

# Tècniques d'anàlisi de competències professionals II

Projecte professional

Marta Colomé Camon



SOC

Servei d'Ocupació  
de Catalunya



Generalitat de Catalunya  
Departament de Treball



Unió Europea  
Fons Social Europeu

UOC  
UNIVERSITAT DE CATALUNYA



## **Introducció**

Des del dispositiu d'inserció es desenvolupen dues tasques principals: la d'orientació a les persones i la d'intermediació amb les empreses. Aquesta doble tasca ha de possibilitar l'espai i els recursos necessaris per al desenvolupament dels processos d'inserció. Els processos d'inserció tenen com a objectiu afavorir que la persona millori la seva ocupabilitat, acompanyant-la en el procés de dissenyar el seu propi projecte professional.

La persona ha de ser la protagonista del seu propi procés. I per tant, dissenyar i executar un projecte professional que tingui sentit per a ella i respongui a la seva realitat. Només així es pot garantir que aquell procés tingui realment sentit per a la persona i, per tant, garantir la seva efectivitat i eficàcia. La diversitat de projectes professionals, tants com persones s'atengui, obligarà al dispositiu a dissenyar i mantenir un ventall ampli d'estratègies per a què la persona pugui anar construint el seu itinerari.

En aquest mòdul es presenten els elements claus per a l'acompanyament de les persones en el desenvolupament del seu projecte professional.

Per a l'elaboració del present mòdul s'ha comptat amb els estudis d'investigació de metodologia portats a terme des de Surt, Associació de Dones per la Inserció Laboral, així com de la seva pròpia experiència en el camp de la inserció laboral.

## **Objectius**

Aquest mòdul didàctic intenta proporcionar als participants del curs una sèrie de coneixements i habilitats per tal d'assolir els objectius següents:

- 1.** Identificar l'estructuració bàsica dels processos d'inserció.
- 2.** Identificar i conèixer el concepte de projecte professional com a l'eina de les persones per a la millora de la seva ocupabilitat.
- 3.** Facilitar elements de treball per a l'acompanyament de les persones en el desenvolupament del seu projecte professional.

## 1. El procés d'inserció

El procés d'inserció és el producte resultant de personalitzar l'oferta general d'un dispositiu a l'objectiu i les necessitats d'inserció de cada persona, per la qual cosa l'itinerari ha d'haver-se formulat en clau de projecte professional.

El disseny i l'adequació progressiva de l'itinerari demana una feina al detall de construcció que es realitza a través de l'acció d'orientació, perquè de no ser així, els itineraris poden dissenyar-se a l'engròs, de manera mecànica, i caure en l'estandarització. La proposta metodològica que aquí es presenta precisament s'allunya de la manera de treballar segons un pla fix compost d'una seqüència d'accions igual per a totes les persones que accedeixen al dispositiu d'inserció i i en què els resultats corresponen a l'avaluació de les accions.

### Itinerari estandaritzat

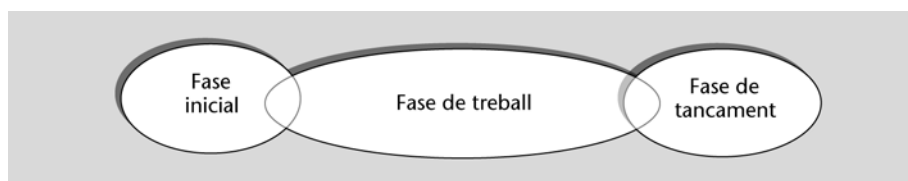
Un itinerari estandaritzat és un marc amb una proposta sumativa i fixa d'accions en què totes les persones que s'atenen realitzen el mateix recorregut.

En un sentit estricte, el procés no es pot dividir en fases perquè tot procés de canvi segueix una dinàmica única per a cada persona i en cap cas és lineal i consecutiva. Però estructurar mínimament el procés també suposa alguns avantatges.

- Posa èmfasi en la missió de l'acció orientadora.
- Permet acordar amb la persona un procés acotat i orientat a uns objectius.
- Aporta una referència en el temps.

Organitzar el procés tutorial amb certa estructura requereix una aplicació oberta: en tot el procés de canvi es dona una revisió contínua dels acords que poden alterar el disseny del procés previst per assolir els objectius d'inserció. Analitzar, acordar, planificar i adquirir competències són tasques transversals al llarg de tot el procés que permeten avaluar l'assoliment d'objectius, estudiar les possibilitats i prendre noves decisions.

A continuació es proposa una estructura de fases amb tres moments principals molt bàsics que aporten una imatge general dels diferents moments que segueix el procés d'inserció:



Com veiem en la figura, no hi ha frontera limitada completament entre una fase i una altra, ja que hi ha un continuïtat entre elles.

## **2. La fase inicial del procés d'inserció: de la demanda expressada a la demanda operable**

El punt de partida serà la demanda expressada. Aquest primer pas serveix per contrastar la demanda en relació a l'oferta del servei i a les necessitats que la generen per a fer-la operable. Aquest contrast haurà estat realitzat pels/les informadors/es, per la qual cosa els/les tècnics/ques d'orientació només hauran de confirmar-lo.

Contrastar vol dir posar en contacte demanda expressada i necessitat per veure quins aspectes en relació al procés d'inserció es poden destacar amb la finalitat de concloure una demanda operable, és a dir, una demanda transferible a un pla de treball al qual es pugui donar resposta des del servei.

Aquest exercici l'ha de realitzar la persona, ja que és ella qui ha de valorar si allò que vol i que necessita es poden ajustar. El/la tècnic/a té la funció de promoure la presa de consciència proposant alternatives i la presa de decisió. Contrastar, doncs, queda molt lluny de confrontar. No es tracta de fer encaixar una demanda amb una necessitat i després encabir-les en l'oferta del servei com si es tractés d'un trencaclosques.

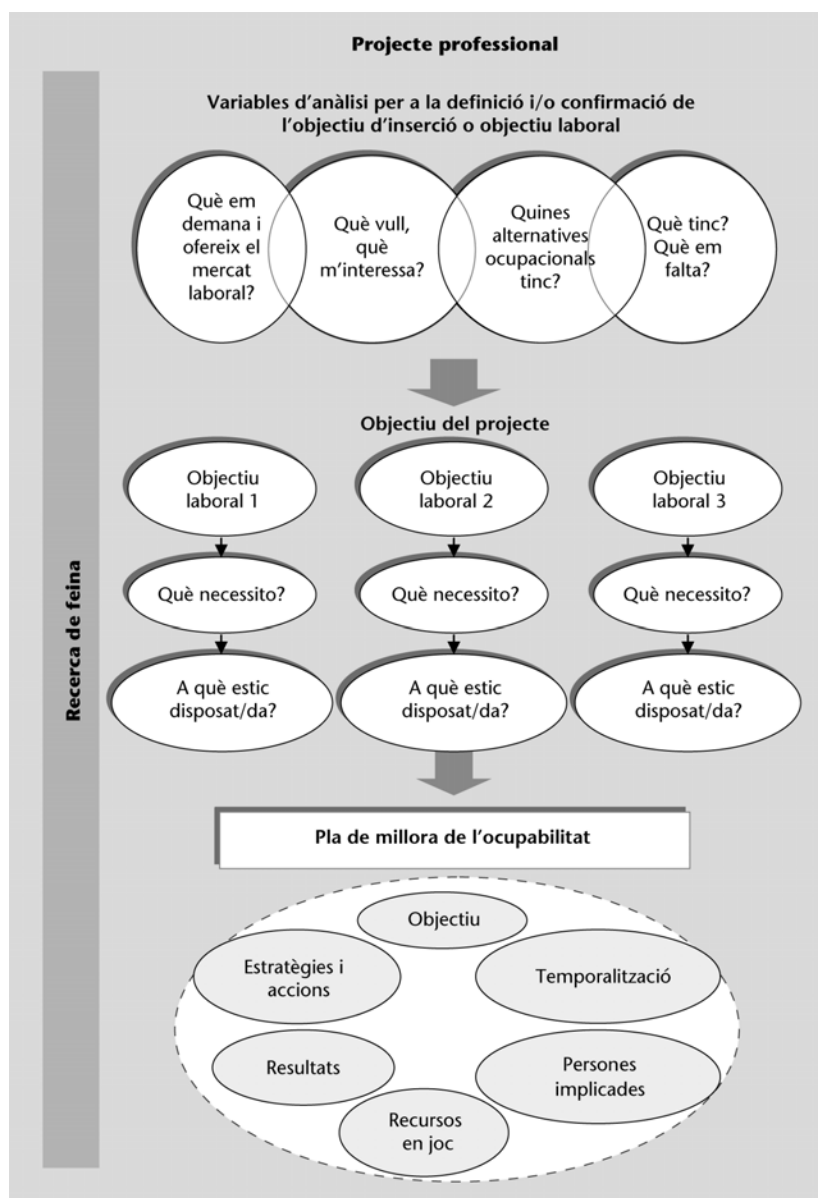
A més, el contrast no té perquè ser seqüencial (analitzar primer la demanda, contrastar-la després amb la necessitat i, finalment, veure si el servei pot donar resposta). Com a la majoria de processos dinàmics d'anàlisi, s'han de conjugar moltes variables alhora. Un exemple: en determinats casos podria ser aclaridor per a la persona rebre primer la informació en relació al que el servei li pot oferir, i així facilitar que aparegui la necessitat inhibida.

