

# Tècniques d'anàlisi de competències professionals I

Fonaments metodològics

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**

En el present mòdul es presenten els fonaments metodològics del treball d'orientació en l'acompanyament a la inserció.

El model de competències és l'eix a partir del qual es desenvolupa la tasca dels dispositius d'inserció i dels seus professionals, ja que serà a través de la identificació i desenvolupament competencial que les persones podran millorar la seva ocupabilitat i, per tant, assolir el seu objectiu laboral.

Una ocupabilitat que és entesa com a un concepte complex en què incideixen molt factors que cal tenir present i analitzar de cara al disseny d'objectius i estratègies que hagin de possibilitar la seva millora.

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:

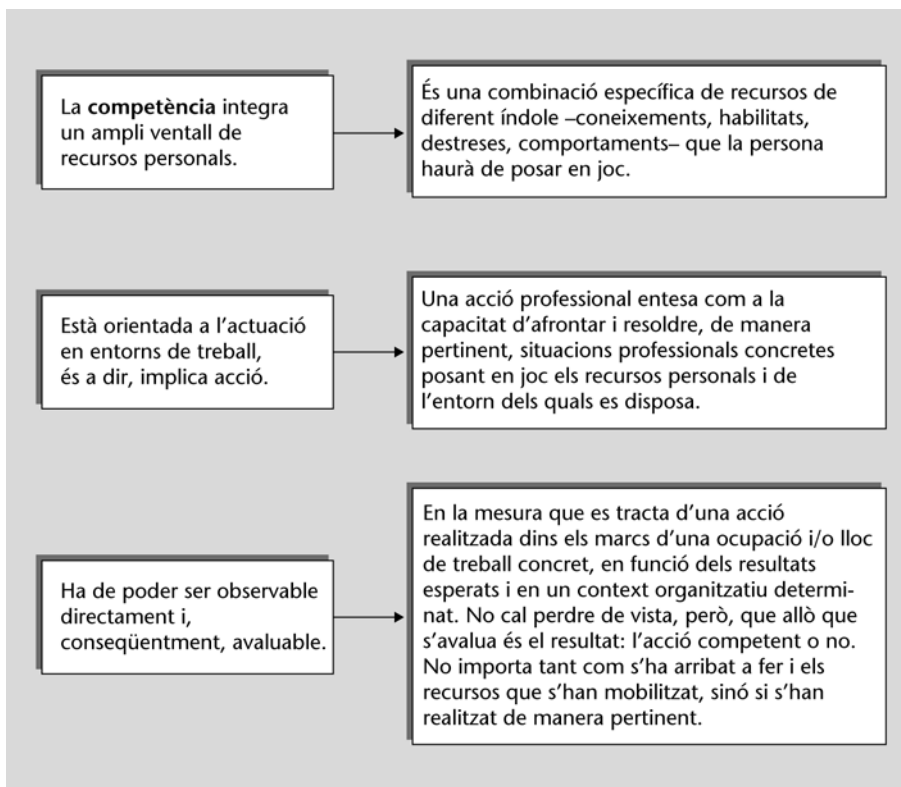
- 1.** Conèixer el model de competències i les seves principals característiques.
- 2.** Identificar els mecanismes d'aplicació del model de competències a la tasca d'orientació laboral.
- 3.** Conèixer la complexitat de l'ocupabilitat i els diferents factors que hi incideixen.
- 4.** Dotar dels elements bàsics per a l'anàlisi de l'ocupabilitat.
- 5.** Identificar els mecanismes de millora de l'ocupabilitat.

## 1. El model de competències

L'eix metodològic que fonamenta la proposta que aquí us presentem és el model de competències. En aquest model, el concepte clau és el de competència professional. Però, què és la competència professional?

En parlar de competència sovint ens trobem fent referència tant a les habilitats, aptituds i actituds d'una persona, considerades en un sentit molt ampli, com a l'actuació professional davant una situació laboral específica que requereix capacitats cognitives, coneixements i comportaments laborals específics.

Aquesta diversitat genera, de vegades, certa dificultat per poder identificar clarament a què s'està fent referència quan s'utilitza el terme de competència. Tot i no existir un concepte unificat, sí que hi ha un seguit d'elements que permeten definir alguns dels seus trets claus:



Entenem competència professional com a aquell conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral.

En tot cas, hi ha diferents maneres de definir la competència professional. A continuació se'n presenten diferents aproximacions (Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet, 2005):

- **INEM (Instituto Nacional de Empleo) Espanya.** Competències professionals defineix l'exercici eficaç de les capacitats que permeten el desenvolupament d'una ocupació respecte als nivells requerits en aquella ocupació. El concepte de competència engloba no només les capacitats requerides per a l'exercici d'una activitat professional, sinó també un conjunt de comportaments, capacitat d'anàlisi, presa de decisions, transmissió d'informació, etc. considerats necessaris per al desenvolupament efectiu de l'ocupació.
- **OIT (Organització Internacional del treball).** Entén la competència professional com a la idoneïtat per a realitzar una tasca o ocupar un lloc de feina de manera eficaç a partir de comptar amb les qualificacions requerides per a fer-ho.
- **CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral) Mèxic.** Capacitat productiva d'un individu que es defineix en termes de desenvolupament en un determinat context laboral i no només de coneixements, habilitats, destreses i actituds. Aquestes seran necessàries però no suficients per assolir l'efectivitat en el lloc de feina.
- **Govern de Quebec (Canadà).** Una competència és el conjunt de comportaments socioafectius i habilitats cognitives, psicològiques, sensorials i motores que permeten portar a terme de manera adequada un rol, una funció, una activitat o una tasca.
- **Alemanya.** Té competència professional qui disposa dels coneixements, destreses i aptituds necessàries per exercir una professió, pot resoldre els problemes professionals de manera autònoma i flexible, està capacitat per col·laborar en el seu entorn professional i en l'organització de la seva feina.
- **Austràlia.** La competència es concep com a una complexa estructura d'atributs necessaris per al desenvolupament de situacions específiques. És una complexa combinació d'atributs (coneixements, actituds, valors i habilitats) i les tasques que s'han de desenvolupar en determinades situacions.
- **Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina).** Un conjunt identificable i avaluable de coneixements, actituds, valors i habilitats relacionats entre sí que permeten el desenvolupament satisfactori en situacions reals de feina, segons estàndards utilitzats en l'àrea ocupacional.

