

UD 1  
Orientació i inserció  
sociolaboral



© Departament d'Educació

Reservats tots els drets. Queda expressament prohibida la reproducció, plagi, distribució o comunicació pública, en tot o en una part del contingut d'aquesta obra, sense l'autorització dels titulars dels corresponents drets de propietat intel·lectual.

## Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	7
<b>1. L'exercici professional, el mercat laboral i la cerca de feina</b> .....	9
1.1. Treball i formació .....	9
1.1.1. El perfil professional .....	10
1.1.2. Les capacitats i els interessos .....	11
1.1.3. Autoavaluació del perfil personal .....	13
1.1.4. Projecte professional .....	14
1.1.5. Itinerari formatiu .....	16
1.2. Treball i exercici professional .....	18
1.2.1. Formes d'exercir una professió i de contractació .....	18
1.3. El mercat laboral i la cerca de feina .....	21
1.3.1. El mercat de treball .....	21
1.3.2. Les polítiques d'ocupació .....	28
1.3.3. La cerca de feina .....	29



## Introducció

Els continguts d'aquesta unitat didàctica us ajudaran a plantejar-vos el vostre perfil professional distingint el que ja teniu –*perfil disponible*– del que podeu adquirir –*perfil exigible*.

Un cop descobriu el perfil professional necessari per arribar a ser allò que us heu proposat, us haureu de plantejar l'*itinerari formatiu* que us permetrà aconseguir-ho en un procés –*projecte professional*– que ja fa temps que heu iniciat i que us duu a la vida activa i a l'*exercici professional*.

Aquest camí de transició al treball l'hem titulat “Treball i formació” perquè volem que relacioneu la vostra situació actual, que és de formació, amb el vostre futur, que és el treball. El vostre present i el vostre futur estan relacionats atès que aquest últim depèn del que feu en el present.

Com a alumnes d'un cicle formatiu, ja esteu rebent una formació inicial orientada cap a un camp professional en què desenvolupareu l'activitat laboral. És necessari que conegueu amb més precisió la professió escollida i que la relacioneu amb la formació que esteu rebent. Relacionar treball i formació serà un dels objectius d'aquesta unitat didàctica.

Un cop avaluades les capacitats pròpies i establert un projecte professional amb el seu itinerari formatiu, és necessari plantejar-se la incorporació en el món del treball i analitzar la situació del projecte professional en el mercat laboral.

A fi de fer-vos més fàcil la incorporació en un lloc de treball, en aquesta unitat, us ajudarem a conèixer el món laboral i els seus mecanismes d'accés; a partir d'aquí, ens plantejarem com organitzem la cerca d'un lloc de treball.

Volem, doncs, que feu el camí cap a la vostra incorporació al món del treball analitzant la situació del vostre propi projecte professional en el mercat laboral, les vies d'incorporació al treball i les formes d'exercici professional.

Aquesta unitat didàctica que hem titulat “Orientació i inserció sociolaboral” està estructurada en un únic nucli d'activitat que relaciona l'exercici professional amb el mercat laboral i la cerca de feina.

Analitzareu el perfil professional de la professió que heu escollit i elaborareu el vostre projecte professional. Us plantejareu les formes de treballar

i d'exercir la professió que es donen en el mercat laboral i aprendreu a diferenciar les condicions de treball de qui treballa per compte propi del qui treballa per compte d'altri.

Treballareu la situació de la professió que heu escollit, que és la del Cicle Formatiu que esteu estudiant, en el mercat laboral i haureu de buscar feina utilitzant totes les tècniques que ha generat participant en un procés de selecció.

## **Objectius**

En acabar la unitat didàctica, heu de ser capaços del següent:

1. Relacionar els requeriments del lloc de treball a partir de les actituds i capacitats pròpies.
2. Diferenciar els requisits i les característiques de la inserció laboral en funció de la modalitat de treballador autònom, empresa social, assalariat o funcionari.





## 1. L'exercici professional, el mercat laboral i la cerca de feina

Aquest nucli d'activitat vol que us conegueu a vosaltres mateixos com a alumnes d'un cicle formatiu i descobriu tant allò que ja sabeu fer com allò que sou capaços de fer. Per a això, us ajudarem a descobrir el vostre perfil professional distingint el que ja teniu del que podeu adquirir.

Un cop descobriu el perfil professional necessari per arribar a ser allò que us heu proposat ser, us haureu de plantejar l'itinerari formatiu que us convé més.

Aquest camí de transició al treball, l'hem titulat *autoorientació professional i exercici professional* perquè volem que relacioneu la vostra etapa actual, que és de formació, amb el vostre futur, que és el treball. El vostre present i el vostre futur estan relacionats, atès que aquest últim depèn del que feu en el present.

Volem que feu amb nosaltres aquest camí que dividirem en dues etapes o unitats de treball, aquella que fa referència a la relació entre **treball i formació** i aquella en què es planteja el **treball i l'exercici professional**.

### 1.1. Treball i formació

Per afrontar la cerca d'una feina cal que descobriu aquells aspectes de la personalitat que, en forma de capacitat, es necessiten per desenvolupar determinats tipus de feina. Així podreu triar aquella que s'adapti millor als vostres interessos i, al mateix temps, detectar els aspectes que necessiteu reforçar o complementar.

Escollida una professió cal que us pregunteu com s'exerceix aquesta professió en el mercat laboral. Això comporta conèixer les maneres d'exercir una professió i les condicions sota les quals es pot exercir. Denominarem aquestes condicions *tipus de contractació*. Aquest plantejament ens portarà a l'empresa com l'àmbit en què s'exerceix la professió.



La relació entre treball i formació us pot ajudar a triar el camí professional.

En el camí cap a la feina, cal que definiu què sabeu fer i què cal saber fer per exercir la professió que heu escollit; a més, heu de determinar les accions a emprendre per tal d'adaptar el vostre currículum als vostres interessos i definir el projecte professional.

Per accedir al món del treball, és important saber relacionar la formació rebuda amb el treball, i el perfil professional disponible –que és el que ja s’ha adquirit– amb l’exigible –que és aquell que s’ha d’adquirir per la formació i que està relacionat amb la professió.

### 1.1.1. El perfil professional

La competència en la professió escollida, o el conjunt de capacitats professionals que permeten realitzar un conjunt d’activitats relacionades amb una professió, és el que anomenem *perfil professional*.

Allò que se sap fer és la competència professional, i es concreta en un conjunt de capacitats que permeten realitzar determinades activitats. S’ha de distingir el **perfil professional disponible** del **perfil professional exigible**.

#### 1) Perfil professional disponible

Allò que se sap fer i allò que hom és capaç de fer en un moment determinat és el perfil professional disponible.

La capacitat de fer coses es pot adquirir per la pròpia experiència personal, per la formació o per l’experiència professional:

- L’experiència personal és aquella que afecta el desenvolupament de la vida de cada persona. Ensenya moltes coses que capaciten per actuar davant una situació o circumstàncies similars.
- La formació ensenya a fer moltes coses. Aquesta capacitat de fer coses que s’adquireix per la formació depèn del tipus de formació rebuda.
- L’experiència professional, o l’exercici professional o laboral, permet adquirir unes capacitats de fer coses i, alhora, millorar el perfil professional.

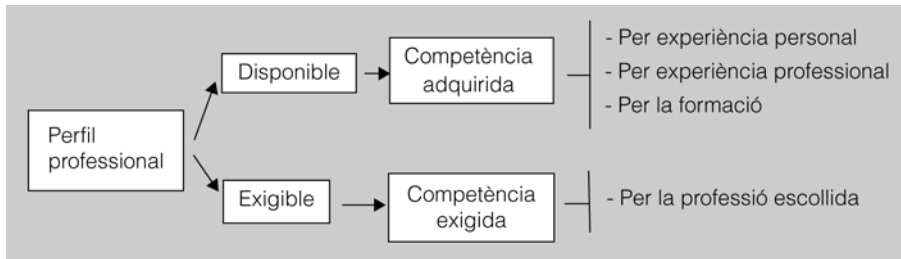
La capacitat professional de les persones és el resultat final de la seva experiència personal, de la seva formació i de la seva experiència professional. (!!)

#### 2) Perfil professional exigible

Escollir una professió comporta la necessitat d’adquirir unes capacitats professionals que facilitin l’exercici professional. Aquest contingut de capacitats professionals és el que defineix una professió i el que ha d’adquirir la persona que vol arribar a ser un professional en aquesta activitat.

El perfil professional exigible és aquell que s'ha d'adquirir per ser competent en una professió.

Figura 1. El perfil professional



## Professiograma

La relació entre el perfil professional exigible i el disponible es pot descriure mitjançant un **professiograma**.

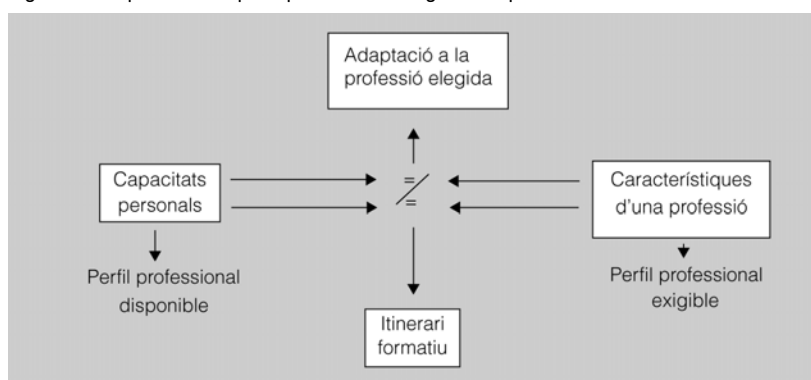
El professiograma defineix el perfil professional, representa gràficament els requisits i les característiques d'una professió i en valora les prioritàries. En comparar el professiograma d'un perfil professional exigible i el d'un perfil professional disponible –és a dir, els requisits i les característiques d'un lloc de treball o professió, i les capacitats personals i professionals d'una persona que hi vol accedir– veiem el grau d'adaptació d'una persona a la professió escollida. Per tant, el professiograma ens marca l'itinerari formatiu necessari per a cada persona per accedir a la professió escollida.

### Perfils exigible i disponible

El conjunt de feines o activitats que componen una professió o ocupació a la qual es vol accedir determina el perfil professional exigible.

Les característiques personals i professionals de qui vol accedir a una determinada professió dissenyen el perfil professional disponible.

Figura 2. Adaptació entre perfil professional exigible i disponible



### 1.1.2. Les capacitats i els interessos

A l'hora d'analitzar allò que se sap fer, és necessari descobrir què ha estat més fàcil d'obtenir o què ha estat més difícil. També es planteja allò pel qual s'està interessat. Per aquest motiu hem de parlar de capacitats i de motivacions o interessos.

La consecució del perfil professional exigible depèn de les característiques personals de cadascú, i per això és necessari conèixer els perfils aptitudinals i els interessos professionals.

## Les capacitats

Parlar de capacitats és el mateix que parlar d'aptituds, habilitats o qualitats. Són característiques de les persones que en condicionen la conducta. Si és cert que moltes d'aquestes característiques tenen un fonament hereditari, també és cert que les capacitats o habilitats es poden adquirir o desenvolupar mitjançant l'aprenentatge al llarg de la vida dels individus.

Tenir capacitat vol dir tenir aptitud per fer determinades coses.