### 3. Fase de treball del procés d'inserció

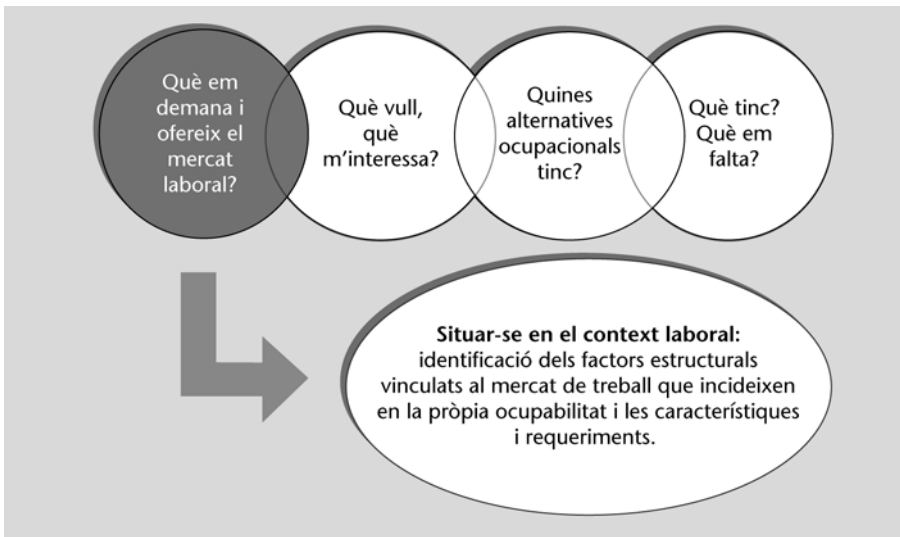
La fase de treball és el moment en què es dóna el gruix del procés d'inserció i on es construeix l'itinerari individual que inclou el projecte professional. Serà fonamentalment durant aquesta fase que les persones podran millorar la seva ocupabilitat a través de la identificació i desenvolupament competencial i, per tant, assolir el/s seu/s objectiu/s laboral/s.

#### 3.1. El projecte professional

A continuació es descriu gràficament el projecte professional per desenvolupar-lo després en detall:



### 3.2. Les variables d'anàlisi per a la definició i/o confirmació de l'objectiu d'inserció o objectiu laboral



#### Continguts

Els diferents elements que el/la professional pot impulsar per l'anàlisi són:

Eina de diagnosi de l'ocupabilitat: Astrolabius.

<http://surt.org/astrolabius>

La conjuntura econòmic laboral:

- Mercat laboral d'ocupació
- Sectors emergents a l'entorn i les perspectives d'evolució
- Índexs i tipus d'atur en el mercat laboral seleccionat
- Índex d'atur en relació a variables clau (edat, sexe, etc.) del grup d'incidència
- Canals d'intermediació habituals
- Drets i deures dels/de les treballadors/es

Conjuntura del sector d'ocupació:

- Evolució del sector
- Teixit empresarial dels sectors (tipus, organització i estil de selecció de personal de les diferents empreses)
- Condicions laborals que ofereixen els diferents sectors
- Tipus i perspectives de progressió professional en un sector
- Canals de reclutament utilitzats
- Factors que obstaculitzen o faciliten la contractació

Polítiques econòmiques i socials:

- Mesures i accions que afavoreixen l'ocupació en relació a la situació de la persona



- Impediments legals per a l'ocupació en relació a la situació de la persona
- Incentius legals i fiscals per a l'ocupació en relació a la situació de la persona
- Recursos i serveis de formació i inserció disponibles

Infraestructura econòmica i social:

- Equipaments socials del territori i les prestacions reals que ofereixen els grups d'incidència
- Estructures informals de suport ciutadà i interpersonals del territori
- Adequació dels dispositius de formació, orientació i inserció del territori
- Requisits i vies d'accés als equipaments i dispositius

Factors de discriminació social:

- Impacte i condicions de discriminació
- Limitacions objectives per a exercir certes tasques i activitats
- Estratègies i factors de compensació dels efectes de la discriminació
- Acreditació legal reconeguda d'alguns factors (grau de discapacitat, tipus de permís de treball...)

Des del dispositiu d'inserció s'haurà de recollir sistemàticament la realitat del mercat laboral i afavorir-ne la informació, l'anàlisi i el coneixement.

### **Estratègies de treball**

Algunes de les variables amb les quals es pot treballar són:

- Què entenc per treball? (definició)
- Com s'organitza el mercat de treball? (estructura per sectors, famílies ocupacionals, teixit empresarial, lloc de treball, etc.)
- Què implica ser treballador/a? (quin és el posicionament que té un/a mateix/a davant del mercat laboral, què demana i què ofereix el mercat, conèixer els propis drets i deures com a treballador/a, etc.)
- Com s'organitza l'empresa? (els tipus d'empresa, l'organització interna de l'empresa, etc.)
- Etc.

Xerrades de o visites o entrevistes a:

- responsables de recursos humans
- col·legis professionals o gremis
- oficines de promoció econòmica municipals

Utilització de l'espai de recerca de feina (aula de recerca, club de feina, etc.) per conèixer, analitzar i contrastar el mercat laboral des de la pròpia recerca de feina.

Prensa en paper o digital: les seccions d'economia aporten molta informació sobre la situació actual del mercat, i les seccions d'ofertes laborals específicament dels perfils demandats.

Recerca d'informació a partir dels recursos que es descriuen a continuació.

## Recursos

Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya:

<http://www.gencat.net/treball/>

Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya:

<http://www.ctescat.cat/index.html>

Servei d'Ocupació de Catalunya:

[http://www.oficinatreball.net/socweb/opencms/socweb\\_ca/home.html](http://www.oficinatreball.net/socweb/opencms/socweb_ca/home.html)

Institut d'Estadística de Catalunya:

<http://www.idescat.net/>

Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona:

<http://www.bcn.es/estadistica/catala/>

Instituto Nacional de Estadística:

<http://www.ine.es/>

Ministerio de Trabajo e Inmigración:

<http://www.mtas.es/>

Observatoris del mercat laboral de l'Estat Espanyol:

[http://inaem.aragon.es/portal/page/portal/INA/Observatorio\\_DelMercadoDe-Trabajo/ObsdeMercadodeTrabajodeOtrasCA](http://inaem.aragon.es/portal/page/portal/INA/Observatorio_DelMercadoDe-Trabajo/ObsdeMercadodeTrabajodeOtrasCA)

Dones i treball - recull estadístic del Departament de Treball:

<http://www.gencat.cat/treball/departament/activitat/treball/dadest47/index.html>

Els portals dels sindicats (o visites/ entrevistes/ xerrades directes):

<http://www.ccoo.es>

<http://www.cgt.org.es/>

<http://www.ugt.es>

<http://www.sindicat.net/>

Directorí d'empreses de Catalunya:

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

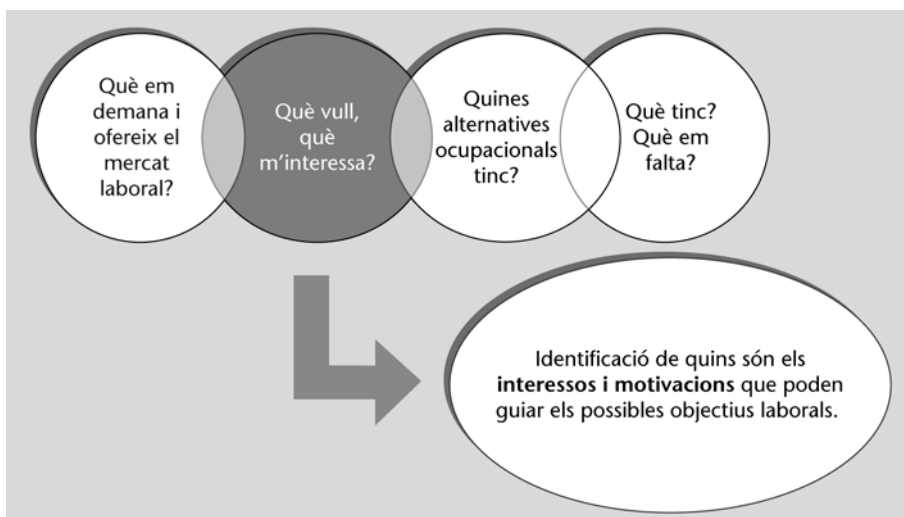
Organización Internacional del trabajo:

<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/>

Observatori d'Ocupabilitat: un exemple

<http://www.cetib.cat/cat/public/informacio/observatori-ocupabilitat/index.html>



## Continguts

El/la professional haurà d'impulsar a la persona a valorar i analitzar aspectes com:

- Els propis interessos i motivacions a partir de desigs, afinitats, gustos, habilitats, experiència, coneixement, etc.
- Les característiques de les diferents àrees d'activitat

## Estratègies de treball

- Dinàmiques grupals d'exploració d'interessos i motivacions.
- Realització de qüestionaris o eines multimedia específics. Els inventaris d'interessos són la forma més utilitzada per explorar aquesta àrea i la seva construcció pot basar-se en escales heterogènies –quan el/la tècnic/a vol explorar els interessos professionals o ocupacionals futures– o homogènies –quan es busca una descripció detallada i exhaustiva dels interessos actuals– (Copsa, Fundació Privada, 2007).
- Exploració individual dels interessos i motivacions vinculats o no al mercat laboral (activitats realitzades en temps de lleure, vacances, caps de setmana, etc.)

## Recursos

Al Llibre Blanc de l'Orientador es destaquen:

- Inventari d'interessos de Kuder (Kuder occupational interest survey). Les seves diferents versions (A, B, C, I i D) avaluen els interessos del subjecte en

diferents àrees (càlcul, art, ciència, literatura, música, servei social, aire lliure, àrea administrativa, mecànica i persuasió).

- Inventari d'interessos professionals de Strong. S'hi avaluen diferents components d'interès professional i vocacional amb una divisió de les qüestions segons una llista de feines, activitats relacionades amb el treball, assignatures escolars, activitats d'oci, tipus de persones, característiques autodescriptives i tria d'activitats.
- Inventari de preferències vocacionals (Vocational preference inventory, Holland 1985). Aquest inventari d'escales homogènies es va basar en la teoria del mateix autor que proposa que les preferències vocacionals de cada individu componen els trets diferencials de sis tipus de personalitat: realista, investigador, empresarial, artístic, social i convencional.