## 1.1. Per què la importància de les competències?

Encara que de manera molt sintètica, s'acaba de veure com el concepte de competència s'ha desenvolupat des de diferents perspectives i procedències, però sempre amb una base comú. Per respondre la pregunta que es planteja davant la creixent importància d'aquest concepte, cal dirigir la nostra mirada al mercat laboral i als treballadors i treballadores.

### 1.1.1. El mercat laboral avui

Les característiques del mercat laboral actual deriven en gran part de les conseqüències que ha tingut sobre aquest el fenomen conegut com a globalització.

Es tracta d'un fenomen complex, possibilitat per les enormes innovacions tecnològiques, sobretot en comunicacions i transports i per l'aplicació de polítiques neoliberals alhora d'estructurar les relacions comercials entre països.

La major interrelació econòmica entre aquests, la deslocalització i l'hiperespecialització de les empreses i el seu augment en l'eficiència productiva i per tant també l'econòmica, són alguns dels efectes d'aquest procés. Dins aquest context, avui en dia ser competitiu és clau per a l'existència de qualsevol empresa, estat o regió que vulgui estar inclòs dins el mercat, i consegüentment, l'adaptació a la nova cultura del treball serà necessària en el seu desenvolupament.

Per a les empreses, la incorporació de les noves tecnologies, els canvis organitzacionals del treball, l'alta productivitat i el baix cost, són aspectes habituals. Per a això conceptes com canvi, adaptació constant, innovació o aprenentatge organitzacional, que fins fa poc eren considerats elements de risc o factors d'amenaça a l'estabilitat empresarial, ara són imprescindibles per mantenir aquesta competitivitat en el mercat.

Des dels departaments de recursos humans de les empreses i des de les institucions públiques responsables de regular el mercat laboral fa temps que s'estan buscant les fórmules i les estratègies per modificar les seves estructures, coneixements i pràctiques productives amb la finalitat d'apropiar-se del nou paradigma d'eficiència imposat per la globalització econòmica.

Les següents són les estratègies clau davant les necessitats empresarials actuals (Mertens, 1996).

- Estratègia de generar avantatges competitives en el mercat globalitzat.

- Estratègia de productivitat i dinàmica d'innovació en la tecnologia, l'organització de la producció i l'organització del treball.
- Noves estratègies de gestió dels recursos humans.
- Les perspectives dels actors socials de producció i l'estat.

### **1.1.2. La innovació en la gestió de recursos humans: centrar l'atenció en el potencial dels propis treballadors i treballadores**

S'ha comprovat que els treballadors i les treballadores poden aportar perfectament solucions a problemes que ni la millor gestoria de recursos humans podria haver previst o dissenyat. El coneixement de gran part del que passa dins el procés de treball el tenen els/les treballadors/es i fins ara l'enorme potencial que guarda la seva capacitat de contribució quedava oculta darrera grans i obsolets manuals de racionalització de processos.

A més, davant la revolució tecnològica que s'ha donat, el treball monòton i repetitiu que abans havien de fer els/les treballadors/es ha quedat relegat per les màquines i la tecnologia, per la qual cosa aquests han de dedicar-se a tasques més elaborades.

Com diu el llibre blanc de l'orientador, "ja no es requereixen treballadors sense idees que només obeeixin; es demana que el treballador 'aporti', a més de complir les obligacions del seu càrrec. Es busquen treballadors que, treballant en grup i individualment, siguin capaços de resoldre els problemes amb més rapidesa, aportin suggeriments i s'autogestionin les fites i els objectius".

Copsa, Fundació Privada (2007). *Or Book El Llibre Blanc de l'Orientador*.

Per aquesta raó es va intentar buscar una manera més clara d'evidenciar l'aportació de les persones dins les empreses, apareixent així nous conceptes que fins aleshores no havien estat considerats especialment: facilitat de comunicar-se, capacitat d'informar de novetats o incidències a companys/es o superiors/es, preveure, planificar, resoldre problemes, organitzar, etc. Tots aquests atributs van començar a ser reconeguts i estudiats i el canvi estratègic derivat ha suposat passar a entendre la competència d'un/a treballador/a com la seva capacitat d'obtenir resultats en la seva ocupació i no a la seva capacitat potencial d'aconseguir-ho certificada en un títol formatiu.

Així, l'enfocament basat en les competències tendeix a resoldre la qüestió de l'aportació de les persones sobre la base dels resultats obtinguts i possibilita el desenvolupament de mapes funcionals de l'empresa dissenyats segons els estàndards establerts de desenvolupament de funcions, totes elles efectivament encadenades per a l'assoliment dels objectius de cada empresa.

Com a conseqüència, en el marc laboral actual es fomenten les relacions socials i es dedica especial atenció al potencial humà com a solució d'un mercat cada vegada més competitiu.



### 1.1.3. Canvi d'enfocament en els dispositius d'inserció

El model de competències, com s'acaba de veure, està sent clau en el nou marc organitzacional i de desenvolupament del mercat laboral. Però també pren especial rellevància en el moment d'adequar els processos d'acompanyament a la inserció dissenyats pels i des dels diferents dispositius d'orientació.

La principal raó és que el model de competències és un model que permet que les persones recuperin els seus propis recursos i puguin transferir-los i posar-los en pràctica en el desenvolupament d'una ocupació determinada.

En altres paraules, parlar de competències implica poder parlar d'habilitats, coneixements, actituds i recursos que qualsevol persona pot haver adquirit en qualsevol moment de la seva vida i en qualsevol àmbit d'acció i no només en els processos educatius formals o en la seva tasca dins el lloc de feina. És més, aquestes competències adquirides en àmbits diferents del laboral durant la seva trajectòria vital poden ser identificades, recuperades i exportades a l'ocupació, enriquint el capital competencial aplicat en el lloc de feina.