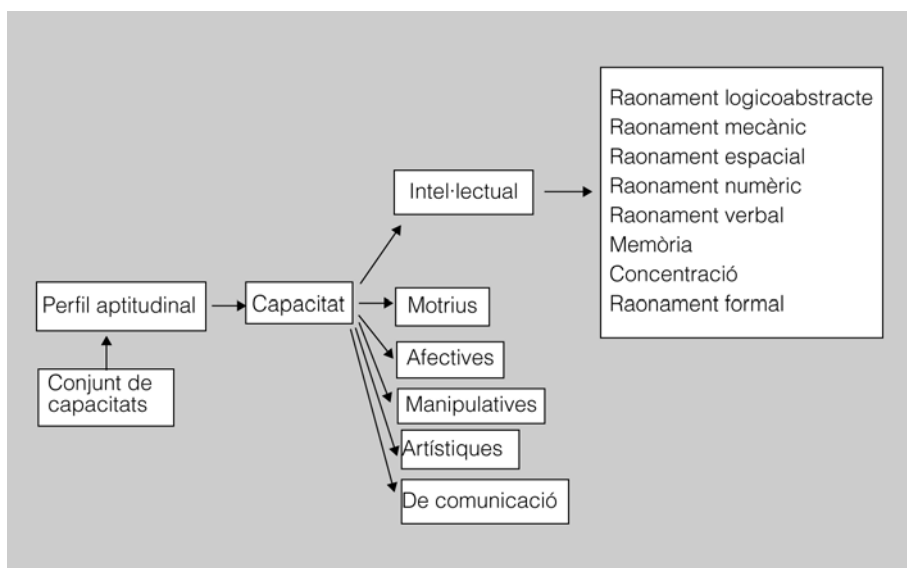
### Grau d'esforç

L'experiència i la formació permeten adquirir capacitats o habilitats, però el grau d'esforç per adquirir-les pot ser divers segons les persones. No tothom té les mateixes capacitats. Hi ha activitats que a unes persones els resulten més fàcils de fer que a altres, i cada persona és diferent. El grau de dificultat depèn de les característiques personals i del grau d'aprenentatge de cadascú.

El **perfil aptitudinal o de capacitats** està constituït pel conjunt d'aptituds o capacitats característiques de cada persona, com poden ser les que apareixen en la figura 3.

*Capacitats i aptituds són dos sinònims que signifiquen la possibilitat de desenvolupar unes qualitats determinades.*

Figura 3. El perfil aptitudinal



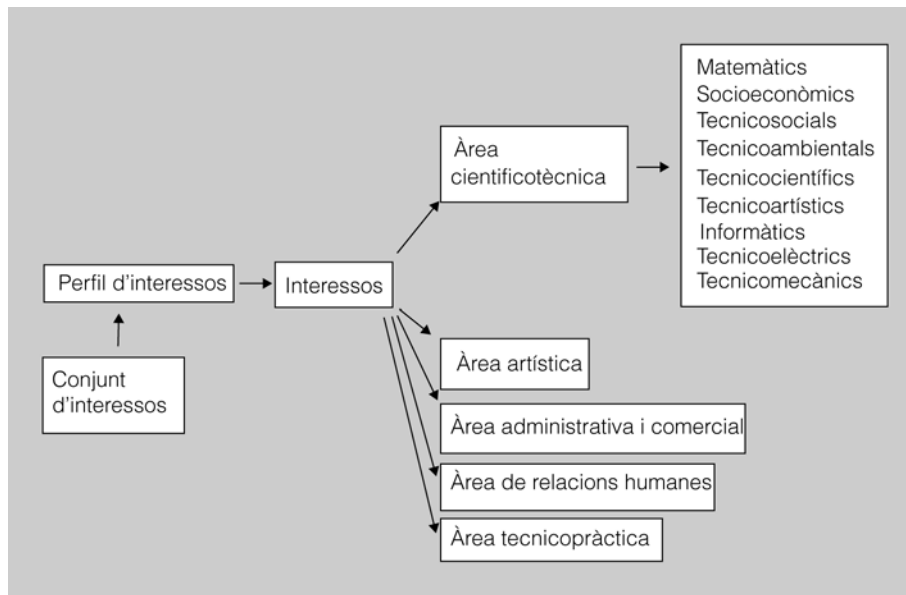
## Els interessos

Parlar d'interessos és plantejar allò que més agrada a una persona o allò pel qual està disposada a fer esforços. Així, doncs, interessos és el conjunt d'activitats que més agraden a una persona les característiques de la qual estem definint.

Aquests interessos es poden classificar en diferents tipus (vegeu la figura 4).

El conjunt d'activitats que una persona voldria fer i que són les que més li agraden formen el seu **perfil d'interessos**.

Figura 4. El perfil d'interessos



### 1.1.3. Autoavaluació del perfil personal

A l'hora de decidir sobre el nostre futur professional, a banda de la formació i l'experiència, ens ajudarà conèixer les nostres capacitats i interessos, el que ens mou a l'hora de triar una activitat professional i la nostra personalitat.

#### Coneixement dels interessos i capacitats propis

Prendre consciència de les pròpies possibilitats i carències mitjançant un millor coneixement de les capacitats i interessos propis facilita prendre una decisió sobre el futur professional.

El coneixement d'un mateix és un requisit mínim previ a tota presa de decisions en el camp professional i comporta:

- Conèixer les pròpies capacitats, les aptituds i habilitats.
- Conèixer els interessos bàsics, és a dir, els interessos professionals, expectatives i afeccions que dominen en cadascú.
- Conèixer les necessitats i mancances pròpies que s'han de cobrir.
- Conèixer la jerarquia de valors socials, familiars, econòmics i professionals de cadascú.
- Conèixer allò per què s'està més capacitada, motivada i que satisfà més.
- Avaluar la pròpia capacitat per adquirir noves capacitats, habilitats i interessos.

#### Reflexió

S'ha de reflexionar sobre les pròpies aptituds i característiques personals, i sobre com influeixen en l'elecció dels estudis i de la professió. Els tests d'intel·ligència, els tests d'aptituds i els tests de personalitat analitzen les aptituds mentals i les característiques de la personalitat, i ajuden a aquesta reflexió.

Una presa de decisions no s'ha de centrar exclusivament en la formació i l'experiència, sinó també en l'anàlisi de les capacitats i interessos. Per això, és necessari fer uns tests d'autoavaluació que ajudin a identificar les pròpies facultats, a més d'exercicis de valoració personal. !!

Conèixer, acceptar i valorar les pròpies mancances també forma part de l'autoavaluació. Saber què opinen els altres i com us veuen és una forma d'autovaloració que permet percebre les mancances i limitacions. Fer un test sociomètric del grup al qual es pertany és una forma de descobrir aquells aspectes de la persona que un no sap valorar.

Arribar a esbrinar els interessos i les capacitats propis ens pot ajudar a respondre qüestionaris sobre aquest tema.

## Coneixement dels valors professionals propis

La jerarquia de valors socials, familiars, econòmics i professionals de cadascú condiona una presa de decisions en el camp professional. Conèixer aquests valors és important per tenir una autoavaluació que faciliti la presa de decisions.

Valors professionals o ocupacionals són aquells que cadascú espera del treball i que confia veure satisfer en l'activitat professional. Són les raons per les quals cadascú es vol dedicar a aquest treball o ocupació.

Els valors professionals es diferencien dels interessos en el sentit que aquests són les activitats que es volen fer per aconseguir els valors. !!

Hi ha valors que s'aconsegueixen millor en unes professions que en d'altres; per això, abans de prendre una decisió, convé que cada persona conegui quins són els seus valors preferents.

## Coneixement de la pròpia personalitat

L'èxit en la presa de decisions depèn també de la personalitat de cadascú. S'entén per personalitat aquell conjunt de característiques personals que defineixen la forma de ser i de respondre davant les situacions diverses que es donen en la vida, entre elles el treball i l'exercici professional.

L'èxit en l'elecció d'una professió depèn de la manera de ser de la persona, ja que cada camp professional exigeix una determinada personalitat.

### Exemple

Una persona pot estar interessada a investigar per assolir prestigi. La investigació seria l'activitat en la qual està interessada a dedicar-se professionalment, però amb l'objectiu d'assolir prestigi i adquirir reputació pels èxits aconseguits en el treball. L'assoliment de prestigi seria el valor professional que es busca en el treball o ocupació.

### 1.1.4. Projecte professional

Plantejar-se allò que es vol ser i escollir aquella professió que es vol exercir és definir el projecte d'ocupació o professional. Tot projecte d'ocupació compor-

ta tenir un objectiu clarament definit i determinar els mitjans necessaris per arribar-hi.

L'objectiu de tot projecte d'ocupació és la professió que es vol exercir.

La professió, també anomenada *ocupació*, que es vol exercir obliga qualsevol persona a fer un procés d'elecció que determinarà una selecció de mitjans per arribar a tenir les capacitats suficients.

Des del punt de vista del treball, les professions es denominen *ocupacions*.

### Procés d'elecció d'una professió

Abans d'escollir una professió s'ha de fer l'estudi de les diferents professions que hi ha, ja que si les coneixeu es facilita la presa de decisions que comporta l'**elecció d'una professió**.

Una **professió** és l'exercici d'una activitat en el món laboral. Són moltes les activitats que es poden fer en el món del treball, però és impossible que una persona les pugui fer totes. Això ha comportat la divisió del treball i el naixement de les especialitats. Aquestes es defineixen com un conjunt d'operacions amb un objectiu comú i que formen una professió. La persona que exerceix aquest conjunt d'operacions és un especialista o professional d'aquella activitat en el món del treball.

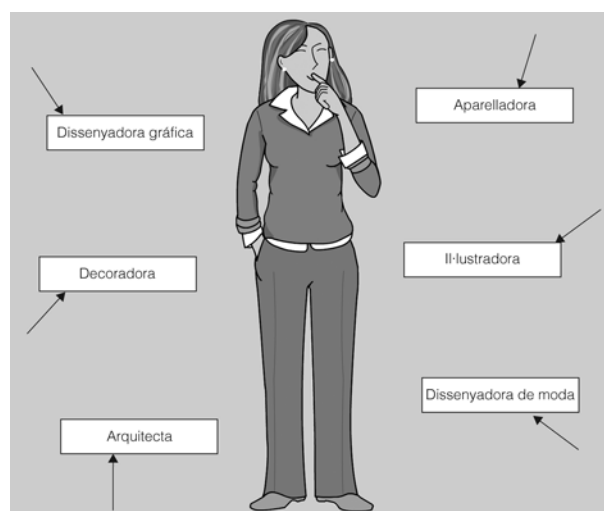
Un repertori de professions es pot elaborar a partir de la classificació catalana d'ocupacions.

Les professions o ocupacions es poden agrupar formant **grups ocupacionals**. Un grup ocupacional està format per aquell conjunt de professions que tenen aspectes comuns.

Des del punt de vista del treball, les professions es denominen *ocupacions*.

És cert que l'elecció d'una professió està determinada pel perfil professional disponible; però, com s'ha dit, és necessari determinar el perfil professional exigible, i aquest està conformat per la professió escollida. Aquest perfil és diferent en cada professió i es pot fixar mitjançant una anàlisi del tipus de treball, del tipus de professional i de les condicions en l'exercici professional:

**1) Tipus de treball que requereix l'exercici professional.** Es tracta d'analitzar el conjunt de tasques habituals que conformen la professió, i la forma de treballar. En l'anàlisi de la forma de treballar, determinem si es treballa sol o en equip, i els tipus d'eines o maquinària que s'utilitzen.



