la seua ocupació, sinó que a més influeix en la generació del teixit empresarial, en l'economia (generant beneficis, pagant impostos, cotitzant a la Seguretat Social) i en la creació de nous llocs de treball.

Perquè açò es produeix s'ha de promoure en la societat la iniciativa empresarial, la cultura emprenedora, fomentant:

- La promoció del desenvolupament de les qualitats professionals relacionades amb l'esperit empresarial, com ara la creativitat, l'assumpció de riscos i la responsabilitat.
- La sensibilització de les persones quant al treball per compte propi com a opció professional: a més d'empleat es pot ser empresari.
- La formació o qualificació empresarial necessàries per a posar en marxa una nova empresa.

L'esperit emprenedor o iniciativa emprenedora no s'ha de considerar únicament com un mitjà per a crear una empresa, sinó com una actitud general que pot ser d'utilitat en la vida quotidiana o en el desenvolupament de qualsevol activitat professional.

La cultura emprenedora està estretament lligada a la iniciativa i a l'acció. Les persones dotades d'esperit emprenedor posseeixen la capacitat d'innovar, tenen voluntat de provar coses noves

o de fer-les de manera diferent. Eixes capacitats es poden desenvolupar tant en els empresaris com en els treballadors de les empreses.

Hi ha persones que naixen amb capacitats emprenedores; però també hem de considerar que una actitud empresarial es pot fomentar i formar:

- Es pot fomentar l'actitud per a resoldre problemes, la qual cosa suposa millorar la capacitat de planificació, la presa de decisions i la comunicació; així com la voluntat d'assumir responsabilitats, és a dir, els aspectes típics de les competències de gestió empresarial.
- És possible fomentar les característiques pròpies de les competències socials: cooperar, treballar en equip, assumir nous papers, etcètera.
- És factible fomentar distints aspectes de les competències personals, com desenvolupar la confiança en un mateix i la motivació per actuar, aprendre a pensar d'una manera crítica i independent i, en particular, adquirir la voluntat i la capacitat d'aprendre de forma autònoma.

Es pot adquirir l'afany de creativitat i iniciativa personal, així com preparar-se per a assumir riscos al dur a terme les idees pròpies, és a dir, es poden fomentar les **qualitats específiques de l'empresari**.

#### 4.6.2. L'ACTUACIÓ DELS TREBALLADORS EMPRENEDORS EN LES EMPRESES

Déiem que la iniciativa emprenedora no s'ha de considerar únicament com un mitjà per a crear una empresa, sinó com una actitud general que pot ser d'utilitat en la vida quotidiana o en el desenvolupament de qualsevol activitat professional. Dins de les empreses hi ha treballadors amb visió empresarial, que generen i aprofiten idees innovadores i les desenvolupen com a oportunitats de negoci rendible, comproment el seu temps i esforç a investigar, crear i modelar aquestes idees en negocis per al seu propi benefici i per al creixement de les empreses en què presten els seus serveis. Són un factor decisiu per a qualsevol empresa.

Esta actitud es veu recompensada amb assignacions econòmiques, reconeixement personal (per exemple: premi a la innovació), ascensos, etcètera.

És freqüent referir-se a ells com intraemprenedors, **intraempresaris o empresaris interns**.

Les seues característiques individuals són:

- Esperit emprenedor
- Capacitat creativa i innovadora
- Necessitat de superació
- Constància i dedicació en el desenvolupament del projecte de l'empresa.
- Capacitat de treball en equip

- Capacitat de lideratge

<http://www.expansion.com/2012/11/02/empleo/emprendedores/1351882486.html>

#### 4.6.3. QUÈ SIGNIFICA SER EMPRESARI?

Un empresari és una persona capaç d'identificar una necessitat, reunir els recursos necessaris i emprendre una acció per a satisfer la necessitat identificada.

Per a emprendre amb èxit una activitat empresarial cal partir de tres requisits bàsics:

- Una idea vàlida
- Un capital inicial
- Uns coneixements professionals i de gestió

A més, l'empresari ha de reunir una sèrie de qualitats personals o actituds necessàries o almenys molt convenients, per a iniciar una activitat empresarial. Entre d'altres podem destacar les següents:

- Capacitat per a assumir riscos
- Facilitat per a prendre decisions
- Capacitat per a assumir responsabilitats
- Capacitat creativa i innovadora
- Capacitat d'organització i direcció
- Capacitat per a adaptar-se a situacions noves
- Capacitat d'observació i previsió
- Habilitats socials
- Confiança en si mateix
- Perseverança

Quant a les aptituds de la persona emprenedora, cal destacar la necessitat de partir d'un coneixement professional de l'activitat que desenvoluparà i del sector en què pensa competir. A més d'açò, l'exercici de l'activitat d'empresari requereix uns coneixements sobre l'organització i la gestió empresarial.

A diferència de les aptituds de l'empresari, que estan necessàriament unides a la persona emprenedora, la falta d'aptituds o de coneixements pot suplir-se o complementar-se per mitjà



de la contractació de persones especialitzades, la busca de socis o la contractació de serveis externs.

Ser empresari significa córrer riscos, per la qual cosa ha de treballar sota la pressió de la necessitat d'assumir-los i comprendre que sempre hi ha la possibilitat d'un fracàs.

Hi ha risc quan es tenen dos o més possibilitats entre les quals es pot optar, sense conèixer per endavant els resultats a què conduirà cada una.

Tot risc comporta la possibilitat de guanyar o de perdre; quant major siga la possible pèrdua, tant major serà el risc.

### **Avantatges de l'empresari**

- Ser el seu propi cap
- Crear ocupació i riquesa
- Obtenir benefici econòmic
- La satisfacció pel treball ben fet
- La possibilitat de desenvolupar lliurement les seues iniciatives
- Obtenir prestigi social i reconeixement professional

### **Desavantatges de l'empresari**

- Assumir riscos econòmics i personals
- La dedicació de tot el seu temps, fins i tot el d'oci
- L'obligació de fer de tot
- La necessitat d'aprendre constantment
- La responsabilitat de resoldre tots els problemes

Ara bé, cal tenir en compte que la capacitat d'un empresari per a assumir riscos augmenta si:

- Té confiança en si mateix
- Està disposat a posar en joc tota la seua capacitat per a incrementar al màxim les seues possibilitats d'èxit
- Sap avaluar amb realisme tant els riscos com la seua pròpia capacitat per a influir en les dites probabilitats
- Considera els riscos des del punt de vista de les metes que s'ha proposat

#### 4.6.4. LA IDEA EMPRESARIAL

El procés de creació d'un projecte empresarial té com a punt de partida l'elecció del tipus de negoci que es pretén posar en marxa, és a dir **LA IDEA**. La idea, malgrat semblar sorprenent de vegades, no constitueix un fet aïllat, sinó que en general, és producte d'una reflexió conscient i inconscient. **Les** idees poden ser més o menys complexes, originals o innovadores, però l'important és que constitueixen el motor i la motivació per a iniciar l'aventura d'emprendre un projecte empresarial.