Abans, per valorar la viabilitat de la inserció d'una persona només es tenia en compte el que havia estudiat o en què havia treballat. Des d'aquesta altra perspectiva es parteix de la base que qualsevol persona pot atresorar capital competencial.

En aquesta tasca d'acompanyament a les persones que es troben en procés de recerca de feina el model de competències també permetrà trencar la inèrcia derivada de la creença que només l'activitat laboral formal i remunerada és treball, i que per tant, només a través d'aquest serà possible l'adquisició de competències. Aquesta percepció obstaculitza el procés d'identificació de les pròpies competències i la seva transferència a altres àmbits, així com que afecta negativament en la pròpia imatge de les persones que no han tingut ocasió de accedir a una ocupació dins el mercat laboral formal.

Un exemple seria el cas de les dones que arriben al dispositiu d'inserció dient "no he treballat mai", quan porten molts anys desenvolupant múltiples i simultànies feines en l'àmbit domèstic i per les quals han hagut de desplegar una varietat enorme de competències, arribant a especialitzar-se en tasques absolutament complexes, encara que malauradament no reconegudes.

En el context laboral existent actualment, en què la incertesa i la inestabilitat en són trets característics, disposar d'una àmplia cartera de competències i saber utilitzar-les representa per a la persona un actiu fonamental que tot i que no té perquè ser suficient, suposarà una eina imprescindible per al seu accés i manteniment en el mercat, així com per a la seva promoció professional.

La pròpia Comissió Europea senyala: “Afrontar el repte d’una societat basada en el coneixement i la informació, en un mercat de treball que requereix flexibilitat i adaptació als canvis i noves situacions requereix que la persona mobilitzi els seus sabers i la seva competència”.

Per últim, assenyalar que el context cultural aporta variabilitat en la manera d’entendre i organitzar les competències. El model de competències no és un sistema rígid, la incidència cultural derivada de la trajectòria històrica de cada territori classificarà d’una manera o una altra determinades competències.

### **Informàtica i idiomes: exemples de variabilitat d’entendre les competències**

Mentre que fa uns anys la informàtica era considerada com a una competència instrumental específica, en l’actualitat s’inscriu com una competència instrumental bàsica, ja que és necessària per al desenvolupament de nombroses activitats laborals i quotidianes, a banda, segons els requeriments d’una ocupació concreta passarà a ser tècnico-professional (per a un/a tècnic/a d’informàtica, programador/a o teleoperador/a).

Un altre exemple seria el cas del coneixement d’un segon idioma, que en determinats llocs serà una competència instrumental específica (l’anglès a Catalunya) i en altres una competència instrumental específica o fins i tot una competència instrumental bàsica (l’anglès a Holanda). En tot cas, mai no serà una classificació estàtica sinó que anirà evolucionant a partir dels canvis que es donin en cada context cultural.

## **1.2. Les competències en joc**

El vincle entre competències de la persona –el seu patrimoni de recursos– i competència professional és l’acció professional contextualitzada. Davant situacions laborals concretes, en contextos organitzacionals determinats, cada persona identificarà i triarà –de manera conscient o inconscient– determinats recursos dels què disposa i, combinant-los d’una manera pròpia, els posarà en joc, els farà actuar, amb l’objectiu d’assolir els resultats desitjats. No caldrà, però, mobilitzar tots els seus recursos, sinó només aquells que, entre el conjunt de sabers que disposa, valori que li poden permetre resoldre millor la situació professional concreta.

Des d’aquesta perspectiva ens trobem amb tres aspectes clau de les competències:

- 1) Saber identificar i conèixer a fons les competències que es tenen.
- 2) Aprendre a reconèixer de manera ajustada quines són les característiques fonamentals i els requeriments concrets de l’entorn a on s’ha d’actuar.
- 3) I, sobretot, saber seleccionar i combinar els recursos més idonis per generar les estratègies de resposta més adients.

Les competències són, doncs, una construcció particular d’aprenentatges amb alguns trets característics:

- Les competències es desenvolupen al fil dels aprenentatges formatius, professionals i extra professionals, configurats com a experiències úniques, particulars de cada persona.

- Tenen un caràcter dinàmic, evolucionen amb la pròpia experiència en un “bucle” que integra l'experiència, la reflexió i la construcció de nous aprenentatges, i que es retroalimenta de manera sistemàtica.
- Poden ser, per tant, adquirides i desenvolupades al llarg de la vida i des de diferents àmbits: professional, educatiu, personal.
- Operen com un tot indivisible.

La tasca dels tècnics i de les tècniques d'inserció és que la persona pugui ajustar el seu capital competencial a les exigències de l'ocupació concreta que hagi marcat com a objectiu laboral.

### 1.3. Classificació de les competències

La competència professional opera com un tot indivisible. Tot i així, per treballar amb competències, especialment des de la perspectiva de l'orientació dirigida a la millora de l'ocupabilitat, és útil disposar d'un model d'anàlisi que es pugui individualitzar i que permeti treballar-les amb facilitat.