El món laboral ens ofereix la possibilitat d'exercir diferents professions. Reflexionar abans de triar pot ser determinant.

**2) El tipus de professional.** És important analitzar les especialitats d'una professió i els diferents professionals que les exerceixen, a més de les seves característiques.

S'han de definir les principals aptituds o capacitats que requereix una professió, i també els trets de personalitat. Igualment, és necessari determinar la formació adequada per exercir una professió.

**3) Les condicions en l'exercici professional.** Es tracta de descriure l'ambient de treball i les condicions de l'exercici professional. S'analitzen els riscos, les condicions contractuals i el salari.

### 1.1.5. Itinerari formatiu

De l'anàlisi del projecte professional, s'ha arribat a la conclusió que, un cop definida la professió escollida, s'ha de fer un segon pas que és determinar els mitjans necessaris per arribar a exercir-la. Aquests mitjans, sota el nom de *formació necessària* per a l'exercici professional, són el resultat de l'anàlisi de la professió.

L'èxit en una presa de decisions com és l'elecció d'una professió depèn de la informació disponible, del coneixement precís dels estudis i de la pràctica professional, de l'orientació rebuda, i de la informació sobre el nivell de coneixements i les aptituds necessàries.

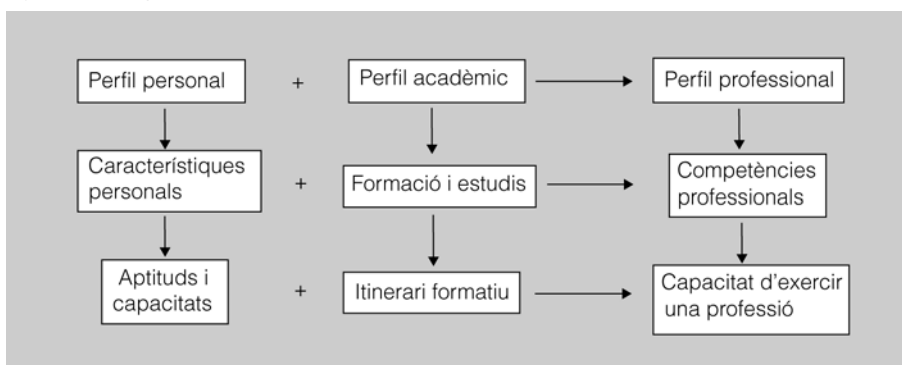
#### Fer l'elecció...

... d'acord amb la informació disponible i la valoració de les pròpies capacitats és triar adequadament i crear una motivació envers la professió escollida.

Un cop definit el **perfil personal**, les característiques personals, i conegut el **perfil professional** exigint per la professió escollida és necessari determinar l'**itinerari formatiu** o els tipus d'estudis o formació per adaptar el perfil personal al professional.

L'itinerari formatiu és el **perfil acadèmic**, o el conjunt d'estudis, hàbits i tècniques d'estudi que es requereixen per assolir el perfil professional exigint.

Figura 5. Perfil professional i itinerari formatiu





## Perfil acadèmic

El perfil acadèmic és el mitjà per obtenir el perfil professional necessari per adquirir aquelles competències professionals que permeten l'exercici d'una professió.

Es parla de perfil acadèmic com els estudis que s'han de cursar per obtenir les competències professionals. El perfil acadèmic està format per l'oferta que es dona en la nostra societat com a mitjà per lograr la formació necessària per obtenir el perfil professional i adquirir les competències professionals que facilitin l'exercici professional.

Cada professió requereix un tipus de formació diferent i, per tant, s'haurà de fer el seu itinerari formatiu dintre de l'oferta de formació.

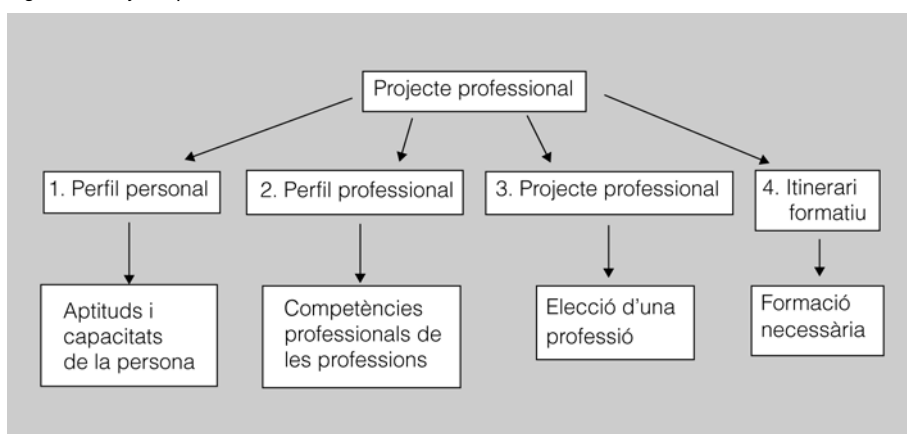
Un itinerari formatiu professionalitzador consisteix a buscar la manera d'adquirir la preparació necessària per exercir la professió escollida. Per a això, hi ha diverses ofertes formatives professionalitzadores que es presenten fora o dintre del sistema educatiu.

Hi ha tres ofertes formatives professionalitzadores: la **reglada**, l'**ocupacional** i la **contínua**.

La **reglada** és la que s'imparteix per mitjà del sistema educatiu. També rep el nom d'*inicial*, i consta de l'oferta formativa de **base** –la que s'imparteix en l'educació secundària obligatòria i en el batxillerat– i de l'oferta educativa **específica** –formada per tota l'estructura de la formació professional.

La formació **ocupacional** i la **contínua** són les que s'imparteixen fora del sistema educatiu i reben el nom de *formació professional permanent*.

Figura 6. Projecte professional i itinerari formatiu



## 1.2. Treball i exercici professional

Un cop escollida una professió, cal que us pregunteu com s'exerceix en el mercat laboral. Això comporta conèixer les formes d'exercir una professió i les condicions en què es pot exercir. A aquestes condicions les denominarem *formes de contractació*. Aquest plantejament ens portarà a l'empresa com a àmbit on s'exerceix la professió.

### 1.2.1. Formes d'exercir una professió i de contractació

La divisió del treball comporta l'especialització de qui treballa i, per tant, l'existència de professions. Un cop decidit allò que es vol fer, és necessari plantejar-se com es vol fer.

El treball o l'exercici professional es pot desenvolupar de dues maneres: **per compte propi o per compte d'altri**.

#### 1) Treball per compte propi. Autoocupació

El realitza la persona que treballa pel seu compte. El treballador autònom crea el propi lloc de treball i, de vegades, el d'altres persones. El treball per compte propi és la forma d'**autoocupació**.

En el treball per compte propi, es crea una empresa pròpia que genera una sèrie de béns o serveis que es venen o s'ofereixen, i que produeixen un benefici econòmic. L'activitat del treball per compte propi es pot desenvolupar individualment com a treballador o treballadora autònoms –és a dir, creant una **empresa individual**–, o bé associant-se amb altres persones –és a dir, creant una **empresa societat**.

No hi ha relació laboral entre empresari i treballador, atès que l'empresari és alhora treballador i, per tant, no hi ha relació entre dos factors de producció diferenciats.

La relació que s'estableix entre qui treballa per compte propi com a autònom o empresa i qui necessita el producte o servei resultat de la seva activitat és una **relació mercantil** o de mercat.

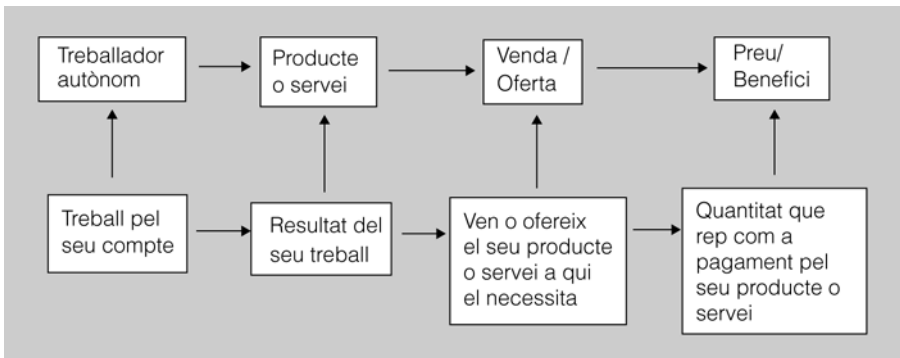
#### Contracte mercantil

Els subjectes que participen en aquesta relació ho fan, un com a propietari d'un producte o servei que vol vendre o prestar, i l'altre com aquell que necessita aquest producte o servei i està disposat a comprar. L'acord que concreta les condicions d'aquesta relació és un contracte mercantil.



En la formació professional, l'autoocupació és una de les opcions més engrescadores.

Figura 7. El treball per compte propi



## 2) Treball per compte d'altri

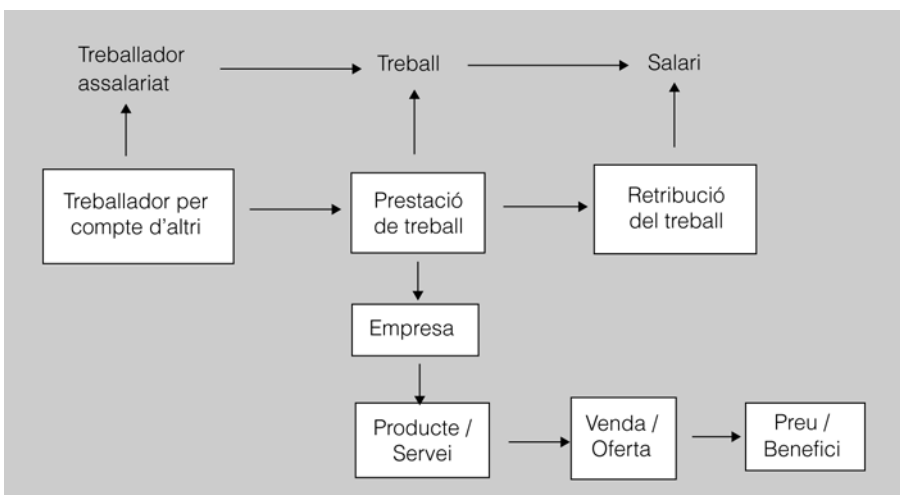
L'exerceixen les persones que treballen per compte d'altres. Aquestes persones són els treballadors assalariats que presten el seu treball a un empresari que assumeix el risc del resultat final de l'activitat empresarial i que, a canvi, els paga un salari; per això, s'anomenen *treballadors assalariats*.

En l'àmbit de l'**empresa**, amb l'objectiu de produir béns o serveis per satisfer les necessitats dels membres d'una societat i d'ella mateixa, es relacionen els dos factors de producció: el capital –representat per l'empresa o empresari– i el treball –representat per la mà d'obra o treballador.

La prestació de treball es fa sota l'organització i la dependència de l'empresari, que s'apropia el resultat del treball i el ven o l'ofereix per un preu determinat als consumidors. Les condicions en què es desenvolupa el treball queden reflectides en un **contracte de treball**.