Altres recursos:

Visitar porta 22 de Barcelona Activa: <http://www.porta22.com/porta22/cat/>

I a internet:

Test d'orientació professional:

[http://www.xtec.es/~jcruz/recursos/c\\_tests.html](http://www.xtec.es/~jcruz/recursos/c_tests.html)

Test d'identificació d'interessos professionals per a la formació ocupacional:

<http://www.aplicaciones.info/utiles/optesfp2.htm>

Test d'identificació d'interessos professionals universitaris:

<http://www.aplicaciones.info/utiles/optestun.htm>

Test d'interessos i motivacions:

<http://www.uanl.mx/utilerias/test/>

Test d'orientació vocacional:

<http://www.univafu.edu.mx/pagina02/test/index.htm>

Test "Maneres de triar una professió":

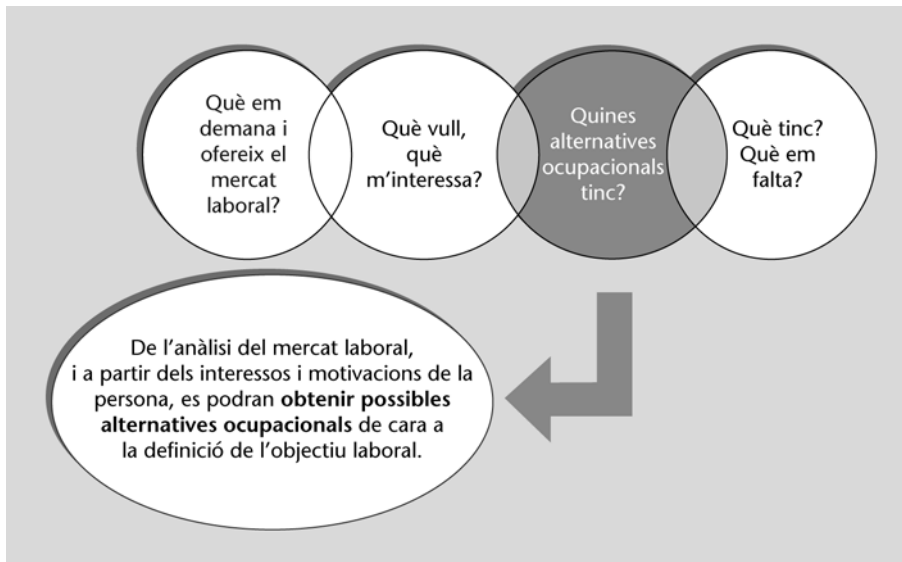
<http://www.guiadeocupaciones.info/MAIN/V.HTM>

Test d'interessos professionals:

<http://inprega.dnsalias.org/sql/tiv.php>

Programa d'Orientació: Eines de reflexió per a una bona presa de decisions (Ramis Caldentey, A. i Rul-lan Castanyer, V.)

<http://www.terra.es/personal2/arc46b/guiaperfilpersonal.htm>



### Continguts

El/la professional haurà d'impulsar a la persona a valorar i analitzar aspectes com:

- Les ocupacions existents en els sectors d'interès i dins el territori de referència.
- Els perfils professionals, millor en clau de competències.
- Les funcions i les competències requerides pel lloc de treball.
- L'estructura organitzativa i les competències requerides pel lloc de treball: de qui depèn el propi treball, a qui han d'informar, etc.
- Els valors i regles de funcionament, formals i informals, de les empreses vinculades a aquestes ocupacions.

### Estratègies de treball

Exploració d'ocupacions a través de

- Ofertes laborals
- Entrevistes a professionals
- Tallers de tast
- Pràctiques a empreses
- Certificats de professionalitat
- Elaboració de fitxes de perfils professionals

Respecte als perfils professionals, la descripció clàssica dels perfils professionals indicava:

- Requisits personals: Què s'ha de tenir (dades personals)?
- Funcions i tasques: Què s'ha de fer?
- Condicions laborals: Què ofereix l'empresa?

Cal tenir en compte que els perfils que es defineixen a través de requisits poden incórrer en discriminació (per requerir persones d'un sexe i no d'un altre o d'una edat o una procedència determinada, per exemple).

Amb el model de competències es parteix de l'anàlisi funcional de l'ocupació, tècnica que s'utilitza per a identificar les competències laborals inherents a una funció productiva i així descriure el perfil professional de l'ocupació.

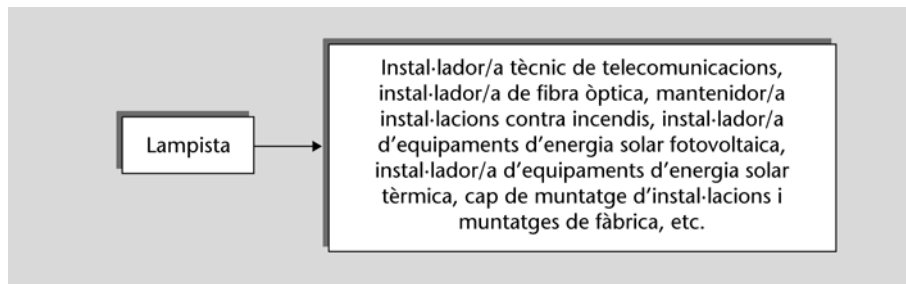
- **Objectius i resultats**
- **Funcions i competències vinculades**
- **Condicions laborals**

A continuació es presenta una fitxa de treball per al recull de la informació que es requereix d'una ocupació des del mercat laboral. En la proposta de fitxa s'inclouen, a més dels descriptors d'una ocupació derivats de l'anàlisi funcional, les variables convencionals encara utilitzades avui en dia per a la definició dels llocs de treball ofertats, que en tot cas es poden convertir al model de competències (requisits i responsabilitats).

PER A L'OCUPACIÓ DE .....		
EL MERCAT LABORAL DEMANA I OFEREIX:		
<b>Requisits</b>		
<u>INFORMACIÓ PERSONAL</u>		<u>INF. SOBRE EL CV FORMATIU</u>
Edat:		Formació reglada (titulació):
Sexe:		Formació complementària:
Lloc de residència:		Idiomes:
Situació legal:		<u>INF. SOBRE EL CV LABORAL</u>
Alguna característica física concreta:		Anys d'experiència laboral:
Altres:		Qualificació professional:
		Tipus d'empreses on s'ha treballat:
		Altres:
<b>Objectius i resultats</b>		
<b>Competències necessàries</b>		
<b>Tècniques</b>	<b>Bàsiques</b>	<b>Transversals</b>
<b>Condicions laborals</b>		
Lloc/s de feina:	Salari:	
Tipus d'empresa/es:	Pagues anuals:	
Tipus de contracte:	Possibilitat d'ascens:	
Jornada/Horari:	Altres:	
Categoria professional:		
<b>Altres</b>		
Condicions ambientals:		
Ambient de treball:		
Relacions laborals:		
Altres:		

L'exploració de possibles ocupacions no es pot limitar als llocs de treball més comuns i genèrics, sinó que ha de mantenir activa la recerca de noves ocupacions associades.

### Exemple



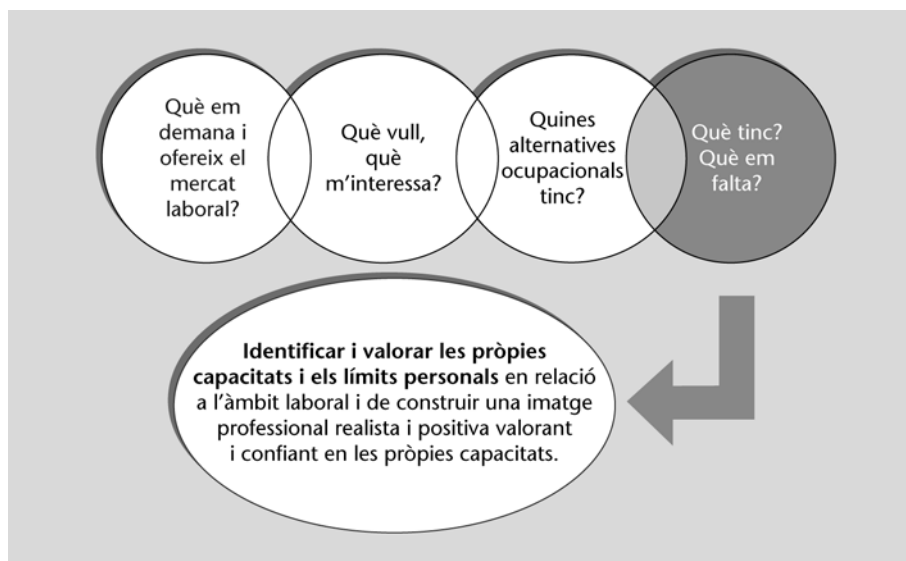
### Recursos

Apartat "Conèixer les feines" del portal del Servei d'Ocupació de Catalunya:  
[http://www.oficinatreball.net/socweb/opencms/socweb\\_ca/ciudadans/orientacio\\_feina/coneixer\\_feines.html](http://www.oficinatreball.net/socweb/opencms/socweb_ca/ciudadans/orientacio_feina/coneixer_feines.html)  
 Visitar porta 22 de Barcelona Activa: <http://www.porta22.com/porta22/cat/>

Certificats de professionalitat – Departament de Treball:  
<http://www.gencat.cat/treball/ambits/ocupacio/formacio/ocupacional/certificats/>

Informació sobre el mercat laboral i ocupacions:  
<http://www.educaweb.com/edw/seccion.asp?SeccioID=1804>

Perfils professionals:  
[http://www.laboris.net/static/ca\\_profesion.aspx](http://www.laboris.net/static/ca_profesion.aspx)  
 Als gremis professionals i a les facultats



## Continguts

El/la tècnic/a d'inserció ha de promoure l'anàlisi per contrastar el perfil competencial, les funcions i tasques i les condicions laborals de l'ocupació corresponent al seu objectiu laboral, amb els factors personals i competencials de la persona.