Les fonts d'oportunitat de negoci poden ser d'origen molt divers. Podem agrupar-les en funció dels criteris següents:

- **Repetir experiències alienes.** La major part de les idees generadores de nous negocis parteixen de l'observació atenta del mercat, el que han fet els que hi estan ja instal·lats.
- Aprofitar **la pròpia experiència com a treballador per compte d'altri a la formació en un camp específic.** El coneixement d'un sector pot proporcionar idees de negoci i donar la seguretat necessària per a independitzar-se de l'empresa de què es forma part com a treballador assalariat.
- **La innovació en els productes, serveis o processos.** La gran majoria de les idees innovadores no sorgeixen de grans descobriments tecnològics, sinó més bé de quelcom que ja hi ha a què s'afegir un factor diferenciador, com pot ser donar un nou ús a un producte que ja existeix en el mercat.
- Percebre **una necessitat no satisfeta en el mercat.** Si observem els canvis socials que s'han produït en els últims temps, ens serà fàcil obtenir una llarga llista de possibles oportunitats de negoci, basant-nos en les noves necessitats que tals canvis generen.

Tota idea empresarial ha de ser:

- Factible
- El promotor ha de ser capaç de materialitzar la idea en un determinat producte o servei

- Nova o necessària per a la societat
- Ha de produir beneficis suficients

Una idea és el punt de partida de tot projecte empresarial. Ara bé, com saber que és una bona idea? És difícil de dir encara que hi ha qualitats de la idea o de l'emprenedor que poden augmentar les possibilitats d'èxit d'aquesta. Així, un empenedor que observa les necessitats insatisfetes de la societat o que preveu els canvis en l'entorn o que intueix les tendències del mercat, té més possibilitats de detectar oportunitats de negoci. De la mateixa manera, una idea original, si a més resulta útil, té més possibilitats de prosperar.

Hi ha dos característiques que afavoreixen l'èxit d'una idea empresarial: que la idea siga útil i que siga innovadora.

**Una idea útil és aquella que satisfà necessitats en el consumidor. D'aquesta manera, els clients estaran disposats a comprar el nostre producte enfront d'altres opcions de la competència.**

Aquestes necessitats no tenen per què ser reals, basta amb què siguen sentides o percebudes com a necessàries pel client. Fins i tot, en cas de no ser-ho, és la companyia la que crearà aquesta necessitat subjectiva en el client. Així sintetitzava Steve Jobs, un dels creadors d'Apple, aquest principi bàsic del màrqueting "la gent no sap el que necessita fins que se li mostra".

<https://www.ideas.upv.es/>

<https://emprenedoria.gva.es/es/inicio>

## 4.7. PROFESSIONS EMERGENTS

Com ja hem comentat, la constant evolució del mercat laboral en l'actualitat provoca que les demandes d'ocupació giren cap a algunes branques que fins al moment no havien gaudit de tanta importància, són les denominades professions emergents. Poden ser professions conegudes que són presents en el mercat des de fa temps però la demanda del qual per part dels contractants creix encara a un ritme superior a la mitjana o professions noves que innoven contínuament els seus continguts, a fi de respondre als canvis i a les necessitats de la societat. La veritat és que precisament per la seua novetat i per aparéixer com a resposta a necessitats socials que, sovint, no tenen capacitat de ser cobertes pel lliure mercat per l'elevat cost relatiu comparat, majoritàriament, els Nous Jaciments d'Ocupació, no es convertiran automàticament en llocs de treball estables i amb òptimes condicions de treball, és a dir, amb alts salaris, possibilitats de formació permanent i jornades laborals bones.

Els nous jaciments d'ocupació, obligatòriament, han de tindre en comú quatre característiques:

- Activitats destinades a satisfer noves necessitats o necessitats insatisfetes, enfocades a la millora de la qualitat de vida de la ciutadania.
- Es configuren com a mercats incomplets en un àmbit territorialment definit.
- Suposen un potencial de creixement i creació de llocs de treball.
- Tenen un àmbit de producció o prestació localment definit.

Aquestes especialitats es troben incloses entre els quatre grans grups que sociòlegs i altres experts de la Comissió Europea han identificat en 19 àmbits d'activitat que té cabuda en una societat marcada pels canvis demogràfics, en les condicions i expectatives de qualitat de vida, en el treball i en la gestió del temps i la seua relació amb el medi ambient.

Raúl \*Grijalba, president executiu de \*ManpowerGroup España, explica que el 60% d'aqueixa nova ocupació se'l porta sobretot els sectors de comerç i distribució -per l'augment del consum intern- serveis professionals per a empreses -lligats al creixement empresarial i a activitats de tecnologia de la informació o d'activitat administrativa-; turisme-afavorit per les condicions geopolítiques i el consum intern-; i transports i comunicacions, impulsats per la mobilitat del turisme, el transport públic o la logística relacionada amb el comerç electrònic.

També destaca la puixança de sectors com a educació i sanitat, que en els dos últims anys han registrat creixements nets de 100.000 noves ocupacions anuals cadascun.

Per la seua part Valentín Bote, director de Randstad Research, creu que hi ha un paraigua comú a tots els perfils d'èxit: "Es van qualificant progressivament i comencen a aparèixer moltes competències digitals, fins i tot en professions poc qualificades. Això, siga com siga el sector d'activitat i el perfil, fa que en els requeriments per a accedir a aqueixos llocs estiguen les habilitats digitals". Pot es refereix també a la puixança de l'ocupació en turisme i hostaleria durant 2017, "encara que els treballs que sorgisquen en aquest sector no seran iguals que fa deu anys", i així mateix parla de perfils estrela en STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) pel que fa al creixement percentual de la demanda.

Sara Álvarez, manager de la divisió de tecnologia de Spring Professional, del Grup Adecco, destaca l'àrea TIC pel que fa a l'alta demanda de perfils tecnològics per a empreses i start up, i coincideix que "la transformació digital creix i influeix en les noves posicions".

Es refereix a més al valor creixent del big data en les empreses, tant grans com xicotetes, a la internet de les coses, als nous perfils que faran falta per a atendre el negoci creixent de la mobilitat, a les bases de dades i a les telecomunicacions.