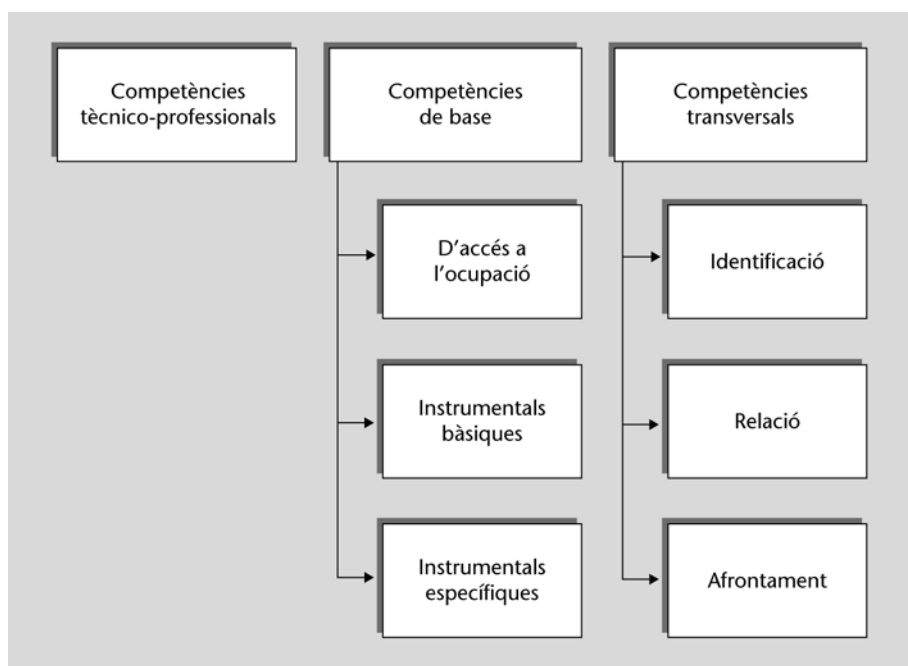
Les competències s'han classificat de diferents maneres. A tall d'exemple, a continuació es presenten algunes de les classificacions existents (Blanco, 2007):

Autor	Classificació
<b>Aubrun i Orifiama (1990)</b>	Competències referides a comportaments professionals i socials Competències referides a actituds Competències referides a capacitats creatives Capacitats referides a actituds existencials o ètiques
<b>Spencer i Spencer (1993)</b>	Competències d'assoliment i acció Competències de suport i servei Competències d'influència Competències gerencials Competències cognoscitives Competències d'eficàcia personal
<b>Bunk (1994)</b>	Competències tècniques Competències metodològiques Competències socials Competències participatives
<b>Mertens (1997)</b>	Competències genèriques Competències específiques Competències bàsiques
<b>HayGroup (2003)</b>	Competències de gestió personal Competències de gestió de l'equip de treball Competències d'influència Competències cognitives Competències d'assoliment

La proposta de classificació que es presenta aquí està fonamentada en el model elaborat des de l'ISFOL, i que ha estat adaptada i desenvolupada per la pràctica i la recerca portada a terme des de SURT, Associació de Dones per la Inserció Laboral. A través del projecte Astrolabius (SURT, 2002), empreses i treballadors/es van realitzar la tasca d'identificació de les competències clau per a l'ocupació, permetent el desenvolupament i reforç d'aquest model.

#### 1.4. Les competències segons el model ISFOL

Segons el model ISFOL, el conjunt de competències s'organitza en tres grans blocs:



##### 1) Competències tècnico-professionals

Fan referència als coneixements teòrics i tècnics específics necessaris per al desenvolupament d'una determinada activitat laboral, i es defineixen a través de l'anàlisi funcional d'una professió o lloc de treball o a través d'un certificat de professionalitat.

Aquestes competències es podran desenvolupar en la pràctica laboral de l'ocupació concreta o a partir de formacions tècniques específiques, tant en la seva possible vessant més pràctica com teòrica.

Algunes opcions de formació tècnico-professional són:

- Cicles Formatius de Grau Mitjà i Grau Superior
- Formació Ocupacional
- Formació contínua
- Escoles Taller

- Cases d'Oficis
- Programa de Qualificació Professional Inicial (PQPI)
- Universitats
- Gremis, col·legis professionals, associacions empresarials
- Contractes de formació i contractes de pràctiques
- Etc.

### **Recursos per a la recerca d'informació**

Informació sobre formació ocupacional:

<http://www.gencat.net/treball/ambits/ocupacio/formacio/index.html>

Oferta formativa pública completa posterior a l'ESO:

<http://www.gencat.net/canaleducacio/estudiaracatalunya/site/1.html>

<http://www.diba.cat/plajove/despresdeleso/index.htm>

Centres formatius d'àmbit privat:

<http://www.educaweb.com/centros/centros-de-formacion-ocupacional-320112.html>

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

[http://www.emagister.com/formacion-ocupacional-barcelona-tps-126040\\_2.htm](http://www.emagister.com/formacion-ocupacional-barcelona-tps-126040_2.htm)

<http://www.anced.es/portal/cursos/formacion-ocupacional-permanente-fop-394.asp>

<http://www.alego.com/es/centros-formacion/barcelona/>

Espai europeu d'educació superior:

<http://www10.gencat.net/dursi/ca/un/eees.htm>

Informació sobre convalidació de titulacions:

<http://www.mec.es/mecd/titulos/convalidacion.html>

Informació general sobre recursos formatius:

<http://www.edu365.com>

<http://www.sunion.net/principal/RecursosOP.htm>

Possibilitats formatives a nivell europeu:

<http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp>

Federació de centres especials de treball de Catalunya:

<http://www.fecetc.org>

Visitar porta 22 de Barcelona Activa:

<http://www.porta22.com/porta22/cat/>

## **2) Competències de base**

Fan referència als coneixements instrumentals relacionats amb el mercat laboral, com el coneixement bàsic del seu funcionament i la gestió dels recursos necessaris per a poder tenir accés a una ocupació.

Els tipus de competències de base són:

- **Competències d'accés a l'ocupació**

- Conèixer els drets i les obligacions bàsiques en les relacions laborals.
- Tenir un coneixement general de les condicions laborals que ofereixen els sectors més propers al propi perfil professional.
- Saber planificar-se i conèixer i utilitzar les tècniques de recerca de feina adients.
- Conèixer i saber utilitzar els recursos d'ocupació, orientació i formació del seu territori.

- **Competències instrumentals bàsiques**
  - Conèixer l'entorn laboral i social del territori.
  - Tenir la capacitat requerida de lectoescriptura i càlcul funcional.
  - Tenir la capacitat requerida de comprensió oral.
  - Tenir la capacitat requerida de destreses psicomotrius.
- **Competències instrumentals específiques**
  - Informàtica i noves tecnologies de la comunicació.
  - Idiomes.
  - Carnet de conduir.
  - Altres.