Els resultat de l'anàlisi de l'ocupabilitat realitzat amb una persona pot donar una llista de variables molt extensa. Una anàlisi exhaustiva pot ser interessant, però és una eina de treball amb molt poca potència de canvi. Si bé l'ocupabilitat es conforma amb el global d'aquestes variables, s'ha d'identificar el que anomenem **factors d'incidència**.

Sobre les variables que s'obtenen de l'anàlisi d'ocupabilitat podeu veure el mòdul "Fonaments metodològics".

Aquests factors s'anomenen d'incidència perquè constitueixen una fita que implica canvis significatius per a l'ocupabilitat de la persona. No es defineixen per si mateixos, sinó que es posen en relació a la persona respecte al mercat de treball i els seus requisits. El seu assoliment ha d'estar a l'abast de la persona i li ha de facilitar l'assoliment del seu objectiu.

Es defineix factor d'incidència aquell que:

- és un determinant clau per a l'ocupació
- és modificable i accessible a la persona
- és entès com a significatiu per a la persona

Aquests factors d'incidència seran els que, un cop fixat l'objectiu laboral, es consideraran el punt de partida per definir els objectius del pla de treball. No es poden identificar molts factors d'incidència al mateix temps, perquè difícilment es podran treballar tots. S'ha de tenir en compte que els factors d'ocupabilitat estan estretament relacionats entre si. Per aquest motiu qualsevol factor implica incidir indirectament en d'altres que potser no s'han assenyalat com a d'incidència.

En el treball amb la persona es tracta d'afavorir un procés d'anàlisi i identificació de conjunt de factors que poden facilitar o dificultar la seva inserció. L'objectiu no és que el/la tècnic/a "mesuri" i comuniqui la seva diagnosi, sinó que la persona es pugui fer un "mapa" que li permeti conèixer els factors que incideixen en la seva ocupabilitat, i les competències que hauria d'adquirir i desenvolupar en funció de l'objectiu laboral que es marqui.

## Estratègies

**Anàlisi de l'ocupabilitat:** anàlisi dels factors estructurals, personals i competencials en relació a una ocupació concreta.

La tasca de contrastar els propis factors d'ocupabilitat amb el perfil professional d'una ocupació, es pot realitzar a través de múltiples accions pràctiques



que des del dispositius d'inserció es poden aprofitar per acompanyar en l'anàlisi en el contrast:

- De la informació recollida de mercat laboral i alternatives ocupacionals amb els propis factors d'ocupabilitat.
- En el moment que es busquen ofertes i cal adaptar el propi curriculum i la carta de presentació a la demanda que es fa.
- En el moment que es prepara l'entrevista de selecció.
- En el moment que s'acudeix a les empreses a sol·licitar informació.
- Entrevistant altres professionals i contrastant amb ells o elles el propi capital competencial.
- A través de tallers de tast o pràctiques que permetin posar en pràctica les pròpies competències en el lloc de treball.
- Etc.

Aquesta és la raó per la qual no té perquè seguir-se un ordre seqüencial estàndard per a totes les persones, i que precisament la recerca d'opcions alternatives permetrà una major adaptació a cada realitat.

Podeu veure el mòdul "Fonaments metodològics".

## Recursos

<http://www.surt.org/astrolabius/>  
(esquema-resum de recull de l'anàlisi d'ocupabilitat a continuació)

Qüestionaris de factors psicosocials d'ocupabilitat:

<http://www.ich.es/Empleabilidad/>

[FactPsicoOcupa/FactPsicoOcupa.php](http://www.ich.es/Empleabilidad/FactPsicoOcupa/FactPsicoOcupa.php)

<http://empleoandaluz.net/FactPsicoOcupa.php>

?PHPSESSID=2442ff68096eaf4a32c98be714e61902

[http://portal.set.gov.do/bolsa\\_electronica/sie-web/docs/psicosociales\\_ocupabilidad.pdf](http://portal.set.gov.do/bolsa_electronica/sie-web/docs/psicosociales_ocupabilidad.pdf)

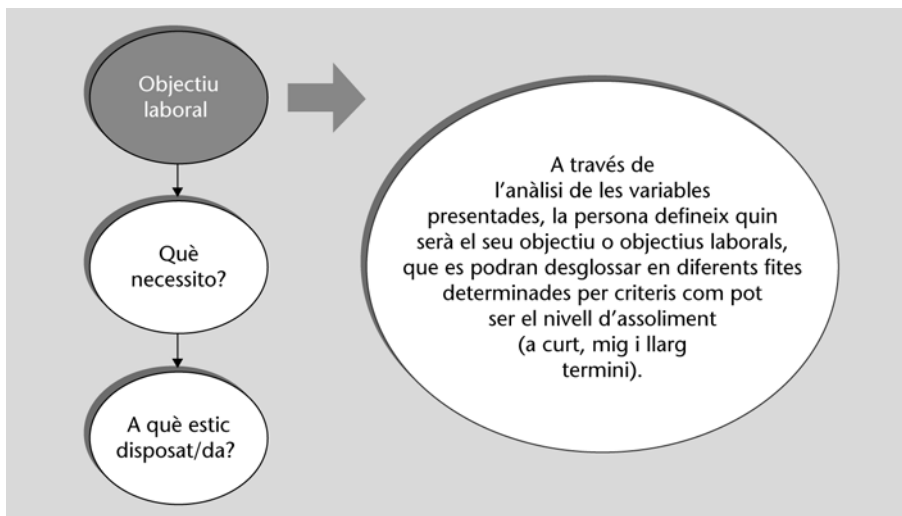
La Paperera - Centre de Formació Ocupacional. ARPÓ – Autoavaluació de Recursos per a l'Autoavaluació (eina digital). Servei d'Ocupació de Catalunya.

Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet (2005). *Guia Tècnica per a l'Orientació Laboral. Procediments i metodologies*. Fons Social Europeu – Unió Europea. Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.

Fundación CIREM (1999) *¿Cómo desarrollar la ocupabilidad?* Cuadernos para la inserción laboral. Cáritas. Madrid.

<b>Indicadors</b>		
<b>Factors estructurals</b>		Veure més desenvolupat a l'anàlisi del mercat laboral
<b>Factors personals</b>	<b>Trajectòria laboral</b>	<p>Experiències laborals formals</p> <p>Experiències laborals no formals</p> <p>Nivell de qualificació professional</p> <p>Responsabilitats i funcions exercides i nivell d'execució</p> <p>Motius de pèrdua o canvi de feina</p> <p>Temps, tipus i vivència de l'atur i característiques</p> <p>Situació actual: atur curta/llarga durada, treball no remunerat, treball en condicions precàries, formació, etc.</p> <p>Experiències en recerca de feina</p> <p>Patrimoni competencial adquirit derivat de l'experiència formal i no formal (lligar-ho als factors competencials)</p>
	<b>Trajectòria formativa</b>	<p>Titulació bàsica i post-obligatòria</p> <p>Titulació acreditable reglada (Formació ocupacional i/o universitària)</p> <p>Formació complementària</p> <p>Formació ocupacional-professional</p> <p>Formació inacabada</p> <p>Aprenentatge informal</p> <p>Patrimoni competencial adquirit derivat de l'aprenentatge formal i no formal (lligar-ho als factors competencials)</p>
	<b>Disponibilitat vers el procés i el treball</b>	<p>Compromisos i responsabilitats socio-familiars (fills/es o altres familiars a càrrec de la persona)</p> <p>Ingressos propis i a la llar que provenen de salaris regulars, estacionals, prestacions no contributives, prestacions d'atur, ajuts, etc.</p> <p>Coneixement i ús dels equipaments socials i de les prestacions que s'hi ofereixen</p> <p>Xarxes socials de suport utilitzades</p> <p>Disponibilitat horària i de mobilitat geogràfica</p>
	<b>Posicionament davant el treball</b>	<p>Creences i opinions sobre l'ocupació</p> <p>Creences i opinions sobre els factors més importants en l'ocupació</p> <p>Motivacions per a la recerca d'ocupació: valor expressiu, autorealitzador, reconeixement social, emocional, millora econòmica, etc.</p> <p>Grau de definició del projecte professional</p> <p>Aspiracions laborals a mig i llarg termini</p> <p>Actitud en la recerca d'ocupació</p>
<b>Factors competencials</b>	<b>Competències tècniques</b>	<p>Coneixement de les competències tècniques exigides en el perfil professional de l'ocupació</p> <p>Capacitat d'identificar les competències tècniques pròpies en relació a les exigides pel perfil professional</p>
	<b>Competències de base</b>	<p>D'accés a l'ocupació:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitat d'utilitzar les diferents estratègies i tècniques de recerca de feina</li> <li>• Capacitat de planificació de la recerca de feina</li> <li>• Coneixement de les vies d'accés al mercat laboral</li> <li>• Conèixer i gestionar els recursos d'ocupació</li> </ul> <p>Instrumentals bàsiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluïdesa d'expressió verbal</li> <li>• Capacitat per expressar-se en diferents registres (tècnic, col·loquial, etc.)</li> <li>• Capacitat de lectoescritura d'acord amb les operacions necessàries per a l'ocupació</li> <li>• Capacitat de càlcul funcional d'acord a les operacions necessàries per a l'ocupació</li> <li>• Destreses psicomotrius requerides al lloc de treball</li> </ul> <p>Instrumentals específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Domini d'idiomes estrangers al nivell requerit</li> <li>• Coneixements informàtics a nivell usuari o expert</li> <li>• Tipus de permís de conduir requerit</li> </ul>
	<b>Competències transversals</b>	Vegeu amb més detall a la descripció de les competències d'identificació, de relació i d'afrontament del mòdul "Fonaments metodològics".