Álvarez afeg que l'increment de les compres en línia provoca un ressorgiment del sector de la logística, on es creen noves posicions, alguna cosa que també ocorre en el sector financer, sanitat i consum. En aquest últim creix l'àrea d'alimentació, mentre que en sanitat, tant el sector com els clients demanen una especialització molt completa dels professionals que es demanden.

El XII Informe Els + Buscats de Spring Professional assenyala un augment notable de la cerca de persones que compten amb experiència internacional per als nous llocs, sense deixar de costat el domini d'idiomes, un requisit ja indispensable en qualsevol procés de selecció.

L'estudi assenyala a més que les companyies no perdran de vista la necessitat de comptar cada vegada més amb perfils tecnològics. L'àrea IT i teleco no per a d'expandir-se i oferir noves oportunitats laborals, no sempre fàcils de cobrir per a les empreses. Segons dades de la Unió Europea, fins a 2020 es crearan 900.000 nous llocs de treball tecnològics.

## Enginyeria

Els enginyers estaran entre els perfils més buscats, una de cada quatre ofertes d'ocupació (23%) va ser per a aquests professionals i la previsió és que continue la mateixa tendència. Els més buscats seran enginyers de vendes, automoció, robòtica, mecatrònica i industrials.

També cotitzen els enginyers de projectes o caps de projectes per a coordinar i liderar el llançament d'un producte nou o la producció per a un client concret. A tots ells se'ls reclama una altíssima competència en idiomes i habilitats de gestió de personal, comunicació, autonomia i capacitat per a prendre decisions.

Entre els més buscats està així mateix l'enginyer tècnic comercial, que desenvolupa i consolida la cartera de clients pròpia i realitza una prospecció de nous clients \*target; analitza i avalua projectes particulars, enfocats a l'obtenció de solucions d'optimització de processos; gestiona i supervisa l'adequació i adaptació de noves solucions. Se'ls exigeix una titulació universitària superior, preferiblement enginyeria industrial, domini d'anglès, una experiència mínima de 5 anys en llocs similars en sectors sobretot industrials, metal·lúrgics i de l'alimentació i aptituds com l'autonomia, empatia personal, estar habituat a situacions d'estrés, i capacitat per a treballar en equip.

Juntament amb aquest perfil cotitza així mateix el responsable de producció, encarregat d'implementar i establir els plans de producció en fàbrica assegurant qualitat, cost i termini. També és el responsable de totes les activitats del procés productiu i s'encarrega de coordinar labors de personal, del desenvolupament i industrialització dels nous productes i processos, i d'establir el pressupost anual del departament.

S'exigeix una enginyeria superior industrial, anglès fluid, una experiència mínima de 8 anys en llocs similars gestionant grans equips de producció i aptituds com el lideratge, l'empatia personal, estar habituat a situacions d'estrés, capacitat per a dirigir equips o habilitats comunicatives.

## **Turisme i Oci**

L'hostaleria se situa com el principal motor en la creació d'ocupació, en aquesta segona fase de recuperació. Això reflecteix tant l'avanç de la demanda interna com de la demanda exterior de serveis turístics, que ha experimentat un augment estructural en el nombre de pernoctacions hoteleres.

En l'exercici que va finalitzar el setembre passat, l'avanç de l'ocupació en l'hostaleria havia representat un elevat 6,2%, augmentant els seus efectius en prop de 100.000 nous ocupats, i aconseguint els 1,7 milions en el tercer trimestre de 2016. Aquest ascens continua amb la tendència iniciada amb la recuperació, un període en el qual l'hostaleria ha presentat un augment molt superior a la mitjana. Així doncs, el sector ha guanyat posicions en la distribució de l'ocupació.

Es preveuen oportunitats laborals per a perfils relacionats amb hostaleria, restauració i comerç, principalment que exigeixen cambrers, cuiners, agents telefònics, promotors i venedors en botigues i magatzems o gestors estratègics de vendes especialitzats en nous destins.

## Automoció

El sector de l'automoció a Espanya genera un de cada cinc euros d'exportacions i suposa el 10% del PIB. Entre els perfils demandats estan els enginyers de processos de qualitat i d'automoció. A més, els processos d'automatització d'aquesta indústria i l'aplicació de noves tecnologies requereix de professionals especialitzats en electrònica, mecànica, mecatrònica i robòtica. Es busquen enginyers industrials, i per a l'anàlisi i l'automatització es demanen enginyers informàtics o de telecomunicacions, centrats en aquestes àrees: Mobilitat elèctrica (E-\*Mobility). Conducció autònoma. Economia col·laborativa. S'espera una creixent demanda de serveis de viatge i cotxes compartits. Models de negoci digitals, les tecnologies d'automòbils connectats. Indústria 4.0. Per a mantindre un elevat grau de competitivitat en l'eficiència de fabricació, els preus dels productes i la qualitat final, les empreses del sector han d'avaluar una varietat d'opcions d'inversió en noves tecnologies de fabricació

## Màrqueting i vendes

El 15% dels perfils més buscats durant 2016 va ser per a professionals de màrqueting i vendes, i s'espera que la demanda cresca. Principalment, s'incorporaran professionals en llocs intermedis i de responsabilitat, com \*brand \*manager (gestor de marca), \*key \*account \*manager (gestor de comptes) i màrqueting \*manager (gestor de màrqueting).

El perfil més buscat en vendes és el que es denomina \*national \*KAM gran consum, que es converteix en una figura clau dins de les organitzacions per al maneig de les negociacions crítiques, enfocades a incrementar el nivell de vendes i rendibilitat. S'exigeix una gran capacitat de negociació i orientació al client, habilitats comunicatives i orientació a resultats.

En el cas de vendes, la més cotitzada és la figura del \*KAM data \*center. La importància de les tecnologies és tal que les empreses estan creant un nou valor de negoci a través de la transformació digital, i per això és important que les organitzacions aprofiten els avanços tecnològics per a continuar sent competitives. És necessari comptar amb noves maneres de concebre les tecnologies per a fer que les quantitats massives d'informació siguin més pràctiques i alineades als objectius de negoci. Aquest perfil serveix per a desenvolupar la venda de solucions tecnològiques complexes que mesclen les àrees de \*IT i telecomunicacions. La seua missió és fer arribar a les empreses el valor afegit que aporten aquest tipus de solucions. Per a aquest perfil s'exigeix una actitud orientada a resultats, habilitats comunicatives i passió per la tecnologia.