Es pot dir que aquestes competències s'adquireixen a través dels estudis secundaris obligatoris, però també es poden desenvolupar a partir de l'experiència laboral, la recerca de feina i a través de formació bàsica instrumental específica. En tot cas, i com ja s'ha indicat, depenent del context cultural es poden donar variacions en aquest sentit, ja que hi haurà competències que tot i que aquí poden ser considerades instrumentals bàsiques i apreses a la secundària, a altres indrets no té perquè ser així.

#### **Recursos per a la recerca d'informació**

Portal del departament d'Educació:  
<http://www20.gencat.cat/portal/site/Educacio/menuitem>

Portal del Ministerio de Educación:  
<http://www.mec.es/educa/sistema-educativo/sistema-educativo.html>

Xarxa telemàtica educativa de Catalunya:  
<http://www.xtec.cat/>

Institut Obert de Catalunya:  
<http://iesoc.xtec.cat/intranet>

Recursos de formació de persones adultes:  
<http://www.xtec.cat/fadulats/>

Escola Oficial d'Idiomes de Drassanes:  
[www.eoibd.cat/](http://www.eoibd.cat/)

Escola Oficial d'Idiomes de Vall d'Hebron:  
<http://www.pangea.org/eoi2bcn/>

Informació per a l'aprenentatge del català:  
<http://www.cat365.net/Inici/Ciudadans/LlenguaCatalana/?I=1>

Informació i eines per a l'aprenentatge de llengües:  
<http://www.aulaintercultural.org/>

Federació d'Autoescoles de Barcelona  
<http://www.autoescoles-fab.net/cat/>

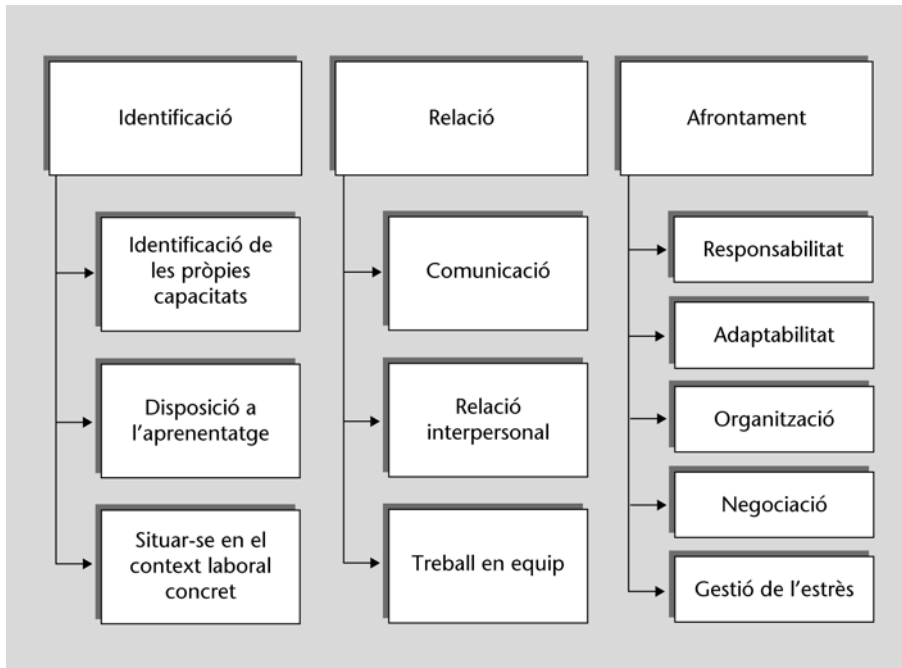
Projecte Òmnia – Noves tecnologies de la Comunicació i la Informació  
<http://xarxa-omnia.org/>

### **3) Competències transversals**

Fan referència al conjunt de capacitats, habilitats i actituds necessàries per a donar resposta a situacions laborals de diversa complexitat. Aquestes compe-

tències tenen un caràcter transversal en moltes ocupacions i contextos i amb un elevat component cognitiu.

A continuació es presenta la classificació de les competències transversals en tres grups, amb algunes competències concretes vinculades. Partint de la idea que la competència fa referència a un conjunt integrat i que els elements competencials estan en contínua interacció, la seva classificació s'ha d'entendre com una manera de fer més aclaridora la seva anàlisi i conceptualització:



**a) Competències transversals d'identificació.** Són aquelles competències relacionades amb l'anàlisi tant de les pròpies capacitats com de les característiques de l'entorn laboral. Aquestes competències implicarien, per exemple, la capacitat d'identificar els propis punts febles i les potencialitats, identificar les característiques i els requeriments del context i generar estratègies de resposta satisfactòries per a la persona, etc. Una bona capacitat de diagnosi facilitarà i permetrà relacionar-se amb els altres i l'entorn i afrontar problemes i situacions de manera eficaç.

Els tipus de competències transversals d'identificació són els següents:

- **Identificació i valoració de les pròpies capacitats.** Capacitat de reconèixer potencialitats i límits personals, en relació a l'àmbit laboral, i de construir una imatge professional realista i positiva valorant i confiant en les capacitats pròpies.
- **Disposició a l'aprenentatge.** Conèixer i definir els propis interessos de formació en relació a un objectiu laboral. Saber identificar els dèficits formatius que puguin afectar al desenvolupament de les tasques i mantenir una actitud positiva cap a l'aprenentatge per a millorar les capacitats professionals.

- **Situar-se en el context laboral.** Saber identificar les característiques i requeriments principals del context laboral immediat –l'ocupació, el lloc de treball, el perfil professional, etc.– per poder generar estratègies professionals que afavoreixin l'obtenció de resultats positius per a la persona i per a l'empresa.

**b) Competències transversals de relació.** Són aquelles competències que incorporen un ampli ventall de processos relatius a com establir una relació amb altres persones i amb l'entorn. Relacionar-se eficaçment amb els altres suposa el desenvolupament d'un conjunt d'habilitats de naturalesa socioemocional (domini de l'expressió de les emocions i sentiments, gestió del conflicte, etc.) i d'estils de comportament que es posen en joc durant la interacció. Són competències relacionals la capacitat de comunicació, de relació interpersonal, de treball en equip, d'escolta, d'expressió, de diàleg, de cooperació, etc.