### 3.3. Objectiu del Projecte Professional



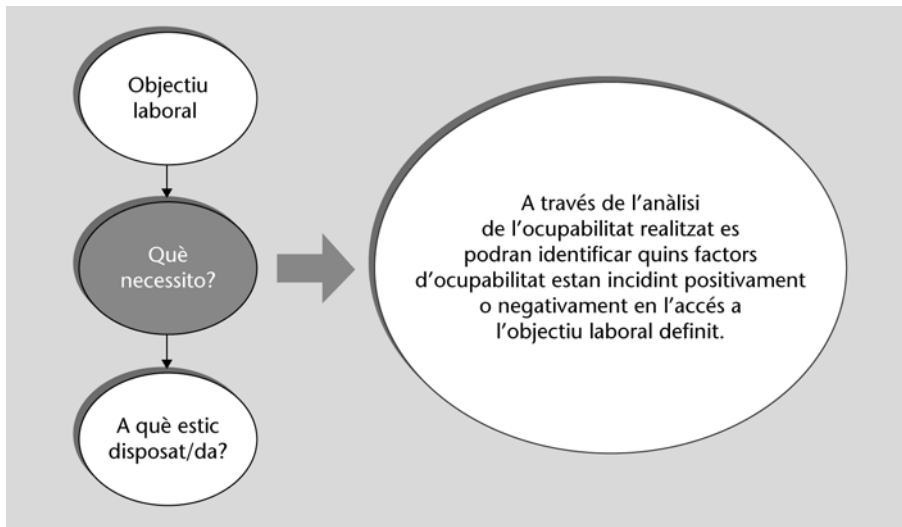
No necessàriament ha de ser un objectiu laboral d'inserció ocupacional. Es poden definir objectius diversos depenent de cada persona:

- Accedir a una ocupació
- Formació
- Manteniment d'un lloc de treball
- Promoció dins una empresa
- Promoció dins el sector
- Canvi d'empresa
- Reorientació laboral

També es pot donar que la persona tingui l'objectiu laboral molt clar des del moment inicial d'iniciar el procés. En aquest cas poden passar dues coses:

- 1) Que a través de l'anàlisi de les diferents variables i especialment de l'ocupabilitat confirmi que realment l'execució d'un projecte professional orientat a aquell objectiu és assumible i el més realista.
- 2) Que precisament l'anàlisi de la seva ocupabilitat en relació a aquella ocupació el/la porti a descartar aquell objectiu laboral i valorar altres possibilitats que fins aleshores no havia tingut presents.

Per altra banda, i tenint present que l'anàlisi de l'ocupabilitat és transversal, es pot donar que durant el procés d'execució d'un projecte professional definit en base a un objectiu laboral concret es canviï aquest objectiu. Dit d'una altra manera, durant el projecte professional s'aniran desenvolupant moltes competències i l'apropament i major coneixement del mercat laboral possibilitarà un augment en la precisió de l'anàlisi de la pròpia ocupabilitat. Com a conseqüència poden sorgir variacions en el objectiu laboral. Aleshores només es tracta de reprendre i reconduir el procés prenent de referència el mapa que sempre ofereix el projecte professional.

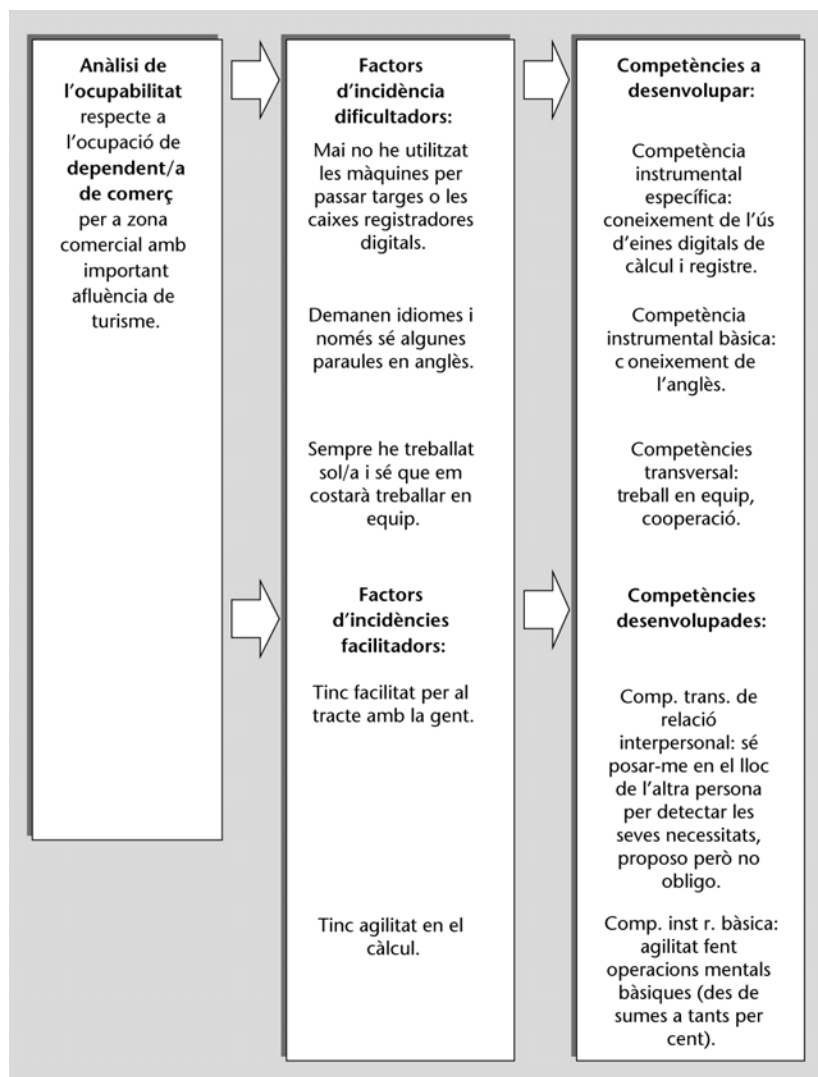


Dels factors d'incidència obtinguts de l'anàlisi de l'ocupabilitat, caldrà cercar les competències desenvolupades i les competències a desenvolupar que permetin millorar l'ocupabilitat, ja que serà a través del desenvolupament competencial que serà possible el canvi en els factors personals i competencials que estan incidint en l'ocupabilitat.

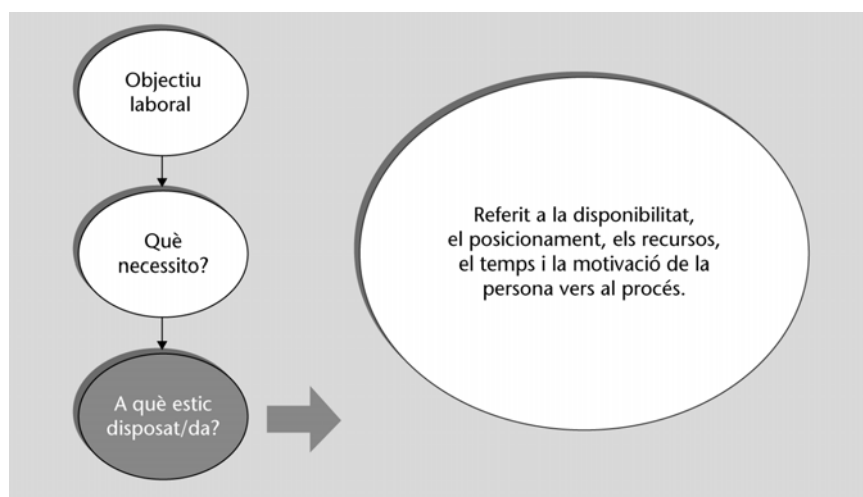
Alguns aspectes a tenir en compte són:

- Les competències s'expressen a través de la definició i els elements d'aquesta. Abans d'identificar les competències a desenvolupar, caldrà que la persona les tingui ben conceptualitzades, és a dir, conegui què volen dir.
- La identificació de competències s'ha de fer utilitzant el detall dels elements de competències. És important que s'entengui que el model de competències avalua l'acció competent, com es posen en joc aquestes en una situació i context laboral concrets. Per tant, no es tracta de determinar si les persones tenen o no tenen aquella o aquella altra competència en termes absoluts. Es tracta d'analitzar quin element de competència pot distorsionar el resultat de l'acció competent.
- El fet d'analitzar la pròpia ocupabilitat ja requereix de l'activació de competències i el desenvolupament d'altres, per la qual cosa es pot afirmar que conèixer els factors que incideixen en l'ocupabilitat i les competències que cal desenvolupar ja suposa en si mateix un procés de millora competencial que reforça la persona en els següents passos del pla de treball.
- Les competències que es detecta que es tenen reforcen en si la millora, ja que permeten combatre els punts febles i suposen recursos facilitadors en l'assoliment de les fites establertes.

### Exemple simple de conversió de competències en competències a desenvolupar



Com es pot observar, la competència transversal de relació interpersonal que s'ha identificat com a un punt fort facilitarà el desenvolupament del punt feble que fa referència a la competència transversal de relació de treball en equip. O per una altra banda, el fet de comptar amb la competència instrumental bàsica de càlcul funcional com un punt fort reforçarà l'aprenentatge en l'ús d'eines digitals de càlcul i registre. Per a això cal anar més enllà de la llista de competències i aprofundir en l'anàlisi, ja que possibilitarà resultats més enriquidors i més significatius per a la persona.