En màrqueting destaca sobretot l'e-\*commerce \*manager (gestor de comerç electrònic), encarregat de gestionar el procés de venda de manera en línia de principi a fi. Es necessita per a això comptar amb coneixements de logística operacional i tecnològics (desenvolupament web, solucions mòbils i analítica web). A més, s'exigeix una visió estratègica del mercat, ja que l'e-\*commerce és el nexa d'unió entre la venda tradicional i en línia i totes les decisions que aquest perfil prenga tindran conseqüències directes sobre el negoci.

A més, es valora una forta interrelació amb el departament de màrqueting, financer i de sistemes, i uns bons dots de comunicació i habilitats per a negociar.

També cotitza el director de màrqueting, encarregat de dissenyar i desenvolupar la posada en marxa d'accions específiques per a generar valor al \*portfolio de productes i serveis de la companyia. Es requereix una experiència de 8 a 10 anys liderant l'estratègia de màrqueting \*on/\*off de la companyia, i aptituds com la capacitat estratègica, la visió de negoci, lideratge i un pensament innovador.

A més, el màrqueting en línia no sols implica aconseguir més trànsit en la web, sinó també millorar la imatge de l'empresa en les xarxes socials, integrar les campanyes en tots els canals possibles i captar nous clients a través d'ells. L'especialista en màrqueting en línia ha augmentat més d'un 120% i els trets millor valorats són la creativitat a l'hora de fer propostes, els dots de comunicació i relacions públiques i el coneixement de les eines més usades del mercat.

El llançament de campanyes cross \*channel, en diverses plataformes i amb continuïtat segons l'usuari utilitzi un dispositiu o un altre és una altra de les tendències del màrqueting. Així, les empreses busquen especialistes en màrqueting mòbil, que adaptin el seu contingut web als mòbils, augmenten el trànsit i creen campanyes especialment dirigides a telèfons intel·ligents i tauletes.

## **Agricultura i alimentació**

El creixement del sector agroalimentari en els últims anys a Espanya ha generat que aconseguisca volums de facturació superiors als 90.000 milions d'euros, la qual cosa suposa més del 9% del PIB . Actualment es tracta d'un dels sectors més dinamitzadors del mercat laboral, amb més de 2,4 milions d'empleats a Espanya, i unes bones perspectives de generació d'ocupació.

Entre els professionals que tindran més oportunitats al llarg de l'any es troben els tècnics de qualitat i tècnics de laboratori, principalment. Es busquen empleats amb formació en enginyeria agrícola, biologia o química. L'increment de les exportacions ha motivat que les empreses busquen professionals orientats a vendes, amb capacitat per a desenvolupar la seua activitat en diversos idiomes.



## Logística i distribució

Ací la tecnologia està jugant un paper determinant, provocant un canvi de tendència en l'adquisició de productes per part dels consumidors. L'augment del comerç en línia ha generat un increment d'oportunitats d'ocupació en llocs com a empaquetadors, mossos de magatzem, carretoners i transportistes, i el comerç electrònic genera noves necessitats, entre les quals destaquen els \*teleoperadores i els perfils d'atenció al client.

En logística un altre dels perfils que més sol·licitaran les empreses serà el de coordinador de trànsit, per a optimitzar els processos logístics i aconseguir una cadena de subministrament eficient.

A aquests professionals se'ls exigeixen aptituds com l'orientació a resultats, una elevada capacitat de negociació, resolució de problemes, presa de decisions, capacitat de lideratge i de planificació i anàlisi.

Però en logística el més cotitzat continua sent el \*key \*account \*manager (gestor de comptes), que reforça la força de vendes en les grans corporacions. Es busquen professionals que puguin aportar experiència en la venda de serveis logístics, complets o parcials, amb caràcter internacional en qualsevol modalitat de transport (aeri, marítim o terrestre) i amb un fort coneixement de l'operativa d'aquest tipus de negoci. I es demanen aptituds com la proactivitat, la capacitat organitzativa, orientació al client, grans dots de negociació i tolerància a l'estrés.

## 'Retail'

En l'àrea de \*retail es valora tindre en plantilla a experts en l'optimització de punts de venda (\*Area Manager), però és en les signatures de luxe on aquesta figura cobra major importància per l'atenció al detall en l'experiència del consumidor. L'objectiu principal d'aquest perfil és la maximització de les vendes a través del desenvolupament de l'equip, i la implementació de les polítiques i procediments marcats per la companyia.

A aquests professionals se'ls demana un enfocament cap a una venda consultiva, orientació a resultats, visió estratègica, i una gran capacitat de negociació, comunicació i anàlisi.

També cotitza la figura del director d'expansió, que és qui identifica noves oportunitats de negoci i replanteja el model de \*retail existent per a adaptar-lo a les noves necessitats o tendències del mercat. Al temps s'encarrega de la gestió directa amb els clients i de l'expansió del negoci, tant a nivell nacional com internacional.

S'exigeix a aquesta mena de professionals una experiència de 5 anys liderant l'expansió de companyies de manera internacional i aptituds com la visió de negoci, la facilitat per a detectar oportunitats de negoci i desenvolupar relacions comercials, i habilitats de negociació, planificació estratègica, orientació a resultats o capacitat d'anàlisi.

A més, el mercat s'està centrant en posicions de *\*retail \*manager* (gestor de distribució al detall), *\*store \*manager* (gerent de botiga) o visual *\*merchandise*r, encara que el perfil que cobra més importància és el de *\*customer \*experience \*manager* (gerent d'experiència de client), encarregat de comprovar i millorar l'experiència del client i de tractar de *\*fidelizarlo*. En relació amb l'auge de l'e-*\*commerce* es detecta una major especialització, amb perfils centrats en posicionament, SEU i *\*SEM*.

## **Banca i finances**

Els perfils que més busquen les entitats financeres estan relacionats amb l'anàlisi estratègica, anàlisi de risc i el tractament de *\*big data*.

L'experiència internacional és un valor a l'alça, especialment per a real estigues, i els perfils que més es demandaran són aquells que mostren flexibilitat i capacitat d'adaptació al canvi. Les organitzacions s'han tornat molt més dinàmiques i necessiten perfils que acompanyen i promouen canvis. Persones comunicatives, amb bones habilitats de negociació i gestió, tindran grans oportunitats d'entrar en el mercat laboral o millorar la seua situació actual. A aquests perfils també se'ls exigeix la polivalència, capacitat d'anàlisi i orientació a resultats, així com una visió estratègica, proactivitat i adaptació al canvi.

En finances es busca així mateix la figura del *\*business & \*planning \*analyst* (analista de negoci i planificació), que actua com a soci del negoci, fent costat als gerents i directors en l'anàlisi i presa de decisions relatives a la gestió pressupostària, a les possibles inversions i que ajudarà en el procés de control econòmic financer de les operacions de la companyia. Se li demana una alta capacitat d'anàlisi i de manejar gran quantitat de dades, treball en equip i capacitat relacional amb altres àrees de l'empresa, alts dots de comunicació tant verbal com escrita i esperit crític.