Els tipus de competències transversals de relació són els següents:

- **Comunicació.** Saber expressar i presentar els propis pensaments i idees de manera clara i saber escoltar i entendre als altres.
- **Relació interpersonal.** Saber relacionar-se satisfactòriament amb les companyes i companys de treball i poder respondre correctament davant les persones que hi ha per sobre d'un en l'estructura organitzacional de l'empresa, mantenint una actitud assertiva en les relacions.
- **Treball en equip.** Col·laborar i cooperar en la realització de les tasques dins d'un equip, entenent que es treballa per a un objectiu comú.

**c) Competències transversals d'afrontament.** Són aquelles competències referides al conjunt de capacitats que, integrades amb les diagnòsi i relació, permeten a la persona intervenir sobre un problema o una situació nova amb majors probabilitats de solucionar-la. Fan referència a un conjunt de competències que permeten la construcció i la posada en marxa d'estratègies d'acció, amb la finalitat d'assolir els objectius personals i aquells prevists a la tasca. Són competències relatives a la capacitat de resolució de problemes, la capacitat de negociació, etc.

Els tipus de competències transversals d'afrontament són els següents:

- **Responsabilitat.** Disposició per a implicar-se en el lloc de treball, valorant-lo com a expressió de la competència professional.
- **Adaptabilitat.** Capacitat de generar estratègies de resposta als canvis de l'entorn de treball i a les noves exigències de l'ocupació, que afavoreixin l'obtenció de resultats positius per a la persona, davant un ampli ventall de situacions laborals.
- **Organització del propi treball.** Tenir una visió clara del conjunt de les tasques relacionades amb el propi lloc de treball i poder executar-les amb els recursos i els terminis prevists. Poder desenvolupar-les de manera independent.



- **Negociació.** Buscar acords satisfactoris per a les parts i apropar posicions, sempre que sigui possible, davant situacions de conflicte en les relacions interpersonals i del contexte laboral.
- **Gestió de situacions d'estrès.** Saber generar estratègies de resposta positiva davant les situacions de dificultat, sobrecàrrega de tasques i conflicte que poden aparèixer en relació al lloc de feina.

Les competències transversals són d'una importància significativament rellevada en el mercat laboral actual.

En primer lloc perquè el mercat laboral actual es caracteritza, com ja s'ha senyalat anteriorment, pel canvi: llocs de treball temporals, canvis d'ubicació, polivalència en les ocupacions, reciclatge continu i necessitat d'actualització constant, etc. Aquest fet fa que les competències transversals adquireixin un pes que fins fa relativament poc temps no eren considerades més que com a factor addicional a tenir en compte. El que es valorava eren, bàsicament, les competències tècniques i les instrumentals. Un indicador d'aquest canvi el podem trobar en el curriculum europeu, on es recomana incorporar aquesta altra cara del capital competencial de la persona, fet que fins ara no s'acostumava a introduir en els curriculums.

En segon lloc, perquè treballar des d'aquesta perspectiva facilita recuperar els aprenentatges que les persones realitzen en àmbits de treball no formals amb l'objectiu de donar-los presència i valor. En altres paraules, es tracta de recuperar el seu "currículum ocult", partint del reconeixement que els aprenentatges i les experiències realitzades per les persones.

A través de la recuperació de les competències transversals adquirides durant l'experiència no reconeguda dins la trajectòria vital serà possible identificar nombroses competències perfectament transferibles a l'entorn laboral i a ocupacions concretes i més, com ja hem dit, en un mercat laboral com l'actual.

Un exemple seria el de les competències transversals adquirides en el transcurs de les trajectòries vitals de les persones immigrades, processos que impliquen i requereixen tot un desplegament d'habilitats, actituds, coneixements, etc. per poder assolir canvis importants i complexos.

Per tant, per actuar de manera competent caldrà activar i combinar tot el conjunt de competències (tècnico-professionals, de base i transversals) que siguin necessàries per a l'ocupació concreta que s'ha de desenvolupar. De l'elecció i utilització adequada d'aquestes dependrà el nivell d'èxit de l'acció de la persona. Per tant, el capital competencial serà un factor clau de l'ocupabilitat d'una persona.

L'anàlisi funcional permet identificar les competències laborals inherents a una ocupació concreta, centrant-se en allò que el/la treballador/a assoleix, és a dir, els resultats (diferenciant-se així de l'anàlisi de tasques convencional). En altres paraules, és un mètode que permet establir l'estructura d'una qualificació professional partint de la identificació de la finalitat principal de l'ocupació i derivant successivament en les funcions que són significatives per al seu desenvolupament i arribant d'aquesta manera als elements de competència, que serien aquelles funcions realitzables per una persona.

Així, de les funcions i tasques definides per a la pràctica d'una ocupació, es desprenen les competències necessàries (les que es posen en joc) per realitzar l'acció de manera solvent i eficaç (com es posen en joc).

Alhora s'ha de considerar que no totes les ocupacions requereixen un mateix nivell de competència, variable que també permet diferenciar entre diferents llocs de treball. Els **nivells de competència** permeten distingir els diferents graus de complexitat, varietat i autonomia exigits.

A continuació es presenten els cinc nivells de competència professional més utilitzats:

- **Nivell de competència 1.** Competència en la realització d'una gamma variada d'activitats rutinàries i previsibles.
- **Nivell de competència 2.** Competència en una àmplia gamma d'activitats laborals, realitzades en diferents contextos. Algunes són complexes. Existeix certa autonomia i responsabilitat individual. Sovint es requereix la col·laboració amb altres persones dins d'un equip o grup de treball.
- **Nivell de competència 3.** Competència en un ampli i variat ventall de tasques, realitzades en diferents contextos, usualment complexes i no rutinàries. Elevat nivell de responsabilitat i autonomia.
- **Nivell de competència 4.** Competència en una àmplia gamma d'activitats complexes (tècniques o professionals) desenvolupades en contextos molt diversos, amb un alt nivell de responsabilitat i autonomia, amb responsabilitats sobre el treball d'altres persones i, ocasionalment, sobre l'assignació de recursos.
- **Nivell de competència 5.** Competència que implica l'aplicació d'una gamma significativa de principis fonamentals i de tècniques complexes en una gran varietat de contextos, sovint imprevisibles. Es requereix molta autonomia personal. Responsabilitat freqüent en l'assignació de recursos, en l'anàlisi, diagnòsi, disseny, execució i avaluació de l'activitat.