Una vegada clara la idea per la millora, es pot valorar amb quina disponibilitat i recursos es compta per afrontar un procés de canvi.

En més d'una ocasió la manca de disponibilitat o de recursos podrà fer inviable el desenvolupament competencial necessari i, per tant, implicarà valorar la possibilitat de canvi d'objectiu laboral. Per tant, el/la professional haurà impulsar a la persona a valorar i analitzar aspectes com:

- Quina disposició té la persona a destinar temps i recursos propis i en quina mesura.
- El nivell de motivació que té la persona i si aquest permetrà el sosteniment del procés al llarg del calendari que es marqui.
- Quina disposició existeix per a assumir el cost del procés.
- Quina disponibilitat té per als desplaçaments i mobilitat geogràfica.

Hi ha diferents eines que poden ser útils de cara a aquesta anàlisi o decisió:

- **Balanç decisonal:** Anàlisi de pros i contres de cara a al procés que implica desenvolupar el projecte professional.
- **Diagrama mental:** Sistema d'organització de la informació que permet dibuixar un mapa que pot facilitar l'anàlisi global de la situació de la persona de cara a afrontar un projecte professional.
- **Diagrama de flux:** Un altre sistema d'organització gràfica de la informació que permet la visió global de la disponibilitat i posicionament de la persona.

En tot cas és important tenir sempre previstes alternatives que permetin comptar amb elements d'elecció en cas que l'opció inicial sigui desestimada.

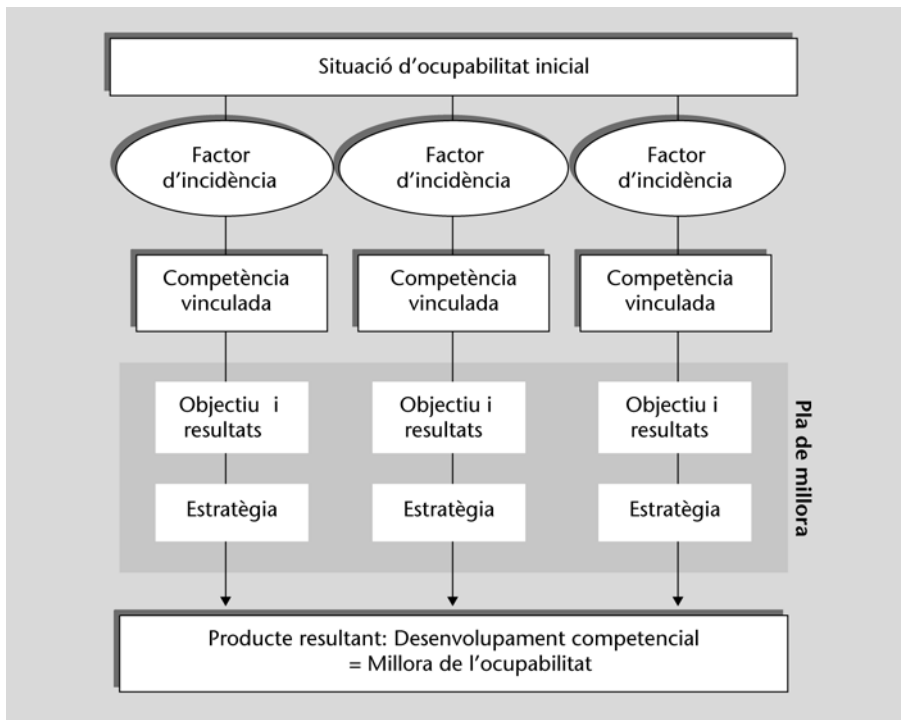
### Exemple

La persona valora que no compta amb disponibilitat per poder fer un curs perquè per la seva durada suposa un període de temps sense ingressos que no pot sostenir, però l'alternativa de poder comptar amb un contracte de pràctiques a una empresa pot ajustar-se millor a la seva realitat.

## 3.4. Pla de millora de l'ocupabilitat

Tenint en compte els elements del context (factors estructurals) que estan interferint, un cop que s'identifica quines competències corresponen als factors d'incidència assenyalats, i conseqüentment, quines són les competències que cal potenciar i/o desenvolupar, serà el moment en què el/la tècnic/a d'inserció podrà acompanyar a la persona en la **definició i execució del seu projecte professional per al desenvolupament competencial**. Un pla per objectius i resultats en què és important que els objectius realment reflecteixin les necessitats de millora i que siguin producte de la decisió presa pel subjecte i que els resultats permetin l'avaluació de l'assoliment dels objectius.

La idea que guiaria la planificació és:



Partint de les fites i els objectius concrets, la planificació de l'execució del projecte recull:



Pot resultar d'utilitat aportar algunes consideracions metodològiques en relació a cada un dels punts a detallar per a l'execució del projecte.

### 3.4.1. Fixar objectius

**Fixar objectius** és una manera d'indicar la distància entre la situació actual i la situació a què es vol arribar. Han de ser operables i viables.

Les persones també aprenen a fixar objectius realistes i a planificar-ne l'assoliment al llarg del procés d'inserció. En alguns casos el/la professional es troba que els objectius inicials de la persona són excessius, amb una expectativa d'immediatesa molt gran o no coincidents amb aquells que el/la tècnic/a d'inserció considera més eficaços per aconseguir l'objectiu laboral. També es pot trobar amb que els objectius excessivament llunyans poden desanimar a persones que s'han enfrontat a experiències de fracàs en situacions similars. Una estratègia habitual consisteix en fragmentar la tasca acomplint objectius inter-

medis. L'experiència mostra que a mida que la persona supera progressivament aquests objectius intermedis incrementa la capacitat d'afrontar objectius més amplis relacionats amb aquests.

En tot cas, és important dedicar temps a entendre la discrepància, que possiblement indicarà algun factor que no s'ha contemplat (una visió més global de les seves necessitats, algun aspecte extern que li preocupa i que s'ha subestimat, etc.).

És important recordar que la definició d'objectius és una de les tasques de l'orientació més importants i complexes. Hi ha persones que els costa especialment projectar objectius a mig i a llarg termini, però s'ha de tenir molta cura en preservar el seu protagonisme (els objectius no han de recollir la llista d'aspectes a treballar que decideix el/la professional en funció del que creu que li convé a la persona).

Per comprovar que un objectiu està ben fixat pot resultar útil emprar algunes variables habituals:

- Què és el que et proposes millorar?
- Com ho aconseguiràs?
- Qui et pot ajudar?
- En quant temps creus que ho pots assolir?
- On pots portar a terme això que et proposes?

I altres que permetin una confirmació definitiva:

- Per què et proposes aquest objectiu?
- Per a què t'ha de servir haver-lo aconseguit?
- Quin valor tindrà haver-lo aconseguit en un futur a llarg termini?

### 3.4.2. Estratègies i accions

En aquest apartat s'ha de reprendre el banc de recursos i la xarxa de contactes dels quals disposa la persona, però, sobretot, el/la professional informa d'un ventall d'alternatives el més ampli possible: accions, programes i recursos que es desenvolupen en el propi dispositiu o en un dispositiu extern, previstos per a què es realitzin en el centre o a l'empresa. Poden pertànyer a diferents àmbits de treball (d'orientació, de formació, d'intermediació) però tots s'han de vertebrar tenint en compte el projecte de la persona.

Algunes accions poden ser:

- **Formació professionalitzadora.** Programes teòrico-pràctics que tenen com a finalitat millorar la qualificació professional i la capacitat d'inserció



laboral mitjançant la consecució i perfeccionament de les competències tècnico-professionals. Requereix comptar amb una relació de recursos i cursos de formació ocupacional, Escoles Taller, etc. permanentment actualitzada, per poder derivar a aquelles persones que incloguin una acció d'aquest tipus en el seu pla estratègic de millora de l'ocupabilitat.

- **Formació bàsica.** Per una banda, formació reglada (estudis primaris, secundaris o universitaris) i per l'altra formació bàsica en competències instrumentals sense que requereixi participar del circuit de la formació reglada. També en aquest cas cal comptar amb la relació recursos existents i informació sobre els mecanismes d'accés a ells. És important el contacte amb escoles d'adults i altres centre especialitzats en l'elaboració d'itineraris de capacitació en competències instrumentals (matemàtiques, castellà, català, etc.).
- **Formació a l'empresa.** Període formatiu portat a terme dins una empresa regulada a través d'un conveni de pràctiques on la persona pugui desenvolupar competències professionals en relació a una ocupació en concret i en el mateix lloc de feina.
- **Tallers de prova.** Proporcionar a la persona un període curt d'aproximació a una o diverses ocupacions que li facilitin conèixer millor el perfil requerit i poder contrastar el que es demana i s'ofereix amb el seu propi capital competencial, i facilitar així l'elecció de l'objectiu laboral i la definició del seu projecte professional.
- **Accés a l'ocupació.** Elements claus per al desenvolupament de la recerca de feina: vies d'accés, tècniques i planificació de la recerca de feina.
- **Formació en noves tecnologies.** Mòduls i tallers que permetin descobrir, conèixer i aprendre a utilitzar les eines digitals. Començar a utilitzar l'ordinador i practicar amb els recursos del dispositiu d'inserció, o d'altres entitats especialitzades, per comunicar-se i introduir-se al mercat laboral. Potenciar noves maneres d'utilitzar la xarxa per a ser més eficient i productiu: metodologies, tendències laborals, aplicacions i solucions tecnològiques per a ser més competitiu/va.
- **Intercanvi d'experiències.** A través d'experiències positives i bones pràctiques d'altres persones, exposant les oportunitats i dificultats que s'han trobat durant el seu accés al mercat de treball i/o la seva posterior inserció. També permet que aquestes mateixes persones puguin informar sobre el perfil competencial del treball que realitzen.
- **Professionals a mà.** A través d'entrevistes a professionals de sectors i empreses concretes, individuals o grupals, es pot accedir a informació molt més detallada del perfil professional d'ocupacions específiques i fins i tot

amb graus major d'especialització, així com conèixer les vies per a poder accedir-hi.