I també cotitza el director financer i de consolidació, que ha de tindre una experiència dilatada i sòlida en l'àrea financera, amb una trajectòria en llocs de comptabilitat, control de gestió i anàlisi; i aptituds com el maneig d'informació, de dades i xifres de diferent índole o alts dots de comunicació, tant verbal com escrita.

## **Sanitat**

Es continuaran demandant metges i infermeres. En concret, els llocs més \*solicitadoos seran els de metges en posicions de \*MSLs, \*medical \*advisors i \*medical \*manager. També seran molt cotitzats els responsables de \*market \*access nacional i regional o els \*health \*economics \*specialists. A aquests professionals se'ls requerirà formació científica, des de llicenciatura en Medicina fins a formació en Ciències de la Salut. Les organitzacions valoraran positivament que aquests empleats tinguin visió de negoci.

Es busquen així mateix ginecòlegs especialistes en reproducció assistida a causa de l'augment de l'edat de gestació de la dona (actualment es troba entre els 30 i els 40 anys), l'augment de la infertilitat i les limitacions de la Sanitat Pública per a l'accés a aquesta mena de serveis.

Aquests professionals atenen, avaluen i tracten a tots els pacients que precisen un tractament de reproducció assistida. Han de tindre una alta orientació al pacient i empatia, habilitats de comunicació, i capacitat de resolució de problemes.

Així mateix cotitza el \*medical \*manager, amb una posició estratègica dins de l'àmbit assistencial, ja que és el responsable de la coordinació de tots els factors interns i externs de l'organització que afecten els serveis de la companyia. Les seues funcions tenen a veure amb la coordinació i supervisió dels serveis sanitaris; la identificació i negociació amb proveïdors; el càlcul de la rendibilitat dels serveis i la gestió de l'equip assistencial.

Se'ls exigeix almenys 5 anys d'experiència en posicions de gestió clínica i aptituds com la gestió de personal, la planificació i organització o l'orientació a resultats.

## **Legal**

L'existència de la funció fiscal en empreses, tant multinacionals com internacionals, fa del tax manager (gerent fiscal) un dels llocs més demandats. Se'ls exigeix una alta capacitat d'anàlisi i de manejar gran quantitat de dades, treball en equip i capacitat relacional amb altres àrees de l'empresa, així com alts dots de comunicació i esperit crític.

Un altre perfil molt cotitzat és el de director de compliment normatiu, que cobra rellevància en les companyies espanyoles després d'haver sigut aprovada la Reforma del Codi Penal, encarregat de vetlar perquè no es produïsquen delictes en la companyia.

## **Corporate**

La figura del HR Talent Manager (gerent de talent de RH) es demanda en companyies multinacionals que tenen previsions de créixer i incorporar molts perfils així com empreses xicotetes i mitjanes que estan en plena expansió.

A aquest s'afeg el director de recursos humans, encarregat de dissenyar l'estratègia sobre cerca de talent i retenció, el sistema retributiu, els plans de carrera, i la successió i futur desenvolupament de les persones

## **Recursos humans**

D'igual forma que en les vendes cobra cada vegada més importància la part emocional, el departament de recursos humans ha de reforçar la gestió dels empleats en aquest sentit. En un món en el qual preval la \*tecnologizació, moltes vegades es troba a faltar un tracte més humanitzat. És per això que ara es necessiten \*coach i mentors especialitzats en els nous entorns de treball. Però al mateix temps aquests han de dominar l'àmbit digital. Una combinació de coneixements -els emocionals i els digitals- que tal com es recull en l'últim estudi Tendències laborals, elaborat per \*Sodexo, es dona en els responsables de relacions virtuals, que gestionen la identitat en línia i presencial de les empreses. Treballen amb la imatge de la companyia en les múltiples xarxes socials, responen amb coherència a totes les interaccions que es produeixen. Va més enllà del consolidat \*community \*manager, ja que aquest nou expert maneja la imatge de marca i la seua formació ha d'estar a mig camí entre la psicologia i el món digital.

El 'growth hacker', que treballa amb la imatge de marca en les xarxes, ha sigut clau per a moltes '\*start \*up'.

A més, les noves fórmules de treball també plantegen reptes diferents en els processos de reclutament. S'espera que les organitzacions contracten cada vegada més per projectes. En aquest punt, es precisa de agregadores de talent, és a dir, seleccionadors que manegen una base de dades de freelance i sàpien on es troba el talent que es necessita per a cada projecte.

## **Energies renovables**

L'energia s'està convertint en un pilar fonamental de l'economia espanyola. Segons Adecco, "la dependència i la necessitat de trobar energies alternatives, com les renovables, afavorirà la creació de noves ocupacions. Els grans reptes són: la sostenibilitat ambiental del sistema elèctric, la reducció del seu impacte social i mediambiental i la gestió i certificació del sistema \*enèrgico". Ja estan posicionant-se en el mercat figures com l'emmagatzemador d'energia, que crea noves maneres de canalitzar-la. Per exemple, dissenya noves aplicacions per a l'apilament d'energia i així alimentar dispositius personals, com el telèfon, a partir de l'energia generada amb el nostre moviment. A conseqüència del naixement d'aquestes iniciatives, els directors de projecte que coneguen les últimes tecnologies són molt demandats i hui gaudeixen a més d'un sou que va de 9.000 a 15.000 euros mensuals.

## **Transformació de l'empresa**

A més de crear noves professions, les companyies també estan duent a terme la transformació de les responsabilitats tradicionals "en llocs directius com el \*CTO, qui a més d'encarregar-se de la part tecnològica també s'ocupa de les tasques de sistemes informàtics i de recursos humans de les persones que estan al seu càrrec. També apareix el '\*Chief \*Visionary \*Officer' (\*CVO), una posició molt pròxima al \*CEO i la principal missió del qual és fixar els objectius de la companyia i el pla d'acció. Altres perfils nous, però més intermedis són el de dissenyador de continguts web, programador d'aplicacions per a mòbils, gestor

de robots, dissenyador de 'núvols' o enginyer d'objectes intel·ligents", detalla Begoña Mañanas, 'corporate communications manager' de Catenon.