#### Un exemple pràctic

A continuació es pot observar una oferta laboral d'Ikea per a contractar un venedor/a especialista en decoració de la llar descrita segons el model clàssic però de la qual es poden desprendre les competències que es requereixen al lloc de treball.

#### Per saber-ne més

Podeu visitar el següent enllaç:  
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/viii.htm>

Objectius del lloc de treball	Les responsabilitats	Requisits
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aconsellar i orientar a la clientela de la botiga respecte a la gamma de productes de la secció corresponent.</li> <li>Conèixer tècnicament i funcional els productes de la secció i tenir coneixement general de la gamma i serveis de la botiga, així com de la seva política comercial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestionar i realitzar vendes proposant alternatives i solucions utilitzant els mitjans informàtics necessaris.</li> <li>Realitzar tasques bàsiques de muntatge, etiquetatge, ordenació, reposició, comunicació i neteja de la zona.</li> <li>Col·laborar en projectes i canvis previstos en la pròpia secció.</li> <li>Establir una adequada comunicació tant amb la pròpia secció com amb els altres departaments (decoració, logística...)</li> <li>Col·laborar en el seguiment i control de les vendes utilitzant els procediments i eines internes (llistes, etc.)</li> <li>Donar suport en tasques i activitats dins i fora de la secció a petició del responsable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiència en vendes i atenció al client.</li> <li>Es valoraran coneixements d'informàtica a nivell d'usuari.</li> <li>Persona orientada al client, mentalitat de servei i aptituds comercials.</li> <li>Actitud oberta i flexible.</li> <li>Persona dinàmica i amb capacitat de treballar en equip.</li> <li>Persona responsable i amb iniciativa.</li> </ul>

De l'anàlisi funcional es poden obtenir les competències necessàries per a la pràctica d'aquesta ocupació. Cal anar a buscar les funcions i competències requerides distribuïdes en els apartats: objectius del lloc de treball, responsabilitats i requisits.

- Competències tècniques**

- Coneixement de tècniques de muntatge, etiquetatge i neteja
- Coneixement de tècniques de venda i d'atenció al client
- Coneixement tècnic i funcional dels productes
- Coneixement general de la gamma de serveis de la botiga
- Coneixement de la política comercial de l'empresa

- Competències de base**

- Coneixements d'informàtica
- Lectura, escriptura i càlcul funcional
- Coneixement de l'idioma utilitzat pels clients

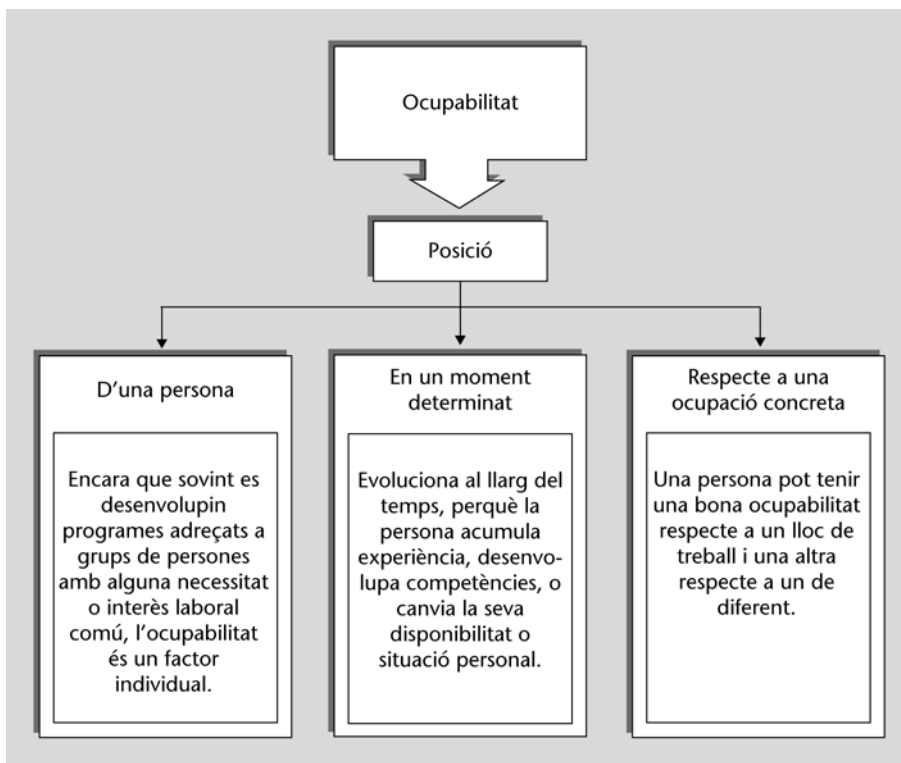
- Competències transversals**

- Iniciativa
- Gestió de problemes
- Capacitat d'organització, ordre
- Capacitat de comunicació Capacitat de coordinació, col·laboració
- Capacitat de treball en equip
- Adaptabilitat, flexibilitat Dinamisme
- Responsabilitat