- **Laboratori de competències transversals.** Treball d'identificació i experimentació de competències transversals (d'identificació, relació i/o afrontament) a través de dinàmiques grupals conduïdes.
- **Grups de debat.** Grups on les mateixes persones que participen del dispositiu puguin intercanviar opinions i debatre qüestions d'interès comú. Aquesta activitat fomenta la motivació i la participació de la persona que lidera l'activitat, fent-se càrrec de preparar-la, dinamitzar el debat i concloure la sessió. Per tant, permet el desenvolupament de determinades competències transversals de manera no tant dirigida.
- **Tallers temàtics.** Poden ser "Contractació i salari", "La cotització a la seguretat social", "Conciliació i Llei d'Igualtat", "El suport de la llei de Dependència", "Els convenis", etc. En format mòdul es pot informar de les nocions normatives bàsiques que poden afectar la trajectòria laboral i aportar informació necessària per conèixer els drets i els deures dels/les treballadors/es. En aquests mòduls és interessant poder comptar amb persones especialitzades.
- **Cursos de reciclatge professional.** Relació de cursos dedicats a la millora i actualització d'un ofici, dirigit a persones en situació activa.
- **Sensibilització en seguretat i condicions de salut en el lloc de treball.** Preparació de mòduls per a la introducció al compliment de la normativa de seguretat i higiene a la feina. Definició i informació segons el lloc a ocupar i prevenció d'accidents.
- **Formació en alternança.** Treball protegit consistent en realitzar de manera simultània la feina amb la formació instrumental bàsica a una aula. Itinerari basat en la incorporació dins l'horari laboral d'unes hores dirigides a l'obtenció dels coneixements instrumentals bàsics (certificat de primària) amb la finalitat d'una major capacitació per a l'accés al mercat laboral normalitzat.
- **Entrevista de selecció**

Sobre l'entrevista de selecció, vegeu el mòdul "La recerca de feina".

## Estratègies

L'atenció professional cerca que la persona analitzi, contrasti, prengui consciència i decideixi, i també que identifiqui, transfereixi i experimenti competències en relació al seu projecte. Les estratègies i accions per estimular aquestes capacitats es poden dur a terme de manera individual i grupal.

Sobre el desenvolupament d'estratègies i accions per estimular les capacitats, vegeu el mòdul "L'acció orientadora".

Per altra banda, la informació que dona el/la professional davant qualsevol dels recursos que s'ofereixin ha de ser el més detallada possible: com és el centre, quin és el contingut de l'acció o programa, quins requisits es necessiten per optar a aquell recurs, etc. En concretar l'acció o accions més adients per assolir l'objectiu s'analitza la inversió en temps que suposa i es valoren les possibilitats de suportar-la.

### **3.4.3. Temps i calendari**

Cal preveure el temps que és necessari per assolir cada objectiu. Per una banda cal considerar el temps de què disposa la persona, perquè compti i estigui disposada a dedicar-lo al seu pla, i contrastar aquest temps amb el temps que pot requerir realment l'assoliment d'aquest objectiu, considerant sempre quines són les exigències del mercat, del compliment dels terminis legals, del calendari dels recursos per a la realització d'accions, la durada fixa d'algunes accions, etc.

### **3.4.4. Responsables i persones implicades**

En alguns casos també intervindran altres persones, perquè a ell o a ella li convindrà implicar altres subjectes del seu entorn en el seu procés d'anàlisi i de canvi. El paper d'aquestes persones pot ser divers: funció de suport, funció de seguiment i acompanyament, funció d'indicador/a de l'assoliment dels objectius, etc.

### **3.4.5. Resultats**

Els resultats, a través d'indicadors i evidències, han de permetre visualitzar la millora de l'ocupabilitat i el grau de consecució de l'objectiu. Es tracta de definir la manera de comprovar l'assoliment de l'objectiu tenint en compte, al menys:

- Quan es donarà per assolit l'objectiu. Per a això s'han de preveure elements de verificació.
- En quant de temps es preveu que s'ha d'assolir.
- De quina manera (en quin espai, per quina persona, mitjançant quins mecanismes i/o instruments, amb quina regularitat) s'avaluarà.

A les persones els costa identificar les evidències que permeten constatar si hi ha hagut o no una millora competencial. El/la professional que orienta el procés ha d'acompanyar a recuperar aquestes evidències de la pròpia experiència (identificant elements concrets que permetin evidenciar la millora) tenint present que han de ser definides i significatives per a la persona.

En aquesta etapa de màxima experimentació i posada en pràctica de competències la persona pot perdre amb facilitat la força per mantenir el cost del procés, pot veure's ofegada per les dificultats en resoldre incidències provocades per la seva situació personal, pot descoratjar-se perquè no veu compensat l'esforç amb els resultats, perquè el procés se li fa massa llarg, etc. Si el procés perd sentit per a la persona, és molt possible que aquesta abandoni. Els/les tècnics/ques hauran de tenir-ho molt present en el desenvolupament de l'acció orientadora.

### Exemple

Objectius concrets	Estratègies i accions	Temps i calendari	Altres persones implicades	Resultats -evidències-
Aprendre a parlar català	Curs d'auto-aprenentatge de català de la Generalitat	6 mesos, 4 hores per setmana	Les meves companyes i els meus companys del curs	1. Aprovar el curs de català 2. Que pugui mantenir tres converses en català sense entrebancs
	Parlar en català durant el curs de cuina	Tot el temps que duri el curs de cuina		
Ampliar els meus coneixements tècnics de cuina	Realitzar un curs de formació ocupacional de cuina	Octubre a maig (horari de matins)	Supervisor de cuina	A les pràctiques del curs, la persona que em supervisi m'ha de confirmar que puc treballar com a ajudant de cuina.
Reforçar la relació amb la resta dels meus companys/es	Identificar les situacions de conflicte amb els/les companys/es i entendre què em passa i per què i pensar possibles alternatives per resoldre aquestes	Durant els propers dos mesos	Tècnica d'inserció	Durant una setmana no em discuteixo amb ningú i sé explicar quins mecanismes poso en joc per evitar-ho.

### 3.5. La recerca de feina

La recerca de feina constituirà una estratègia transversal de treball, i no només una de les possibilitats d'acció vinculades al pla. A través de la recerca de feina es podrà explorar, analitzar i contrastar la demanda del mercat laboral envers una o diverses ocupacions amb la pròpia ocupabilitat, identificant els factors d'incidència des d'una perspectiva molt més pràctica i realista.

En aquest sentit és important tornar a ressaltar la necessitat de flexibilitzar les estratègies i les accions i defugir d'una estructuració rígida i lineal del procés d'inserció. Com es deia a l'inici d'aquest mòdul, l'acció orientadora dels i de les professionals requereix d'una feina de construcció al detall en l'acompanyament que es fa en el desenvolupament del projecte professional de les persones.

### 3.6. Finalització de l'etapa de treball

Els següents són diversos indicadors de que la fase de treball pot donar-se per concloua:

- S'ha superat parcialment o total els factors d'incidència que dificultaven la inserció identificats en l'anàlisi de l'ocupabilitat.
- S'ha planificat una execució de projecte partint de les competències professionals identificades com a claus a desenvolupar per a la millora de l'ocupabilitat.
- La persona considera que ha assolit l'objectiu professional o d'inserció.
- S'han donat les condicions que motivaven a la persona a canviar.
- La persona té elements suficients per a desenvolupar la seva ocupabilitat sense un suport.

Però també quan:

- La persona mostra signes d'haver estancat el seu potencial de canvi en aquell moment.
- Existeix risc de cronificar el suport o afavorir la dependència.
- Senzillament, la persona decideix acabar o abandonar el procés.
- Quan es produeix el contracte laboral.

## 4. Fase de tancament del procés d'inserció

La fase de tancament té la funció de facilitar que la persona consolidi els canvis en l'ocupabilitat i reduir la funció d'acompanyament. Un bon tancament permet incrementar o capitalitzar el sentiment de competència de la persona per portar a bon terme els seus projectes. Això ajudarà que s'orienti cap a un funcionament independent, utilitzant les noves capacitats en noves situacions del seu trajecte laboral.

En la fase de tancament, el/la professional pacta amb la persona el tipus de seguiment que es consideri necessari per a la consolidació de l'objectiu d'inserció: el contingut, la intensitat, la durada i la fórmula més adequada.

Aquesta darrera etapa se centra en:

- Donar suport a les incidències.
- Donar suport als aspectes febles.
- Continuar treballant pel desenvolupament de la competència professional en el lloc de feina.
- Promoure la reflexió entorn a algunes decisions.

Amb el temps, és possible que la persona generi noves demandes (promoció laboral, reinserció, reorientació...). Poden venir motivades perquè quan les demandes originals es consideren satisfetes poden aparèixer nous interessos, o per canvis en la situació personal (canvis familiars, pèrdua del lloc de treball, necessitats econòmiques...) o en les prioritats de les persones. En qualsevol cas, cal decidir si es considera una nova demanda –i per tant un nou procés d'orientació- o senzillament forma part de la fase de tancament del mateix procés.

Després d'haver viscut una experiència significativa, a moltes persones els costa acabar la relació. De vegades els/les professionals donen molt poca importància al tancament del procés d'inserció i és un moment al qual cal destinar atenció i temps. Pot ser convenient establir des del principi una temporalització que limiti el treball d'orientació. Aquesta estratègia pot disminuir, també, la sensació de la persona d'estar immersa en una situació que es pot eternitzar i de què no disposa de capacitat de decisió sobre la seva trajectòria.