Article disponible en

[http://www.expansion.com/emprendedores-  
empleo/empleo/2016/04/22/571a193c22601d24078b4614.html](http://www.expansion.com/emprendedores-<br/>empleo/empleo/2016/04/22/571a193c22601d24078b4614.html)

[http://www.expansion.com/emprendedores-  
empleo/empleo/2017/01/13/5878cf37e5fdeaaa638b4577.htm](http://www.expansion.com/emprendedores-<br/>empleo/empleo/2017/01/13/5878cf37e5fdeaaa638b4577.htm)



Segons les últimes publicacions, es detallen les 30 professions que actualment es consideren els treballs del futur:

## DESENVOLUPADOR DE PROGRAMARI

Aquests professionals s'encarreguen de desenvolupar els pilars dels sistemes operatius creats per programadors, així com de provar el codi de nous programes per a garantir la seua eficiència. A més, fan proves de qualitat sobre projectes que seran llançats.

## ESPECIALISTA: ATENCIÓ AL CLIENT

Potser sembla que no, però juntament amb la revolució tecnològica ha nascut un nou tipus de consumidor, molt més exigent, que sempre busca rebre un tracte exquisit a l'hora de comprar qualsevol producte o servei. Per això aquesta professió és important.

## **CREADORS DIGITALS**

Ens referim a professionals l'objectiu dels quals és crear continguts digitals de valor i d'interés, amb la intenció de captar l'atenció del client. Ho podríem comparar amb la publicitat tradicional però molt més elaborada i amb millors resultats.

## **ASSESSORS DE CREADORS**

Algú que guie i orient als creadors digitals, que els de pautes sobre com procedir, idees per a poder crear nou contingut d'interés i de valor.

## **PROFESSOR EN LÍNIA**

Bàsicament, consisteix a transformar l'ensenyament tradicional amb tots els mitjans tecnològics disponibles fins que arribi un punt en el qual ni tan sols siga necessari assistir a les aules, tot es podrà fer des de casa.

## **COACH PROFESSIONAL**

L'objectiu de qualsevol \*coach, independentment de la seua branca, és ajudar el client a tindre un major coneixement sobre les seues pròpies habilitats i una major capacitat per a resoldre els seus problemes per si mateix.

## **ENTRENADOR PERSONAL**

Professional que es dedica a ajudar els seus clients a aconseguir, sobretot, els seus objectius físics. És innegable que aquest és un dels treballs del futur quan vivim en una societat en la qual cada vegada se li dona més importància a la salut.

## **PROFESSIONAL DE MÀRQUETING DIGITAL**

Siga com siga el teu perfil professional dins del màrqueting digital, serà un dels més demandats, ja que aquest sector està cobrant cada vegada més força.

## **ANALISTA DE BIG DATA**

Parlem d'un professional que gràcies a la interpretació de les dades pot establir estratègies dins d'una empresa. És a dir, ha de saber recopilar dades i analitzar-los de manera estadística.

## **GESTOR DE COMUNITAT**

Per definició, un gestor de comunitat és aquell que s'encarrega que una comunitat prospere. Empren part del seu temps cada dia a fomentar la participació dels membres, mantindre el flux de les converses i reconèixer les contribucions de cada membre.

## **ENGINYER AMBIENTAL**

Aquests professionals s'encarreguen d'estudiar els diferents problemes que pateix el nostre planeta de manera científica i integrada amb l'únic objectiu de promoure un desenvolupament sostenible que permeta millorar la qualitat de vida en un entorn amigable.

### **ENGINYER HOSPITALARI**

La seua missió és dirigir sistemes de manteniment preventiu i correctiu, així com coordinar al personal relacionat amb la instal·lació i realitzar xicotets avanços i desenvolupaments, tot això dins de l'àmbit hospitalari.

### **SEGURETAT DE LA INFORMACIÓ**

Aquests especialistes són responsables de dissenyar, implementar i mantindre una política de seguretat integral amb l'objectiu de protegir la Informació d'una empresa. Han d'encarregar-se d'avaluar riscos i, basant-se en aquests, dissenyar, posar en execució i mantindre polítiques, mesures i sistemes de seguretat informàtica.

### **GESTOR DE RESIDUS**

Com el seu nom indica, la funció d'aquests professionals és la recollida, el transport i el tractament dels residus.

### **ARQUITECTE/ENGINYER 3D**

Tant per a arquitectes com enginyers, el 3D és una manera de facilitar la comprensió del disseny al client, per la qual cosa també és una forma que el professional puga realitzar simulacions del creat en diferents ambients.

### **DESENVOLUPADOR DE DISPOSITIUS WEREABLES**

Els desenvolupadors de dispositius wearables ens permeten portar un control sobre el nostre propi cos utilitzant objectes d'allò més quotidià com, per exemple, amb un rellotge. Les funcions a les quals podem accedir són diverses, com comptar els nostres passos, monitorar el nostre ritme cardíac, etc. Però aquesta tecnologia s'anirà desenvolupant cada vegada més, per la qual cosa hi ha molt de futur en aquesta professió.

### **CONSULTOR D'IMATGE**

Es tracta d'un professional format en comunicació i aparença que ens ensenya a utilitzar les millors eines perquè la nostra imatge transmeta un missatge coherent entre el que som i com volem que ens perceben els altres.

### **GESTOR D'INNOVACIÓ**

És un professional que posseeix les competències laborals necessàries per a implementar i liderar activitats o projectes d'investigació, desenvolupament i innovació. L'objectiu és aconseguir que l'organització o empresa s'actualitze constantment.

### **GENESTISTA**



Professional que investiga malalties "hereditàries". A més, en cas d'haver-los, assessora als fills sobre les possibilitats que tenen de patir les malalties que els seus pares pateixen o patien.

### **GESTOR DE TALENTS**

Aquest professional té com a principal objectiu captar i desenvolupar capacitats del seu equip o d'aquells que estan a les seues ordres.

### **REPRESENTANT DE VENDES INTERNES**

La missió d'aquests professionals és vendre, però entre les seues funcions ens trobem algunes com precalificar el prospecte del producte, realitzar demostracions, discutir propostes de valor, o assegurar-se que els clients estan rebent una bona atenció tant durant com després de la venda.

### **ESPECIALISTA EN E-COMMERCE**

Un especialista en e-commerce pot dirigir el departament de màrqueting digital d'una companyia, supervisar i dirigir una botiga en línia, o gestionar projectes de comerç electrònic.

### **PROFESSIONAL DE SALUT MENTAL**

Com probablement ja sabreu, aquest tipus de professionals es dediquen a avaluar, diagnosticar, tractar i aconsellar sobre malalties mentals. Per exemple, ansietat, depressió, trastorns de personalitat, problemes de conducta, etc.

### **ESPECIALISTA D'ENERGIES RENOVABLES**

Aquesta professió és essencial de cara al futur, ja que és important que existisquen professionals conscients de les diferents alternatives energètiques existents i que tinguen una visió clara sobre com gestionar-les per a cuidar del nostre planeta.