La relació que s'estableix entre l'empresa o empresari i el treballador per participar en la producció és diu **relació laboral**. Les condicions de la relació laboral es concreten mitjançant un acord entre les dues parts que s'anomena **contracte**.

Figura 8. El treball per compte d'altri



S'analitzaran les condicions de treball de qui treballa per compte d'altri en la unitat didàctica "El contracte de treball. Drets laborals individuals i col·lectius en la relació de treball".

### Contracte de treball

En el contracte es negocien les condicions de treball. Treballar amb un contracte de treball és fer-ho per compte d'altri i com a assalariada o assalariat.

### 3) Formes de contractació

Hi ha dues formes de treballar o d'exercir una professió: per compte propi i per compte d'altri. Cada una comporta condicions de treball o d'exercici professional diferents.

Tothom qui treballa ha d'acceptar les condicions establertes en els acords entre els que participen en les relacions de treball. Aquests acords que regulen les condicions de l'exercici professional es denominen *contractes*, i segons el tipus de condicions, tindrem diferents tipus de contractes:

#### a) Contracte laboral

És un acord entre un empresari i un treballador pel qual aquest presta el seu treball al primer, a canvi d'un salari. (!!)

El conjunt de normes que regulen aquest tipus de relació es diu **dret laboral**.



En el contracte de treball, es recullen les condicions en què realitzareu el vostre treball. Cal llegir-lo sempre!!

#### b) Contracte mercantil

És un acord entre dues parts pel qual una –que és un empresari– ven un producte o servei a un altra, que el compra o en paga un preu. Aquesta altra pot ser un altre empresari o un treballador.

Qui treballa pel seu compte (treballador autònom) és propietari del resultat del seu treball, sia un producte o un servei. Aquest el ven a un altre, sia empresari o treballador, que el necessita a canvi d'una quantitat o preu.

El conjunt de normes que regulen aquest tipus de relació es diu **dret mercantil**.

#### c) Contracte administratiu

És un acord entre l'Administració i un treballador pel qual aquests realitzen un treball per a la primera, a canvi d'un salari.

El conjunt de normes que regulen aquest tipus de relació es diu *dret administratiu*.

#### Contracte administratiu

Quan es treballa per a l'Administració, la forma d'ocupació pública és la de funcionari o funcionària. Aleshores, la relació laboral es reflecteix en un contracte administratiu.

Figura 9. Relació laboral

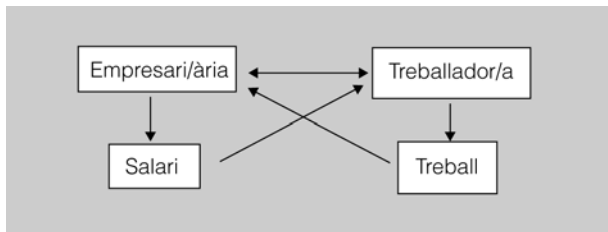


Figura 10. Relació mercantil

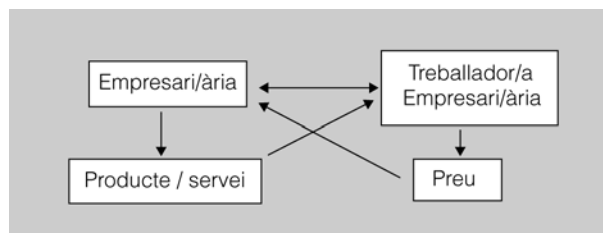
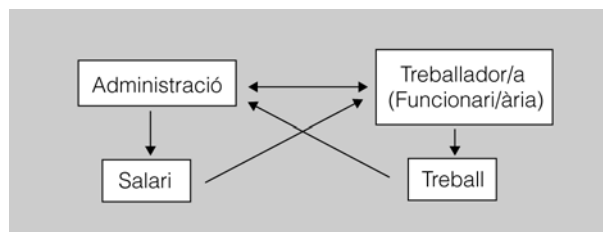


Figura 11. Relació administrativa



### 1.3. El mercat laboral i la cerca de feina

Quan ja s'ha avaluat les capacitats pròpies i s'ha establert un projecte professional amb l'itinerari formatiu corresponent, és necessari plantejar-se la incorporació al món del treball analitzant la situació del projecte professional en el mercat laboral. Això comporta que analitzem el mercat de treball i les seves vies d'accés, i després ens plantegem la cerca de treball.

El mercat laboral en què voleu entrar es caracteritza per una taxa d'atur molt alta que afecta sobretot els joves. Aquesta circumstància fa difícil accedir a un lloc de treball i exigeix a qui cerca feina, a més d'una bona formació, el coneixement d'unes tècniques d'accés que li facilitin la inserció laboral.

#### 1.3.1. El mercat de treball

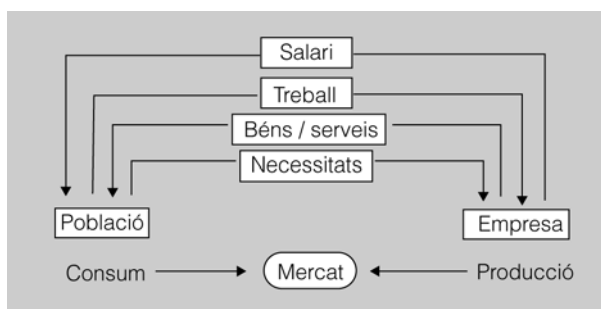
El mercat laboral també rep el nom de *mercat de treball*. El mercat de treball o laboral és l'àmbit en què té lloc tot el referent a les relacions laborals. Aquestes s'estableixen entre les persones que ofereixen treball i les que en demanen.

Els treballadors són els qui ofereixen treball i els empresaris, els qui el demanen.

Les relacions entre treballadors i empresaris s'estableixen en funció de la participació en el procés productiu. Per obtenir béns i serveis que satisfacin les necessitats humanes, cal disposar tant de recursos econòmics o capital com de recursos humans.

S'anomena *mercat* el conjunt de relacions que s'estableixen entre oferta i demanda. El tipus de béns o serveis que s'ofereixen o demanen determina l'àmbit de mercat. Així, parlarem de **mercat de recursos naturals**, **mercat de béns per a la producció** i **mercat de treball**, entre d'altres.

Figura 12. Relació entre treball i mercat



El mercat de treball està format per una oferta de treball i una demanda de treball.

Tenint en compte que el treball és un factor de producció propi de la població i que qui el necessita és l'empresa, podem definir *oferta* i *demanda de treball*.

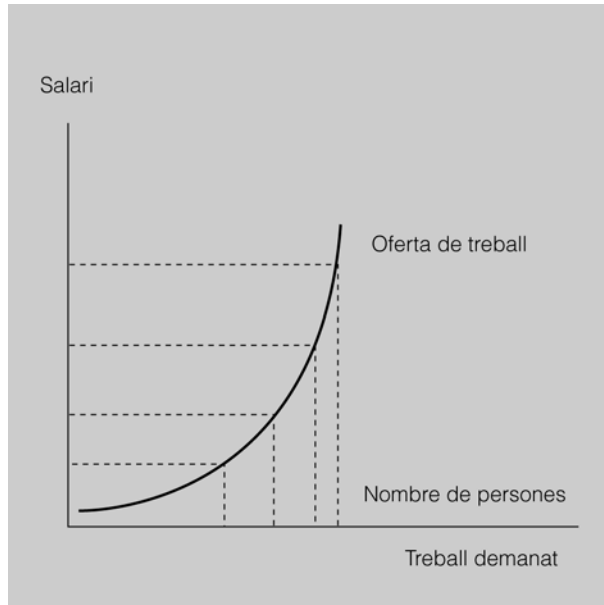
### 1) Oferta de treball

L'oferta de treball és la disponibilitat de les persones en edat laboral per treballar. Està formada per totes aquelles persones que estan en condicions de treballar i ho volen fer.

Tothom qui està en edat laboral forma part de l'oferta de treball.

El nombre de persones que estan disposades a oferir el seu temps per realitzar un treball augmenta a mesura que creixen els salaris. En augmentar els salaris, augmenta l'oferta de treball, atès que hi ha més disponibilitat de treballar per part de les persones que estan en edat de fer-ho. Així es pot veure en la figura 13.

Figura 13. Mercat de treball i oferta de treball



El volum total de població i la proporció corresponent en edat de treballar són alguns dels factors demogràfics que determinen l'oferta de treball.

L'oferta de treball és més gran a mesura que augmenta la població total, però aquesta afirmació no és rigorosament certa, ja que si l'augment de la població es dona entre la que no està en edat laboral, l'oferta de treball no augmenta. Per corregir aquest fet, es recorre a la taxa d'activitat.

$$\text{Taxa d'activitat } \% = \frac{\text{població activa}}{\text{població en edat activa}} \times 100$$

## 2) Demanda de treball

La demanda de treball són els llocs de treball vacants a les empreses que els empresaris volen que s'ocupin o, des de l'altra perspectiva, és el nombre de persones que estan disposades a contractar les empreses tenint en compte cada nivell de salaris.

La demanda de treball depèn del nivell de salaris, de la productivitat del treball, i dels preus dels béns i serveis que es produeixen.

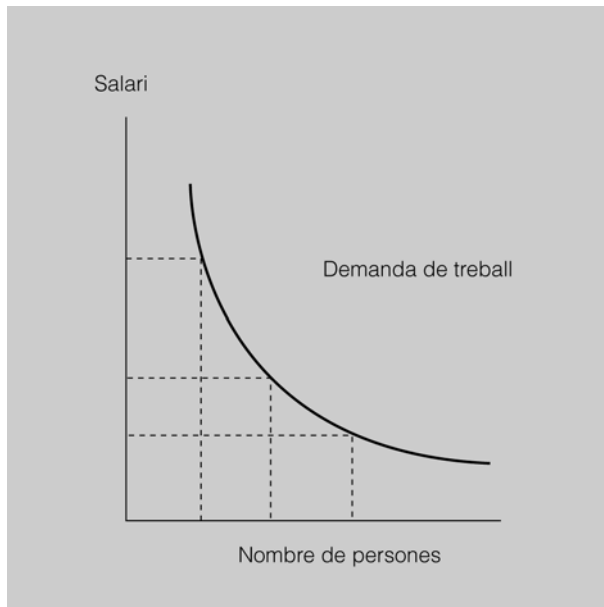
a) Si augmenten els salaris, la demanda de treball es redueix perquè resulta més car contractar mà d'obra.

La població en edat activa és la que té 16 anys o més.

### Exemple

Si la població de 16 anys o més (població en edat activa) és de 32.420.200 persones i d'aquesta població 16.207.300 persones tenen ocupació o l'estan buscant (població activa), la taxa d'activitat serà el 49'99%.

Figura 14. Mercat de treball i demanda de treball



b) La demanda de treball també depèn de la productivitat del treball, de manera que un salari més elevat es pot compensar amb una productivitat més alta.

*Productivitat* és la relació que hi ha entre el resultat final o producció i els recursos utilitzats.

$$\text{Productivitat} = \frac{\text{producció}}{\text{recursos utilitzats}}$$

Si relacionem salari, producció i costos, pot resultar més beneficiós pagar un salari més alt perquè es compensa amb una productivitat més alta.

c) Els preus dels productes també influeixen en la demanda de treball, atès que les empreses estan disposades a produir més i demandaran més mà d'obra si els preus dels productes i les perspectives de beneficis són alts.