Algunes estratègies poden ajudar a fer un bon tancament: treballar el final des de la primera fase (clarificar el principi influeix en un bon final) proposant a la persona que s'avanci i que s'imagini un cop finalitzat el procés i revisar el projecte d'inserció contínuament amb la persona per evitar que aquesta s'acomodi al procés d'assessorament.

També es poden definir diferents nivells de seguiment, més o menys intensos, segons les necessitats d'inserció i de suport de la persona un cop assolit l'objectiu d'inserció.

En tot cas, per a què aquest tancament es faci efectiu cal que, com a mínim, s'hagi assolit l'objectiu inclòs en la pròpia definició del procés d'inserció: la persona ha d'haver desenvolupat competència professional i, en conseqüència, millorat la seva ocupabilitat.

L'assoliment d'aquest objectiu és prou valuós però encara insuficient. A banda es fa imprescindible que la persona s'hagi sentit protagonista del seu propi procés, que hagi cobert les demandes compromeses i que consideri el servei rebut de qualitat.

Aquells casos en què la persona abandona el procés abans d'haver-lo tancat són els que preocupen més als/les professionals. Quan això passa, el/la professional es pregunta la conveniència de prendre la iniciativa per recuperar el contacte o deixar que sigui l'elecció de la persona la que guii l'abandonament definitiu o el retorn. Començar analitzant-ne els motius és una ajuda: potser la persona havia elaborat unes expectatives diferents a les obtingudes, potser ja ha obtingut el que volia... o potser la pròpia situació d'ambivalència li impedeix assolir els compromisos establerts. Algunes accions (cartes, trucades, visites...) poden ser una ajuda per donar suport al seu compromís i reprendre el treball. Però no sempre és aquest el cas, i és important contemplar l'abandonament i, per tant, la metodologia de tancament, com a part del procés global de millora de l'ocupabilitat de la persona. Un bon tancament permet a la persona clarificar la seva situació i pot servir per a què més endavant repregui un procés d'inserció per si mateixa.

#### **Exemple d'elements orientadors que permeten valorar la qualitat del procés**

Tal i com s'ha exposat, és important conèixer el punt de partida per tal de definir objectius que portin a la situació desitjada. Aquest plantejament té la mateixa vàlua tant si la situació desitjada és millorar el servei, millorar l'atenció de la/el professional, millorar l'acció tutorial o millorar el pla d'acció.

A l'hora de plantejar la situació desitjada caldrà definir els factors i les condicions que s'hauran de donar per considerar que s'ha assolit en un nivell òptim.

L'exemple de la situació que ens ocupa desenvolupat és el següent:

**Situació desitjada:** que la persona en arribar a la fase de tancament hagi assolit els objectius previstos.

**Definir els factors i condicions:** la persona haurà de valorar de manera tangible que:

1) El procés ha partit de les seves demandes i necessitats.

Exemple extret de SURT (2004)  
Guia metodològica per a la inserció  
laboral de dones. Diputació  
de Barcelona. Barcelona.

2) S'ha sentit la protagonista del procés perquè els pactes i els compromisos han sortit de la pròpia capacitat de decisió.

3) La seva ocupabilitat ha millorat respecte al resultat obtingut en l'anàlisi inicial.

4) S'han tingut en compte els factors d'incidència que dificultaven el procés d'inserció en la fase de treball.

5) Té un objectiu laboral clar (que pot coincidir o no amb una feina preferent), que coneix els requeriments de l'empresa en relació al perfil professional de l'ocupació i que és capaç de definir el propi perfil professional.

6) S'han identificat les competències claus a desenvolupar i s'ha dissenyat un pla d'acció que s'ha dut a terme revisant permanentment la seva evolució i incorporant els canvis necessaris.

7) Domina les tècniques de recerca de feina i s'ha exercitat en l'autocandidatura assistida per professionals.

8) Paral·lelament se li han facilitat ofertes de la borsa d'empreses col·laboradores del dispositiu.

9) El servei ha donat resposta a la seva demanda i en finalitzar el procés ha accedit al mercat, s'ha incorporat a una feina en concret, ha millorat la seva posició laboral, etc.

10) El dispositiu ha previst un període suficient per a la consolidació de la seva nova situació laboral.

11) S'ha pactat el tancament amb condicions favorables per ambdues parts.

12) Està satisfeta amb el servei i l'atenció rebuda.

Després d'aquesta exposició ideal dels fets, s'hauran de cercar els verificadors de valoració. A tall d'exemple:

Factors	Alguns verificadors
El procés ha partit de les seves demandes i necessitats.	S'ha recollit la demanda expressada? S'ha contrastat la demanda amb la necessitat? S'ha obtingut una demanda operable?
S'ha sentit la protagonista del procés perquè els pactes i els compromisos han sortit de la pròpia capacitat de decisió.	S'ha partit de la idea que l'orientació té la funció de posar a l'abast alternatives per promoure la presa de consciència? S'han generat els mecanismes per evitar una actuació directiva? S'han posat en joc recursos d'acció orientadora adients per a aquesta finalitat? S'ha partit de la idea de projecte?



<b>Factors</b>	<b>Alguns verificadors</b>
La seva ocupabilitat ha millorat respecte al resultat obtingut en l'anàlisi inicial.	S'ha assegurat que els factors d'incidència producte de l'anàlisi han estat significatius per a la persona? S'ha previst que els factors que dificultin el procés d'inserció siguin modificables i millorables?

## Idees clau

El procés d'inserció es pot estructurar en tres fases bàsiques: inicial, de treball i de tancament.

En la fase de treball la persona definirà i executarà el seu projecte professional, determinat per l'objectiu o objectius laborals que hagi establert i que deriven de l'anàlisi d'un seguit de variables que permeten a la persona:

- Identificar quins són els seus interessos i motivacions envers el mercat laboral.
- Situar-se en el mercat laboral.
- Identificar què demana i què ofereix el mercat en relació a les ocupacions que poden interessar a la persona.
- Identificar quins factors faciliten i quins dificulten la seva ocupabilitat.
- Saber quina és la seva disposició i posicionament envers el procés de millora de l'ocupabilitat.

A través d'aquesta anàlisi es defineix o confirma l'objectiu laboral, que es pot desglossar en fites amb diferents terminis d'assoliment –curt, mig i llarg termini-. En aquest punt la persona ja pot determinar les competències que cal desenvolupar per a assolir cada fita establerta. Aquestes competències guiaran el disseny del pla estratègic d'acció. Aquest pla implica desenvolupar un procés de construcció de competència professional basat en la pràctica d'identificar, transferir i experimentar les competències tècniques, de base i transversals.

És la part del procés d'inserció en la que l'únic protagonista és la persona. El/la tècnic/a únicament acompanya i aporta recursos per facilitar el procés.

## Glossari

**factor d'incidència** *m* Factor de l'ocupabilitat que és un determinant clau per a l'ocupació, és modificable i accessible a la persona i és entès com a significatiu per a aquesta.

**fase de tancament del procés d'inserció** *f* Fase final del procés d'inserció que té com a objectiu consolidar els canvis en l'ocupabilitat i reduir fins a acabar-se la funció d'acompanyament.

**fase de treball del procés d'inserció** *f* És el moment en què el gruix del procés d'inserció i on es construeix l'itinerari individual que inclou el projecte professional.

**fase inicial del procés d'inserció** *f* Fase en què es formalitza la voluntat de la persona a iniciar un procés d'inserció amb l'acompanyament del dispositiu.

**itinerari d'inserció** *m* Producte resultant de personalitzar l'oferta general d'un dispositiu a l'objectiu i les necessitats d'inserció de cada persona usuària, per la qual cosa l'itinerari ha d'haver-se formulat en clau de projecte professional.

**projecte professional** *m* Recorregut que realitza una persona per a millorar la seva ocupabilitat i assolir un objectiu d'inserció o laboral, mitjançant el desenvolupament de competència professional.

## Bibliografia

11. Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet (2005). *Guia Tècnica per a l'Orientació Laboral. Procediments i metodologies*. Fons Social Europeu – Unió Europea. Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.
12. Colomer, M., Palacín, I. i Rubio, F. (pendent de publicació). *Claus tutorials*. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Barcelona.
13. Colomer, M. (2008 - pendent de publicació). *Guía para la orientación e intermediación laboral de jóvenes tutelados y ex-tutelados*. Proyecto Tránsito. Iniciativa Equal - Fons Social Europeu – Unió Europea. Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya. Barcelona.
14. Fundación CIREM (1999). *¿Cómo desarrollar la ocupabilidad? Cuadernos para la inserción laboral*. Cáritas. Madrid.
15. SURT (2002). *Astrolabius – Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión*. <http://www.surt.org/astrolabius/>
16. SURT (2004). *Guia metodològica per a la inserció laboral de dones*. Diputació de Barcelona. Barcelona.
17. Palacín, I. (coord.) Casal dels Infants del raval i Surt, Associació de Dones per la Inserció Laboral (2004). *Guia metodològica per treballar amb dones inactives*. Area de promoció econòmica i ocupació. Diputació de Barcelona
18. Porta 22. Barcelona Activa (2008). *Ocupabilitat: Una estratègia per trobar i mantenir feina*. Ajuntament de Barcelona.
19. Porta 22. Barcelona Activa (2008). *Conèixer el mercat laboral: Una realitat canviant*. Ajuntament de Barcelona.
20. Copsa, Fundació Privada (2007). *Or Book El Llibre Blanc de l'Orientador*. Servei d'Ocupació de Catalunya. Barcelona.
21. La Paperera - Centre de Formació Ocupacional. ARPÓ – Autoavaluació de Recursos per a l'Autoavaluació (eina digital). Servei d'Ocupació de Catalunya.