### **GESTOR FINANCER**

És una figura necessària, ja que la seua labor és oferir tant assessorament financer professional com gestió de transaccions als seus clients de forma personalitzada. És a dir, identificar les necessitats i objectius de cada client i avaluar les seues accions d'inversió presents i futures.

### **NANOMÉDICO**

A pesar que encara no es pot estudiar nanomedicina com a tal, existeixen ja alguns autèntics professionals en el camp de la nanotecnologia, la missió de la qual és investigar a la recerca de malalties a nivell molecular o cel·lular.

### **EXPERT EN "LEARNING ANALYTICS"**

Com a professionals, s'encarreguen d'aplicar l'ús intel·ligent de dades obtingudes de l'anàlisi del comportament dels alumnes durant un curs amb l'objectiu de millorar els processos d'aprenentatge.

## **ARTISTA DIGITAL**

Realitzen la mateixa labor que qualsevol artista, però a través de mitjans tecnològics digitals, per la qual cosa la seua creació es desenvolupa en un pla virtual. Són capaços capaç de crear obres úniques i incomparables, només que canviant el llenç per una tauleta gràfica.

## **DISSENYADOR UX**

Aquests professionals tenen com a objectiu dissenyar pensant en l'experiència d'usuari. És a dir, la seua missió és crear productes que resolguen les necessitats concretes dels seus usuaris finals, aconseguint la millor experiència d'ús possible amb el mínim esforç i major satisfacció.

## **GESTOR "CLOUD"**

Com el seu propi nom indica, es tracta d'un professional que es dedica a gestionar els arxius emmagatzemats en el núvol. Es requereix tindre, a més de coneixements de xarxes informàtiques, un bon domini de l'anglès.

Font: <https://www.jobteaser.com/es/advice/336-cuales-son-los-trabajos-del-futuro-30-empleos-con-proyeccion>

## **4.8. TÍTOLS D'FP AMB MAJOR DEMANDA D'OCUPACIÓ EN 2022**

Per ordre d'importància són:

- Administració i Gestió
- Electricitat i Electrònica
- Instal·lació i Manteniment
- Fabricació Mecànica
- Informàtica i Comunicacions
- Comerç i Màrqueting
- Transport i Manteniment de Vehicles
- Hostaleria i Turisme
- Sanitat
- Sostenibilitat i energies renovables

Com veiem, la titulació de Formació Professional més sol·licitada és la d'Administració i Gestió, però també tindran molta demanda d'ocupació les vinculades a l'electrònica i el manteniment, informàtica, fabricació, hostaleria i Sanitat.

Entre els nous camps, la titulació de Sostenibilitat i energies renovables, ara que comencem a substituir els combustibles per l'electricitat, l'energia solar o l'energia eòlica, serà una de les més sol·licitades.

Business Insider també referencia un informe del Banc d'Espanya que recull el major desequilibri entre oferta i demanda, és a dir, títols d'FP molt buscats per les empreses, perquè hi ha pocs titulats.

En l'FP mitjana, ocorre en Transport i Manteniment de Vehicles, i Sanitat. En l'FP superior, en Informàtica i Comunicacions, Química, Energia i Aigua, i Comerç i Màrqueting.

Font: <https://computerhoy.com/noticias/life/titulos-formacion-profesional-mas-salidas-laborales-2022-1067491>

## 5

## LA XARXA COM A CERCA D'OCUPACIÓ

En l'actualitat és impensable la cerca d'ocupació sense aprofitar els recursos que la xarxa ens ofereix. No sols en el que a portals de cerca d'ocupació es refereix sinó també en les xarxes professionals existents així com aplicacions per a mòbil que faciliten aqueixa tasca.

A continuació es mostren alguns d'ells:

### 5.1. PORTALS D'OCUPACIÓ ONLINE

- JobandTalent. És una plataforma d'ocupació online que connecta als candidats amb les ofertes d'ocupació que encaixen amb el seu perfil, i a les empreses amb els empleats adequats.
- Infojobs. És una borsa d'ocupació privada online, especialitzada en el mercat espanyol.
- Construfy.com. Nou portal d'ocupació dirigida als professionals de la construcció
- Jobfie. Portal de selecció de personal online que permet crear un CV digital. Les empreses realitzen les proves d'avaluació des d'aquesta web mitjançant: Vídeo-Currículum, test, anàlisi de competències i/o vídeo-entrevista.
- Bizneo.com. Compta amb cercador per a trobar ofertes de treball ocultes d'empreses que no les fan públiques.
- Neuvo.es. Cercador d'ocupació gratuïta i sense registre amb més de 100.000 ofertes de treball publicades a Espanya.
- Trabajarporelmundo.org. Per a treballar i estudiar a l'estranger.
- Jobatus. Un metacercador d'ocupació que agrupa ofertes de treball de webs de treball de tota Espanya.
- YeePLY. Plataforma online d'externalització de projectes mòbils. "Linking mobile professionals" és el lema d'aquesta startup valenciana que té com a objectiu posar en contacte a empreses o particulars interessats en el desenvolupament d'una aplicació mòbil amb aquells desenvolupadors freelance capacitats per a l'elaboració dels projectes proposats.
- Jooble. Ofertes d'ocupació a Espanya. Rastreja prop de 300 webs d'ocupació diferents per a organitzar i filtrar les millors candidatures segons la cerca del demandant.
- Infoempleo. Disposa de serveis o negocis associats com el portal "Avança en la teua Carrera" i l'esdeveniment de networking "Tuit and Jobs".