### c) Oferta i demanda

El mercat laboral, que funciona com qualsevol mercat, assoleix l'equilibri en aquell nivell de salari en el qual l'oferta de treball coincideix amb la demanda de treball.

El mercat laboral es caracteritza per les relacions que s'estableixen entre les persones que ofereixen feina i les empreses que en demanen. El salari o retribució que les persones reben com a fruit del seu treball determina el nivell de relació. També s'ha de tenir en compte que la productivitat i els preus dels productes o serveis influeixen en la relació.

### Obtenció de beneficis

Les empreses necessiten treballadors per produir béns i serveis, però la finalitat de l'activitat empresarial és obtenir beneficis, i aquests estan relacionats amb el salari, la productivitat, i els preus dels béns i serveis produïts.

### Exemple

Si a un treballador se li paga per hora 20 euros i la seva producció per hora és de 4 unitats de productes, el cost laboral per producte és de 5 euros. Si a un altre se li pagués a 18 euros l'hora i la seva producció per hora fos de 3 unitats de productes, el cost laboral per producte seria de 6 euros.

### La llei de mercat

Els salaris estan subjectes a la llei del mercat, és a dir, a l'oferta i la demanda. Un augment del salari produeix una baixada del nivell d'ocupació. Una disminució del salari pot produir un augment del nivell d'ocupació.



L'acció conjunta de l'oferta i la demanda de treball determina el salari i el nivell d'ocupació d'equilibri. Quan l'oferta de treball és més gran que la demanda de les empreses, es produeix una situació de desocupació o atur. Però, si la demanda és superior a l'oferta, es dona una manca de mà d'obra.

Això comporta que hi ha diferents tipus de mercat laboral segons el nivell d'ocupació.

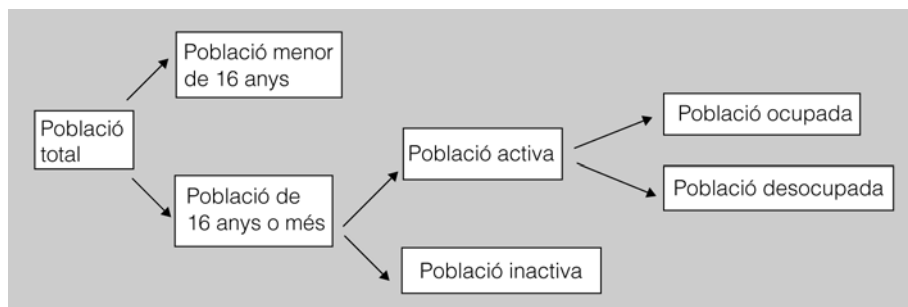
## Població i mercat

La població determina l'oferta de treball i es considera com un factor de producció. Però no tota la població és un factor de producció o oferta de treball. Hi ha població que no està en edat de treballar, i no tota la que està en edat de treballar participa com mà d'obra en el procés productiu. La relació de la població amb el treball permet estructurar-la en diferents grups.

- **Població total:** conjunt d'éssers humans que viuen en una determinada àrea o territori.
- **Població activa:** aquella part de la població que intervé en el procés productiu com a factor de producció o treball. Està constituïda per la **població ocupada** (la que realitza algun tipus de treball per compte propi o autònom, o per compte d'altri o assalariat) i per la **població desocupada** (que vol treballar però no troba feina). La població activa es divideix en dos grups:
  - **Població inactiva.** Constituïda per les persones de més de 16 anys que no realitzen una activitat econòmica ni busquen feina, com els estudiants, les persones dedicades a temps complert a les feines de casa seva, els jubilats, i els pensionistes o incapacitats per treballar.
  - **Població comptada a part.** Formada per aquells col·lectius que fan una prestació social però no estan inclosos ni entre els actius ni entre els inactius, encara que treballin o no.

La població activa es pot mesurar en relació amb l'edat de treballar, que és als 16 anys d'acord amb la normativa laboral espanyola.

Figura 15. Població i treball



## Indicadors del mercat de treball

Per conèixer el mercat de treball és necessari analitzar una sèrie de dades que relacionen oferta i demanda, població i treball. Aquestes dades les proporciona el Servei Públic d'Ocupació Estatal - INEM (Institut d'Ocupació) o l'INE (Institut Nacional d'Estadística) per mitjà de l'Enquesta de població activa (EPA).

### Mètodes de l'INEM i de l'INE

Són dues fonts que utilitzen diferents mètodes per obtenir dades sobre població i treball, i per això no sempre coincideixen. El Servei Públic d'Ocupació Estatal - INEM es basa en dades registrades de sol·licituds de treball o ocupació, i l'Enquesta de població activa de l'INI (Institut Nacional d'Estadística) es basa en un mostreig.

Les dades del Servei Públic d'Ocupació Estatal - INEM es calculen d'acord amb les inscripcions a les seves oficines d'ocupació. A Catalunya, aquestes oficines són les OTG, és a dir, Oficines de Treball de la Generalitat del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC).

L'Institut Nacional d'Estadística realitza trimestralment l'Enquesta de població activa (EPA), d'on obté informació de caràcter general, sectorial, per edats, o per comunitats autònomes o províncies.

**1) Taxa d'activitat:** és la relació que hi ha entre la població activa i la població en edat de treballar o població de 16 anys o més. Ens indica el percentatge de persones en edat de treballar o actives que tenen ocupació o en busquen.

$$\text{Taxa d'activitat} = \frac{\text{població activa}}{\text{població en edat activa}} \times 100$$

La taxa d'activitat és diferent si es comptabilitza la població en edat de treballar fins als 65 anys o sense límit d'edat, és a dir, de 16 o més anys.

**2) Taxa de desocupació o atur:** és la relació que hi ha entre la població activa i els desocupats o aturats. Ens indica el percentatge de persones desocupades respecte a la població activa.

$$\text{Taxa d'atur} = \frac{\text{desocupats}}{\text{total població activa}} \times 100$$

**3) Taxa d'ocupació:** és la relació que hi ha entre la població activa i la població en edat activa. Ens indica el percentatge de persones ocupades respecte a la població en edat activa.

$$\text{Taxa d'ocupació} = \frac{\text{població ocupada}}{\text{total població en edat activa}} \times 100$$

L'INEM a Catalunya ha passat a ser l'OTG.

#### Exemple

Si la població activa és de 16.164.100 persones i la població en edat activa és de 32.420.200, significa que el 49,85% de les persones en edat de treballar o activa tenen una ocupació o en busquen, és a dir, són població activa.

#### Exemple

Si la població activa és de 16.164.100 persones i el nombre d'aturats o desocupats és de 3.172.500 segons l'EPA, significa que la taxa d'atur és de 19,62, és a dir, que el 19,62% de persones que formen la població activa estan desocupades o a l'atur.

#### Exemple

Si, segons l'EPA, la població en edat activa és de 32.420.200 persones i la població ocupada de 12.911.600, significa que la taxa d'ocupació és de 39,82, és a dir, que el 39,82% de persones que formen la població en edat activa estan ocupades.

## Estructura del mercat de treball

L'Enquesta de població activa (EPA) és la principal font per al coneixement del mercat de treball. És una investigació feta per mostreig elaborada per l'INE (Institut Nacional d'Estadística) seguint la metodologia de l'Oficina Internacional del Treball i l'Oficina Estadística de la Unió Europea (Eurostat).

L'enquesta és trimestral i el seu objectiu principal és conèixer la relació de la població amb l'activitat econòmica.

A fi de conèixer l'estructura del mercat de treball s'analitzen els punts següents:

**a) Població activa i ocupació.** L'enquesta de població activa ens proporciona dades sobre la situació de la població respecte al treball. Amb aquestes dades es pot calcular la taxa d'atur, d'ocupació o d'activitat de la població, que són els indicadors bàsics de l'estructura del mercat laboral .

**b) La dona en el mercat laboral.** En els últims anys, la dona s'ha incorporat en el mercat laboral; ara bé, segons les dades dels exemples, actualment la dona tan sols ocupa un de cada tres llocs de treball.

**c) Els joves en el mercat laboral**

**d) Mercat laboral, sectors econòmics i contractació**

**e) Ocupació i sectors d'activitat econòmica.** Es tracta de definir la població ocupada per sectors econòmics.

Els sectors econòmics o d'activitats econòmiques neixen de l'agrupació de les diverses seccions i divisions en què es cataloga l'activitat econòmica d'acord amb la Classificació catalana d'activitats econòmiques de 1993 (CCAIE-93). Això permet ordenar les activitats econòmiques o sectors d'activitat econòmica en quatre àmbits: agricultura i pesca, indústria, construcció i serveis.

**f) Situació de les professions.** Un estudi del mercat de treball no ha d'oblidar plantejar-se la situació de les professions respecte al grau de demanda que hi ha per part de les empreses.

### El mercat laboral de l'entorn

Qui es planteja la inserció laboral necessita conèixer el mercat de la societat en què viu, és a dir el d'Espanya o, més limitat però també més proper, el de la comunitat autònoma –en el nostre cas, Catalunya. Tanmateix,

#### Activitat econòmica

Des del punt de vista del mercat laboral, s'entén per activitat econòmica l'àmbit en què es desenvolupa un treball.

La majoria dels llocs de treball estan en els sectors de serveis i indústria.

#### Els canvis tecnològics...

... i productius que es donen en els sectors econòmics comporten la desaparició d'unes professions i el naixement d'unes altres.

tenint en compte que la cerca de treball i la inserció laboral la realitzarà en el seu entorn més pròxim, que és la comarca i la localitat on viu, haurà d'investigar la situació del mercat laboral d'aquesta localitat i comarca.

Pautes per fer una anàlisi del mercat laboral			
Població i treball		Professió elegida i mercat de treball	
Estudi de la població activa	Estudi dels sectors econòmics	Situació del sector econòmic al qual pertany la professió escollida	Empreses que ofereixen llocs de treball de la professió escollida
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Població per edat i sexe</li> <li>• Població i mercat de treball               <ul style="list-style-type: none"> <li>– població ocupada</li> <li>– taxa d'ocupació</li> <li>– població aturada i taxa d'atur</li> <li>– població activa i taxa d'activitat</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Població activa i sectors econòmics</li> <li>• Professions més demandades</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relació d'empreses</li> <li>• Anàlisi del tipus d'empresa</li> <li>• Perspectives de treball en cadascuna de les empreses</li> </ul>

### 1.3.2. Les polítiques d'ocupació

Un cop analitzat el mercat laboral i coneguda la seva composició, i les expectatives de treball dels diferents sectors de la població i de les diferents professions, cal preguntar-se que es fa per millorar aquestes expectatives i facilitar l'accés al treball als grups més desfavorits. Al conjunt d'accions que tendeixen a afavorir l'accés al treball es dona el nom de *política d'ocupació*. A l'Estat espanyol, aquestes polítiques s'han centrat, fonamentalment, en tres aspectes:

#### 1) Un sistema fort de protecció davant la desocupació

Si a mitjan la dècada dels vuitanta les prestacions i subsidis de desocupació protegien o cobrien el 37% dels aturats, l'any 2001 protegien el 56% dels aturats registrats.

#### 2) La flexibilització laboral

L'any 1984 s'estableixen mesures de foment de l'ocupació per a determinats col·lectius de treballadors, i es creen noves modalitats de contractació temporal. L'any 1994 s'introdueix la reforma de la legislació laboral, que estableix una nova regulació de les relacions laborals: modalitats de contractació, mobilitat geogràfica i funcional, acomiadaments col·lectius. L'objectiu principal és augmentar la competitivitat en les empreses i possibilitar la creació d'ocupació.