- **Trabajando.es.** Està signant acords amb ajuntaments xicotets de tota Espanya per a ser el portal de cerca que associen les webs d'aquests ajuntaments per als seus ciutadans.
- **Barcelonactiva.** Obté informació sobre ofertes d'ús d'altres portals com Infojobs, Infofeina i Manpower.
- **Extremaduratrabaja.** És el portal d'ús de la Junta d'Extremadura vinculat a les ofertes del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), encara que també té un cercador d'ofertes que extrau informació de de Infojobs i d'altres fonts com Sexpe-Ceus i la Universitat d'Extremadura.
- **Quieroempleo.** El portal d'ús de les Cambres de Comerç. Disposa d'un mapa de geolocalització d'ofertes que et serà útil per a buscar ocupació per la zona geogràfica que més t'interesse.
- **Laboris.** Actualment ofereix a les empreses de manera gratuïta la publicació de les seues dues primeres ofertes.
- **El País empre & Monster.** Recent aliança entre el diari de tirada nacional i la web de cerca d'ús d'origen nord-americà Monster.
- **Wiseri.** Molt especialitzat. Gestió d'ofertes d'ocupació en el sector TIC. Té un equip d'especialistes en RH que fan una pre-selecció dels candidats (els denominats wisors).
- **Ticjob.** Per a professionals de la informàtica.
- **Tecnoempleo.** Centrat en sector TIC.
- **Turijobs.** Portal líder en la cerca d'ocupació en Hostaleria i Turisme.
- **Turiempleo.** Sector turisme i oci.
- **Fashionjobs.** Lloc reservat als professionals de la moda, luxe i bellesa.
- **Treballs en Moda.** Web d'anuncis d'ocupació en el sector de la moda.
- **Domestika (ocupació).** Ofertes per a llocs de treball com a dissenyador, professional mitjà social, sector TIC, maquetador, etc.
- **Luxetalent.** Ocupació en outlets, botigues de luxe, boutiques, etc.
- **Enviroo.** Per a buscar ofertes d'ús d'enginyer agrònom, peó de residus, tècnic en energia solar, eòlica, etc. També maneja una bossa de "projectes freelance".
- **Ecoempleo .** És el portal d'ús de l'Observatori fundat per l'Institut Mediterrani per al Desenvolupament Sostenible i patrocinat per la Fundació Bancaixa.
- **Colejobs.** Sector educatiu.
- **Primerempleo.** Portal dirigit a estudiants i titulats sense experiència professional.

- Studentjob. Web d'ocupació per a titulats recents que ofereix informació sobre pràctiques i ofertes de treball a mitja jornada.
- Jobssy. "Primera plataforma d'intel·ligència artificial" que busca el talent en totes les xarxes socials i en qualsevol base de dades. A més són els organitzadors del Café and Jobs, un esdeveniment presencial de networking per a l'ocupació.
- Marketyou. Connecta la informació de xarxes socials com Facebook i LinkedIn per a mostrar la 'rellevància laboral'.
- MyCVbook. Ofertes lligades a empreses tecnològiques, màrqueting i mitjà social.
- Indeed. És un dels "metacercadors" més representatius. Facilita la cerca d'ofertes d'ocupació publicades en portals i serveis d'ús de la Xarxa.
- Ací hi ha treball. Publica ofertes de treball rebudes pel programa de la 2 de Televisió Espanyola "Ací hi ha treball".
- Insertia.net. Per a facilitar tot el procés de selecció de personal i desenvolupament professional, tant a demandants d'ocupació, com als departaments d'RR.HH. de qualsevol empresa, utilitzant per a això les últimes tecnologies i oferint serveis de publicitat en general.
- Colegios.es. Per a professors i mestres en centres educatius de tota Espanya.
- Experteer.es. Per a professionals d'alt nivell.

## 5.2. XARXES PROFESSIONALS

- LinkedIn. És una xarxa social orientada a les empreses, els negocis i l'ocupació. Partint del perfil de cada usuari, que lliurement revela la seua experiència laboral i les seues destreses en un vertader currículum laboral, la web posa en contacte a milions d'empreses i empleats. Més informació en l'apartat següent.
- Xing. Principalment en països com Alemanya, Àustria i Suïssa.
- Viadeo. Xarxa social francesa amb 720.000 usuaris actius a Espanya.
- beBee. Xarxa social espanyola d'afinitat.
- Womenalia. Enfocada a les dones.
- Meetup. No publiquen ofertes d'ocupació.

### 5.3. APLICACIONS MÒBILS

La vida social, la cerca de treball també s'ha rendit davant el dinamisme de les aplicacions mòbils que ofereixen molts avantatges afegits tant per al candidat com per a l'ocupador. El principal avantatge és que el mòbil es porta sempre en la butxaca i la resposta a les alertes d'ocupació o a les preguntes de les empreses que ho ofereixen, pot ser quasi immediata. A continuació es mostren algunes APP's per a la cerca d'ocupació.

- Job Today. Ofertes d'ús del sector serveis principalment: comerços, restaurants, hotels...
- App Jobeeper. No necessita registre. Ofertes de més de 35 països.
- App LinkedIn Job Search.
- App de Infojobs.
- App de Jobandtalet.
- App de Trovit ocupació.
- App Monster.
- App Turijobs.
- Eures. App per a buscar ocupació a Europa.
- Trabajando.com.
- Laboris.net.
- Opcionempleo.
- Careerbuilder.

## 6 BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

<https://sie.webs.upv.es/es>

<https://labora.gva.es/es/ciudadania>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/>

<https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/general/20/200277/ceuta/200277-evaluados.html>

<https://ceice.gva.es/es/web/formacion-profesional/formacion-en-centros-de-trabajo>

<https://incual.educacion.gob.es/objetivos>

<http://trabajoypersonal.com/orientacion-profesional-y-laboral/>

<http://todofp.es>

<https://books.google.es/books?id=vbqfc1vsYaQC&printsec=frontcover&dq=lopez+bonelli+1989#v=onepage&q=lopez%20bonelli1989&f=false>

<http://nipidea.blogia.com/2009/042701-las-7-aptitudes-mentales-de-thurstone..php>

<http://psicologiacepunt.blogspot.com.es/2008/01/inteligencia-del-compendio-de-psicologa.html>

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/634/Concepto%20profesion.htm>

[http://www.educastur.princast.es/fp/hola/pil\\_col/perfiles/index.html](http://www.educastur.princast.es/fp/hola/pil_col/perfiles/index.html)

<http://economipedia.com/definiciones/diferencias-tasa-actividad-tasa-ocupacion-empleo.html>

<http://economipedia.com/definiciones/tasa-de-paro.html>

<http://www.datosmacro.com/paro>

ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. (1999) *Orientación Profesional*. Barcelona: Cedecs Editorial.

ISUS BARADO, S. ECHEVERRIA SAMANES, B. MARTÍNEZ CLARES, P. LANDER SARASOLA, I. (2008). *Orientación profesional*. Barcelona: Editorial UOC

<https://www.infoempleo.com/>

<https://www.infojobs.net/>

<https://www.fundae.es/formacion>

<https://www.eleconomista.es/>

<http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/empleo/2016/04/22/571a193c22601d24078b4614.html>

<http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/empleo/2017/01/13/5878cf37e5fdeaaa638b4577.html>



<https://www.portalparados.es/>

<https://www.jobteaser.com/es/advices/336-cuales-son-los-trabajos-del-futuro-30-empleos-con-proyeccion>

<https://cursosinemweb.es/los-7-cursos-mas-demandados-y-con-mas-salida-laboral/>

<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/public-sector/articles/futuro-automovil-europeo.html>