Encara que, com diuen els experts en el mercat laboral, l'estabilitat a la feina no està vinculada necessàriament a la durada del contracte de treball, en una economia sotmesa a canvis tecnològics constants és normal que es destrueixin llocs de treball; el que és important és que al mateix temps se'n creïn d'altres.

#### Obtenció d'informació

Per obtenir informació del mercat laboral de l'entorn es pot recórrer a l'OTG (Oficina de Treball de la Generalitat); al Consell Comarcal, on hi sol haver un estudi estadístic del mercat de treball de la comarca; a l'Ajuntament, on les unitats de promoció econòmica tenen estudis del mercat laboral, i també a les unions locals dels sindicats que mitjançant les àrees d'ocupació disposen d'estudis sobre el mercat laboral.



En la unitat didàctica "El contracte de treball. Drets laborals individuals i col·lectius en la relació de treball", veureu les modalitats de contractació, la mobilitat geogràfica i funcional, i els acomiadaments col·lectius.

#### Durant l'any 2005...

... els contractes indefinits van ser 8.021,6, dels quals 7.038,2 es van celebrar a temps complert i 983,4 es van celebrar a temps parcial.

Per contra, en el primer trimestre del 2006 trobem 10.593 contractes indefinits, 9.688 celebrats a temps complert i la resta a temps parcial.

L'estabilitat en l'ocupació ha d'estar relacionada amb la possibilitat de trobar feina, quan es perd el que es té en un moment determinat.

### 3) Els plans de formació professional

Un factor clau de les polítiques d'ocupació és la formació professional, per millorar la competitivitat de l'activitat econòmica i per lluitar contra l'atur.

Les finalitats de la nova normativa són: integrar l'FP reglada, ocupacional i contínua; adequar les ofertes de formació professional a les necessitats reals del mercat de treball, i homologar les titulacions espanyoles de formació professional amb les de la resta de la Unió Europea.

**a) La formació professional reglada.** La nova Llei de les qualificacions i de la formació professional, de 19 de juny de 2002, manté el marc legal de la formació professional establert en la LOGSE, però preveu la integració dels tres subsistemes (FP reglada, FP ocupacional i FP contínua); així, la formació superada en una modalitat podrà ser reconeguda per les altres.

**b) La formació professional ocupacional.** Està gestionada pel Servei Públic d'Ocupació Estatal - INEM i l'organisme responsable de les comunitats autònomes. En el cas de Catalunya, el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC).

Les seves accions formatives s'adrecen a col·lectius d'aturats i demanants de la primera feina, i persegueixen la inserció o reinserció professional, i el reciclatge o requalificació d'aquests col·lectius. Es financen amb els pressupostos del Servei Públic d'Ocupació Estatal - INEM i amb aportacions del fons social europeu.

**c) La formació professional contínua.** És la formació dirigida als treballadors ocupats.

La formació professional contínua l'organitzen i la gestionen els interlocutors socials per mitjà de la Fundació per a la Formació Contínua (FORCEM) –actualment, Fundació Tripartita per a la Formació en l'Ocupació–, i tant les organitzacions empresarials com els sindicats ofereixen cursos de formació.

#### 1.3.3. La cerca de feina

L'accés a un lloc de treball és l'objectiu final del procés d'inserció en el mercat laboral. Està dividit en fases diferents segons la situació actual del sistema productiu i de les relacions laborals.

#### Formació reglada

De les vint-i-dues famílies professionals d'estudis de formació professional reglada, el 64% dels alumnes matriculats s'agrupa en quatre d'elles: Administració, Informàtica, Sanitat, i Electricitat i Electrònica, i la resta estan repartits entre les altres ofertes formatives.

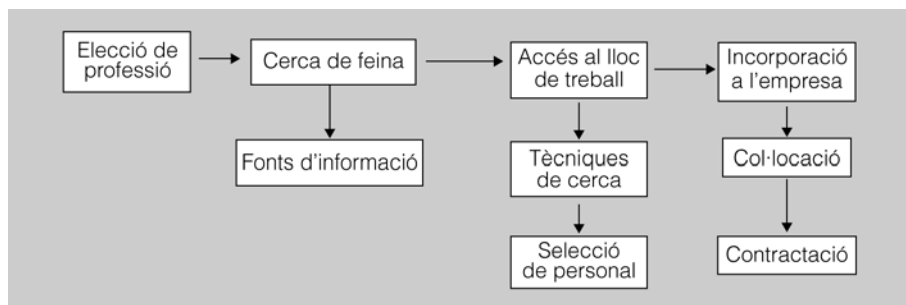
#### Formació ocupacional

Anualment, es formen entre 300.000 i 350.000 alumnes dividits en 28 famílies professionals. El percentatge de col·locació és del 37% dels alumnes avaluats positivament.

#### Inserció laboral

En l'actual sistema productiu, la inserció laboral requereix el coneixement d'una sèrie de tècniques que faciliten l'accés a un lloc de treball.

Figura 16. Etapes d'un procés d'incorporació al treball



Els canvis productius des de 1970 en les relacions entre l'oferta i la demanda en el mercat laboral han donat lloc a un mercat caracteritzat per una taxa d'atur molt alta que afecta sobretot els joves i les dones.

Aquesta circumstància posa difícil l'accés a un lloc de treball i exigeix, a més d'una bona formació, el coneixement d'unes tècniques d'accés a un lloc de treball que la nostra societat ha generat i que faciliten la inserció laboral.

Actualment, les vies d'accés a un treball més utilitzades són les oficines públiques d'ocupació, les agències privades de col·locació, les empreses de treball temporal, les empreses de selecció de personal, els amics i familiars, i l'accés directe moltes vegades en forma de pràctiques a les empreses.

Aquestes vies són, al mateix temps, fonts d'informació i faciliten la inserció laboral.

### Fonts d'informació i ocupació

L'accés a un lloc de treball requereix conèixer la situació del mercat laboral i, per tant, les demandes i ofertes de feina que genera. Això es pot fer per mitjà dels canals d'informació que posen en contacte la demanda i l'oferta de treball. Com, per exemple:

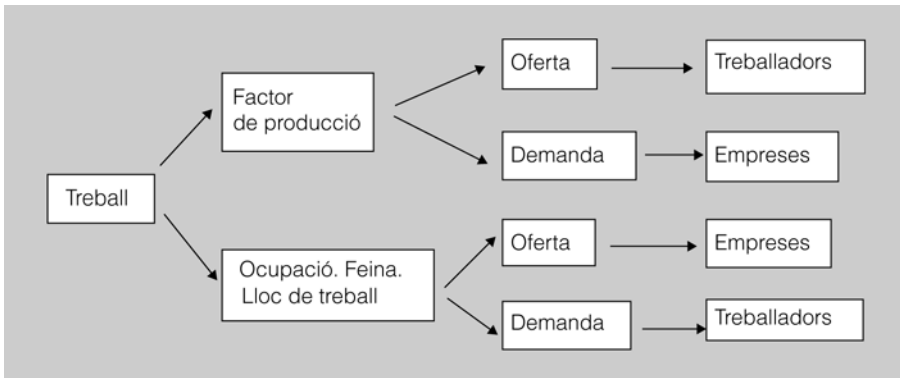
- Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). Oficines públiques de col·locació.
- Oficines de treball de la Generalitat (OTG).
- Anuncis de premsa i de revistes especialitzades.
- Publicacions de l'Administració pública (BOE, DOGC, BOP),
- Centres d'informació professional (CIP). Borses de treball (empreses, institucions públiques o privades, gremis, col·legis professionals).
- Empreses de treball temporal (ETT).
- Agències privades de col·locació.
- Empreses de selecció de personal.
- Amistats, familiars i coneguts.
- Accés directe. Autooferiment a empreses.
- Serveis integrats per a l'ocupació (SIPOS) i entitats associades.
- Internet.



Un dels mitjans actuals més importants en la cerca de feina és Internet.

En l'anàlisi del mercat de treball i en la correcta interpretació de les fonts o canals d'informació hem de distingir entre treball i lloc de treball. El treball és un factor de producció que té el treballador i que necessita l'empresa (l'**oferta de treball** la fan els treballadors, i la **demanda de treball**, les empreses). El lloc de treball és l'ocupació concreta, i és a l'empresa (en aquest cas, l'oferta de treball la fa l'empresa, i la demanda la fa el treballador).

Figura 17. Relació entre treball i lloc de treball com a oferta i demanda



#### Correcta interpretació

En els canals d'informació es parla, moltes vegades, d'ofertes de treball com si fossin llocs de treball o feines. S'ha de saber distingir per fer una correcta interpretació.

## Tècniques de cerca d'ocupació

Buscar feina és una activitat que requereix esforç i temps. No és una activitat més de les tasques diàries, sinó que la seva importància prové del fet que el treball forma part de la vida de les persones. !!

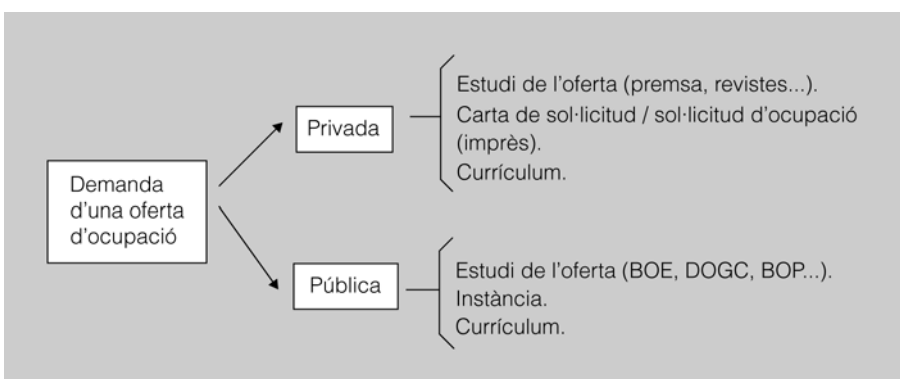
S'han d'utilitzar tots els recursos possibles per aconseguir una col·locació, i la motivació és molt important. S'ha d'adoptar una actitud activa que impliqui, entre altres coses, la cerca d'informació sobre ofertes de treball i la utilització d'unes tècniques de cerca.

Quan la persona que cerca feina troba una oferta de treball, inicia un procés de demanda d'aquesta oferta. Segons el tipus d'oferta, pública o privada, haurà d'utilitzar unes tècniques de demanda o unes altres.

#### Vies de contacte

Les fonts d'informació sobre la demanda i l'oferta de treball demostren que hi ha diferents vies de contacte. Entre les que hem analitzat, n'hi ha que requereixen una acció més activa per part de la persona que busca feina i el domini d'unes tècniques de cerca que facilitin el contacte i la possibilitat de tenir èxit.

Figura 18. Tècniques de demanda d'ocupació



## 1) Tècniques de cerca d'ocupació privada

Les oficines de col·locació tant públiques com privades, els anuncis de premsa, les amistats, els familiars i els amics informen sobre ofertes de llocs de treball o ocupacions en l'empresa privada.

Un cop coneguda l'oferta, s'haurà de plantejar donar una resposta activa i iniciar un procés de demanda de l'oferta d'ocupació. El procés comença analitzant l'oferta per determinar les perspectives d'ocupació i l'adequació del perfil del lloc de treball al de la persona que el demana. Quan s'ha pres una decisió, s'inicia el procés de demanda en què serà necessari donar-se a conèixer a qui ofereix l'ocupació –l'empresari– i presentar la demanda d'ocupació amb la carta de sol·licitud i el currículum.

Aquesta forma de cerca de feina implica el domini d'unes tècniques per analitzar l'oferta de treball, per redactar de la carta de sol·licitud, per emplenar l'imprès de sol·licitud i per elaborar el currículum.

### a) Anàlisi de l'oferta d'ocupació

S'ha d'estudiar l'oferta per determinar si el perfil del lloc de treball –és a dir, les característiques del lloc de treball i els requisits exigits– encaixa amb el perfil professional de qui busca feina. Es tracta de veure si les exigències professionals coincideixen amb les competències personals.

#### **Exemple d'oferta de feina**

##### AUXILIAR ADMINISTRATIU

Edat: 19 a 35 anys. Experiència en gestió de nòmines, contractes i tc. Francès parlat i escrit. Imprescindible experiència mínima d'un any en lloc de característiques semblants. Amplis coneixements d'informàtica. Disponibilitat immediata.

Interessats presenteu-vos amb CV i fotografia a: ML GRUP ETT, Rbla. Catània, 6 - 08000 Barcelona

Normalment, qui busca feina ha de recórrer als anuncis de treball que publica la premsa. Però tota oferta de treball requereix una interpretació adequada. Darrere d'uns titulars i un text, hi ha particularitats que s'han de descobrir. S'ha d'analitzar el contingut de l'anunci i interpretar el significat de les expressions o paraules.

#### Anàlisi del contingut d'una oferta de treball en premsa:

- Lloc de treball que s'ofereix.
- Requisits imprescindibles o factors que es poden valorar.
- Informació sobre l'empresa que fa l'oferta.
- Condicions de treball.
- Forma de contacte.



## b) Carta de sol·licitud d'ocupació

Per respondre a una oferta d'ocupació s'envia el currículum, però l'acompanya una carta que serveix per presentar-se com a candidat i manifestar interès en el procés de selecció.

### **Criteris de redacció:**

- S'ha de dirigir al cap de personal en el cas d'empreses grans o mitjanes, o a la persona encarregada de l'àrea de personal en el cas d'empreses petites.
- Ha de ser breu, amb una extensió màxima d'un full.
- Ha de ser mecanografiada, i la redacció ha de ser acurada i ha d'expressar correctament allò que es vol. No s'ha d'enviar mai una carta fotocopiada.
- Ha de reflectir de forma concisa el coneixement que es té de l'empresa, ha d'incloure una breu presentació del candidat i ha d'expressar l'interès per treballar-hi.

En la carta de sol·licitud s'ha de fer constar:

- L'oferta de treball amb la data i mitjà en què ha aparegut.
- Lloc de treball que se sol·licita.
- Característiques personals i professionals que fan ser un candidat idoni.
- Sol·licitud de participació en el procés selectiu o d'entrevista.

## c) Imprès de sol·licitud d'ocupació

És un imprès que pot tenir diferents formes i, fins i tot, moltes empreses n'han confeccionat per recollir les dades de les persones que han demanat un lloc de treball. És un qüestionari sobre la història personal del sol·licitant i les dades (personals, acadèmiques i professionals) que permetran conèixer les aptituds del candidat per ocupar el lloc.

Aquest imprès substitueix la carta de presentació i el currículum, i és la forma establerta per aquestes empreses per sol·licitar un lloc de treball.

## d) Currículum

És un resum de les dades personals, acadèmiques i professionals de la persona que aspira a un lloc de treball, i que poden interessar a qui fa l'oferta.

No és una sol·licitud ni una biografia, sinó una exposició de tot allò que pot demostrar la nostra vàlua i desvetllar l'interès per la nostra candidatura, de manera que se'ns concedeixi una entrevista i obtinguem el lloc de treball. **!!**

Com a historial personal i professional, es pot seguir un tipus d'ordre cronològic o un altre. Hi ha qui fa un currículum cronològic progressiu, és a dir, que comença pels fets més antics i acaba amb els més actuals. Altres presenten un currículum cronològic regressiu, és a dir, comencen pels fets actuals i acaben amb els més antics.



La carta de presentació que acompanya el currículum s'ha de redactar amb cura. Utilitzar el Word és una bona opció.

Escollir un model o un altre depèn de la imatge o impressió que es vol causar de l'experiència professional. El progressiu destaca més l'experiència i el regressiu, la situació actual de l'aspirant.

**Criteris de redacció del currículum:**

- La redacció ha de ser acurada i s'ha de posar interès a expressar-se correctament. No s'ha de fer servir un estil narratiu en primera persona.
- L'extensió màxima serà de dos fulls.
- S'ha d'escriure sempre en paper blanc de bona qualitat.
- El text ha de ser mecanografiat, clar, breu, senzill i esquemàtic.
- En redactar-lo, s'ha de tenir en compte que únicament s'ha d'exposar allò que pot interessar l'empresa. S'ha de donar rellevància als aspectes positius, però mai als negatius. Es pot ometre una informació que no és necessària, però no es poden donar informacions falses.
- El currículum sempre s'ha de signar i ha de portar la data de redacció.
- No cal adjuntar documentació acreditativa, si no és que es demana expressament. En aquest cas, no s'han de lliurar els documents originals, sinó una fotocòpia compulsada.
- S'han d'evitar els detalls inútils i només indicar els títols més importants o superiors.

El currículum consta de cinc blocs o apartats:

- dades personals
- dades acadèmiques
- idiomes i informàtica
- dades professionals
- altres dades

## 2) Demanda d'una oferta d'ocupació pública

Si l'oferta d'ocupació la fa l'Administració es diu *ocupació pública*, i és la fórmula que obre la possibilitat de treballar en l'Administració de l'Estat.

El govern aprova l'oferta d'ocupació pública cada any i, durant l'any, es convoquen places per ingressar en els diferents sectors i categories professionals. També formen part de l'oferta d'ocupació pública la que fan les comunitats autònomes –entre les quals hi ha Catalunya–, els ajuntaments, l'Administració de justícia... per cobrir llocs de treball en l'àmbit de les seves competències.

Aquestes convocatòries es publiquen al BOE, BOP o DOGC juntament amb les bases, és a dir, el sistema selectiu, les proves que s'han de superar, els programes i el sistema de qualificació que s'ha d'aplicar. En altres paraules, es descriu el perfil del lloc de treball i el perfil del professional necessari per accedir a l'ocupació.

Aquesta forma de cerca de feina implica el domini d'unes tècniques: l'anàlisi de l'oferta d'ocupació, la instància i el currículum.

Quan es coneix l'oferta, s'ha d'iniciar un **procés de demanda de l'oferta** utilitzant una forma de sol·licitud –la **instància**– i, en alguns casos, adjuntar-hi el currículum.

**Publicació de l'oferta**

En la publicació de l'oferta, es defineix el lloc de treball, els requisits per participar en la selecció i el procés de selecció.

**Elements d'anàlisi d'una oferta d'ocupació pública:**

- Lloc de treball que s'ofereix.
- Requisits exigits als candidats.
- Condicions de treball.

**Contingut de la convocatòria d'una oferta d'ocupació pública:**

- Llocs de treball oferts i categoria professional.
- Procediment selectiu.
- Requisits dels candidats.
- Procés i calendari de presentació de sol·licituds i realització de proves.

La **instància** és un escrit dirigit a l'autoritat competent en què se sol·licita allò que interessa. Per això, es denomina *instància* qualsevol sol·licitud dirigida a les autoritats, referent a actes administratius, judicials o contractuals.

Així com moltes empreses tenen preparat un imprès de sol·licitud d'ocupació que ha d'emplenar la persona que busca feina, també l'Administració pública té sovint el model d'instància per fer la sol·licitud.

**Etaques d'un procés de selecció**

Les demandes d'ocupació arriben tant a l'empresa pública com a la privada. L'empresa inicia un procés de selecció que consisteix en una sèrie de procediments objectius per determinar el candidat amb el perfil professional que s'adapta millor al perfil del lloc de treball.

Quan l'empresa rep aquestes sol·licituds de treball amb els currículums, ja fa una selecció entre els que compleixen els requisits i els que no els compleixen. Els candidats que sí compleixen els requisits continuen el procés de selecció.

La selecció la pot fer directament l'empresa mitjançant el departament de personal o responsables de personal, o contractant els serveis d'una empresa de selecció de personal.

El procés de selecció consta d'un conjunt de proves que els candidats han de realitzar amb la finalitat de demostrar la capacitat per ocupar un lloc de treball.

El tipus de proves depèn de cada empresa, i també del tipus de lloc de treball; però el procés de selecció es redueix a la utilització d'unes tècniques que totes les empreses apliquen totalment o parcialment.

A l'hora de parlar de *procés de selecció*, s'ha de distingir el que utilitza l'**empresa privada** del que utilitza l'**empresa pública**.

**Inici del procés**

La selecció pròpiament dita ja comença quan es busquen candidats mitjançant les fonts d'informació (OTG, premsa, etc.). Els candidats han de presentar una sol·licitud i un currículum.

Aquestes proves també reben el nom de tests, paraula anglesa que vol dir *prova*.

## Procés de selecció per accedir a una ocupació privada

Per accedir a una ocupació en el sector privat hi ha un procés que té les fases o etapes següents:

- El procés comença amb la **sol·licitud d'ocupació** a la qual s'adjunta el currículum (CV). Els candidats que no compleixen els requisits s'eliminen de la candidatura i no passen a la fase següent, que és una entrevista.
- L'empresa convoca els candidats a una **entrevista que és diu preliminar**, perquè el seu objectiu és comprovar les dades del currículum, i valorar l'aspecte físic i la conducta del candidat.
- Els candidats que superen la fase de l'entrevista preliminar fan les **proves psicotècniques** (aptitud, intel·ligència, interessos i personalitat). Aquestes proves també reben el nom de *tests*, i el seu objectiu és avaluar quantitativament els atributs psicològics del candidat, és a dir, les aptituds i capacitats, els interessos i la personalitat.
- Qui superi aquesta fase i manifesti que el seu perfil s'adapta al del lloc de treball, passarà a la fase de l'**entrevista en profunditat** que es diu així per diferenciar-la de la preliminar i per ressaltar que és l'últim esglaió que cal superar per incorporar-se a l'empresa.
- Després de l'entrevista, l'empresa pren la decisió i escull el candidat al qual oferirà el lloc de treball.
- La col·locació que oferirà l'empresa al candidat serà provisional, perquè haurà de demostrar la seva capacitat tècnica durant un període de prova fins a poder-li donar la **col·locació definitiva**.

L'aspecte físic, la manera de parlar i la forma de vestir són determinants per passar a la fase següent.

Algunes empreses sotmeten el candidat a un examen mèdic per comprovar el seu estat físic.

### 1) Proves psicotècniques

Les proves psicotècniques són uns dels mètodes que s'utilitzen per seleccionar un candidat i tenen per objectiu mesurar les capacitats, les aptituds i els trets de personalitat que permetin comprovar si la persona que vol ocupar el lloc de treball és l'adequada.

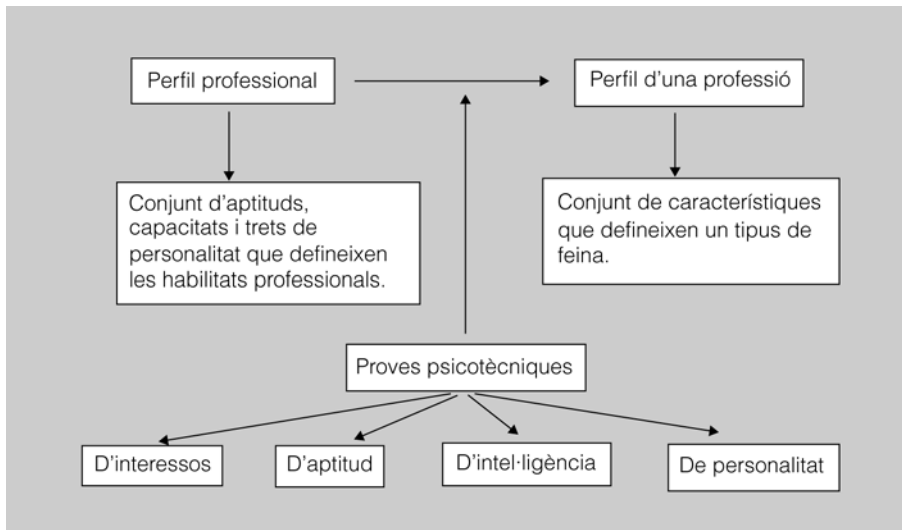
#### Selecció

En el procés de selecció, se seleccionarà la persona amb capacitats, aptituds i personalitat que corresponguin a les necessàries per exercir una professió.

Se seleccionarà la persona amb un perfil professional que encaixi amb el perfil de la professió o lloc de treball que s'ha d'ocupar.

La utilització de proves psicotècniques en el procés de selecció és molt habitual. Són proves que valoren totes les dimensions del coneixement i de la personalitat.

Figura 19. Les proves psicotècniques en el procés de selecció



### Diversitat de proves

El conjunt de proves psicotècniques que es poden fer depèn de cada feina, atès que cada lloc de treball presenta unes característiques determinades. Per tant, les proves que s'hauran de passar en un procés de selecció seran aquelles que estiguin relacionades amb les capacitats necessàries per desenvolupar la feina.

Com que hi ha diferents tipus de proves psicotècniques, es farà esment de les més usuals:

- **Test d'intel·ligència**

La intel·ligència, més que una característica unitària, és un conjunt de facultats de la persona que n'integren la capacitat mental. Per això, els test d'intel·ligència són els que avaluen cadascuna de les seves facultats: capacitat numèrica, raonament, memòria, comprensió verbal i atenció.

- **Test d'aptitud**

Les aptituds són factors que capaciten una persona per desenvolupar amb facilitat determinades operacions o feines.

Els tests d'aptitud són els que valoren cadascun d'aquests factors o facultats: mecànica, numèrica, verbal, espacial, perceptiva i administrativa.

- **Test d'interessos**

Els interessos de la persona són tots els aspectes o àrees d'activitat que l'estimulen a portar-los a terme o pels que està disposat a fer un esforç. Els interessos són els que motiven la persona a actuar en una determinada àrea d'activitat: científica, artística, administrativa i comercial, de relacions humanes i tecnicopràctica.

- **Test de personalitat**

Els tests de personalitat són qüestionaris que avaluen el grau en què una persona té determinades característiques de personalitat utilitzant preguntes sobre actituds o conductes, o demanant que s'interpretin dibuixos o fotografies. S'avaluen aspectes com la conducta i l'expressió.

### Personalitat

Conjunt de característiques que té una persona que la porten a actuar d'una forma determinada, com ara la introversió i l'extroversió, la sociabilitat, l'emotivitat, l'optimisme, la seguretat, la responsabilitat, etc.

### Consells d'actuació en una prova psicotècnica

- Presteu atenció a les instruccions i pregunteu, si és necessari, abans de començar.
- Aneu relaxats, descansats i tranquils.
- Arribeu amb temps suficient.
- Pregunteu si els errors puntuaran negativament. Si és així, no contesteu les preguntes que no estigueu segurs de saber la resposta correcta.
- Aproveiteu al màxim el temps, responeu les preguntes que sapigueu, deixeu pel final aquelles de les quals es dubteu o són més difícils.
- Comporteu-vos amb espontaneïtat i sinceritat. No intenteu enganyar, ja que hi ha preguntes que fan de filtre per detectar la sinceritat.
- Treballeu a bon ritme però sense precipitacions i, si dubteu, no perdeu temps i continueu amb la pregunta següent.
- Tingueu confiança en vosaltres mateixos i responeu amb sinceritat i coherència, sabent que fer les proves té l'avantatge de preparar-vos per fer-ne d'altres, i que si no es superen, no vol dir que no es tenen les capacitats exigides, sinó que en aquella prova no s'han detectat.
- Sapigueu que les proves estan elaborades de manera que no és possible contestar totes les preguntes en el temps assignat, per tant, no us heu de desanimar i heu de continuar la prova sense perdre temps.



Hi ha una sèrie de consells que us oferim en aquesta unitat que us poden ser útils a l'hora d'enfrontar-vos a un psicotècnic.

## 2) L'entrevista

L'entrevista és la fase més important del procés de selecció. El seu objectiu és determinar l'adequació d'un candidat a un lloc de treball concret i completar la informació obtinguda mitjançant el currículum i les proves. !!

En la fase de l'entrevista, es decidirà si el candidat s'incorpora a l'empresa o no, i per això s'ha de preparar. La preparació de l'entrevista es pot iniciar buscant informació sobre les característiques de l'empresa i del sector econòmic al qual pertany, i també sobre tot el referent al lloc de treball, ja que això proporcionarà seguretat al candidat i donarà una imatge d'interès pel lloc de treball. S'ha de repassar el currículum enviat i portar-ne una còpia, i també portar una còpia dels documents justificatius que es considerin importants. La guia d'entrevista pot ajudar a tenir preparades les respostes a algunes preguntes.

Les fases d'una entrevista són les següents: salutació, introducció, preguntes sobre estudis, experiència laboral, interessos propis, qüestions sobre el lloc de treball, preguntes lliures i acomiadament.

### Consells d'actuació en una entrevista

- Aneu amb seguretat.
- Cuideu el vostre aspecte físic.
- Sigueu puntuals.
- Aneu sols.
- Intenteu crear una bona imatge de persona agradable.
- Penseu abans de contestar.
- Feu preguntes referents al lloc de treball.
- Porteu preparat el currículum si no s'ha enviat abans.
- Eviteu el nerviosisme.

### Repassar el currículum

Permet mantenir el diàleg i respondre amb seguretat les preguntes sobre la preparació acadèmica i l'experiència professional.

- Doneu la mà amb correcció.
- No contesteu amb monosíl·labs.
- Estigueu preparats per a preguntes sorpresa (impertinents, a vegades).
- Respondeu sempre amb el criteri "crec que...".
- No parleu malament d'altres llocs de treball.
- Interesseu-vos pel salari que cobrareu però cap al final.
- Porteu referències, si és possible.
- Expliqueu sempre allò positiu de vosaltres mateixos (no els defectes).
- Expliqueu els vostres defectes capgirant-los com a virtuts.
- Deixeu que l'entrevistador porti l'entrevista.

### **El decàleg de l'entrevistat**

Els deu principis bàsics que ha de tenir en compte el candidat a un lloc de treball en una entrevista:

- 1) Ser puntual i arribar amb alguns minuts d'antelació.
- 2) Donar una bona imatge personal quant a vestit, higiene i cortesia.
- 3) Mantenir una actitud tranquil·la i no mostrar-se impacient o nerviós.
- 4) Expressar-se amb claredat, escoltar atentament l'entrevistador i contestar de manera correcta i breu, cuidant la postura i la mirada.
- 5) Respondre les preguntes difícils o complexes amb respostes generals, amb actitud tranquil·la i reflexiva.
- 6) No parlar malament de les empreses on s'ha treballat amb anterioritat.
- 7) Manifestar-se amable, cortès i somrient.
- 8) Ressaltar els aspectes positius i minimitzar els defectes o aspectes negatius.
- 9) Defugir les preguntes sobre la vida personal amb respostes de valoració sobre la relació que tenen amb el treball, no mostrant intranquil·litat ni nerviosisme per la pregunta.
- 10) Manifestar interès per treballar en l'empresa i pel lloc de treball.

## **Procés de selecció per accedir a una ocupació pública**

L'Administració pública selecciona el seu personal, funcionari o laboral, d'acord amb el que estableix la convocatòria de places en què consten les bases del procés selectiu. Aquestes bases poden ser diferents per a cada convocatòria segons el sistema d'accés o el lloc de treball al qual es vol accedir.

Amb la situació actual del mercat laboral, obtenir un lloc de treball com a funcionari en l'Administració pública pot ser un dels objectius de molts professionals.

Els sistemes d'accés a l'ocupació pública són l'oposició, el concurs i el concurs oposició.

### **a) L'oposició**

Consisteix en la realització d'un conjunt de proves selectives, teòriques o pràctiques, relacionades amb un temari prèviament establert i amb la preparació necessària per ocupar el lloc de treball.

L'oposició es desenvolupa ajustant-se a unes bases establertes en la convocatòria i és el sistema ordinari d'accés.

### **b) El concurs**

És el sistema d'accés que únicament té en compte els mèrits. Els candidats han de presentar documentació acreditativa d'aquests mèrits, que s'avaluaran d'acord amb el barem que indica la convocatòria.

Els candidats s'ordenen d'acord amb la puntuació obtinguda amb els mèrits. !!

### e) El concurs oposició

Aquest sistema combina l'oposició i el concurs. La qualificació final s'obté de la qualificació dels mèrits i de l'obtinguda en unes proves específiques sobre un temari.

Actualment, la forma d'ocupar un lloc de treball en l'Administració pública pot ser com a funcionari o com a personal laboral. !!

- **Funcionariat:** està format per aquelles persones que presten servei en les administracions públiques i es regeixen per una normativa especial que regula les relacions amb l'Administració.

Tenint en compte el lloc de treball, les competències professionals i els requisits d'accés, els funcionaris es classifiquen en cinc **grups professionals** que també s'anomenen *cossos*. Aquests cossos van del cos A –que són els tècnics superiors i per accedir-hi es requereix una formació de doctorat, llicenciat, enginyeria o arquitectura– al cos E –que són els subalterns i per accedir-hi no es requereix un grau de formació determinat.

- **Personal laboral:** està format per aquelles persones que presten servei en les administracions públiques en virtut d'un contracte laboral i es regeixen per la normativa laboral. L'Administració actua com a empresa i aplica els principis de l'empresa privada en les relacions laborals.

#### Tipus de funcionaris

Els funcionaris poden ser:

**De carrera.** Els qui presten servei de manera permanent i han accedit al lloc de treball mitjançant una oposició.

**Eventuals.** Els qui han obtingut el lloc de treball mitjançant un nomenament per part de l'autoritat competent i l'ocuparan durant un temps determinat.

**Interins.** Els qui ocupen un lloc de treball que no és ocupat per un funcionari de carrera, i hi accedeixen mitjançant una borsa de treball que ordena els candidats pels mèrits del seu currículum i els serveis prestats a l'Administració.