## 2. Ocupabilitat

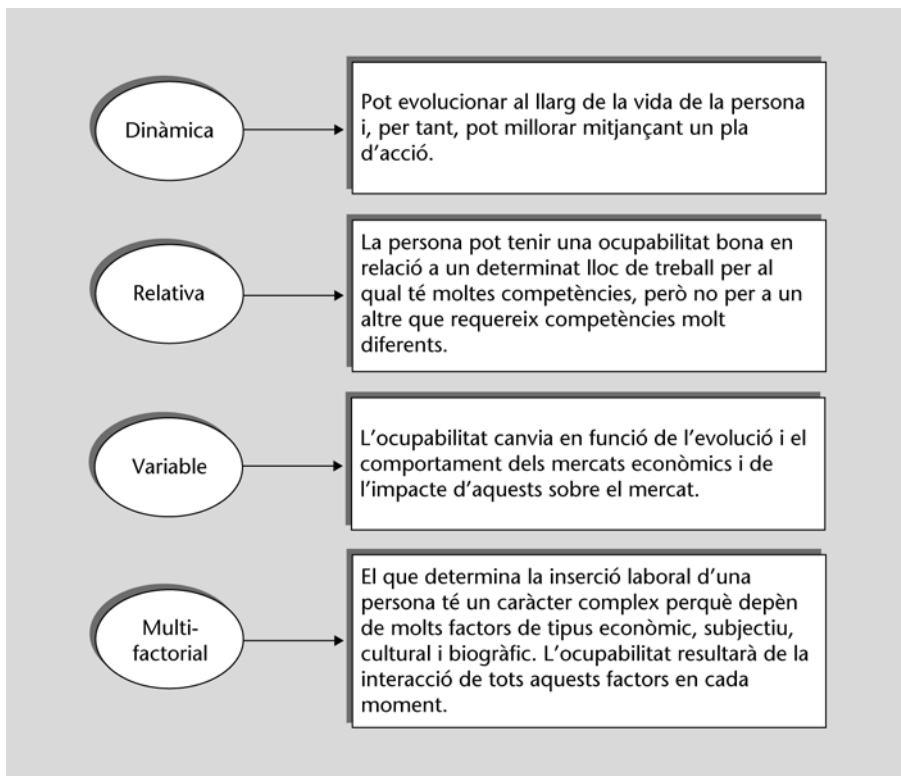
La paraula *ocupabilitat* és una traducció del terme anglès “*employability*”, construït en la dècada dels 80 a partir de les paraules *employ* (ocupació) i *ability* (habilitat). Literalment es pot traduir com a l’habilitat per a accedir o mantenir una ocupació.

La definició d’ocupabilitat amb què es fonamenta aquesta proposta metodològica és la següent: ocupabilitat indica la posició d’una persona en un moment determinat de la seva vida respecte a una ocupació concreta.



## 2.1. Característiques de l'ocupabilitat

L'ocupabilitat és:



## 2.2. L'anàlisi de l'ocupabilitat

L'anàlisi de l'ocupabilitat és una eina que permet a la persona conèixer les seves necessitats d'inserció. Si algú desitja modificar la seva ocupabilitat, pot conèixer la seva situació respecte al mercat de treball analitzant els seus indicadors. Així, el procés d'explorar els diferents factors que componen la pròpia ocupabilitat permet prendre consciència de la situació respecte a la inserció i pot ser la base per millorar-la en qualsevol moment de la trajectòria laboral de la persona.

Tot i a la complexitat d'aquest concepte, moltes vegades es tendeix a partir de concepcions parcials de l'ocupabilitat i basades només en els dèficits alhora d'analitzar-la. En determinades metodologies d'anàlisi es miren els requeriments dels llocs de treball que la persona no aconsegueix: disponibilitat, competències tècniques... És comprensible que per planificar la millora d'una situació es tendeixi a analitzar allò que no funciona. Però en el treball amb persones en risc d'exclusió sociolaboral, aquest exercici sovint aporta tan sols una llista considerable de mancances que difícilment s'hauran resolt prèviament a la inserció laboral. És un peix que es mossega la cua: la persona no és ocupable perquè té uns dèficits, però mai els deixarà de tenir fins que no es puguin modificar en un entorn laboral.

Pensar en l'ocupabilitat només en termes de dèficits parteix d'un patró de normalitat (uns requisits-típics en el mercat laboral) que no és estàndard com es pretén. El nivell de domini de les competències moltes vegades és variable i no es configura en una escala uniforme, a diferència de la qualificació. Algunes persones amb alguns factors personals de baixa ocupabilitat poden aportar competències pròpies molt valuoses per alguns entorns laborals. Els/les contractadors/es, per exemple, més que buscar "el/la millor treballador/a" sovint el que cerquen és "la persona idònia" per al lloc de treball que ofereixen.

A més, si es localitza l'atenció en els dèficits també s'ignora un important potencial que totes les persones tenen de coneixements, destreses i experiències i que poden articular amb els mecanismes adequats per a dirigir-les a la inserció laboral. Per mesurar l'ocupabilitat, alguns indicadors com el nivell de qualificació, les competències transversals, la motivació, els interessos i els contactes personals, poden tenir un pes significatiu que compensi l'existència d'altres indicadors negatius que poden estar incidint en l'ocupabilitat de la persona i que no tenen perquè dependre només d'ella.

Les experiències laborals no formals, algunes experiències de participació en organitzacions i activitats de la societat civil, la família o la comunitat, moltes competències transversals apreses en allò quotidià i certes característiques personals o d'estil de vida constitueixen factors d'ocupabilitat positius a partir del moment en què la persona en pren consciència i les pot operar i millorar.

És per això que el procés d'**anàlisi de l'ocupabilitat** ha de connectar els factors d'ocupabilitat amb la pròpia realitat de la persona, les seves capacitats i els requeriments del mercat de treball. És un procés que consisteix en posar la persona, amb el capital competencial adquirit al llarg de la seva trajectòria vital, laboral i professional, en relació al seu objectiu laboral amb una intenció principalment interpretativa. Aquesta anàlisi ofereix una informació objectiva que permet contrastar aquelles interpretacions útils per a comprendre i establir un projecte personal d'inserció.

Es pot descriure l'anàlisi de l'ocupabilitat com un procés:

### 1) Compartit

**a) Per a què es donin canvis reals en aspectes importants la persona ha de ser protagonista de tot el procés.** Sovint el/la tècnic/a fa la diagnosi de la persona de manera unilateral. De què serveix una bona anàlisi de l'ocupabilitat que no s'hagi realitzat de manera compartida? I si aquesta anàlisi unilateral suposadament és encertada, quin sentit té comptar amb una simple hipòtesi amb la què la persona afectada no té perquè sentir-se identificada per entendre les dificultats d'inserció?

**b) Comprendre el significat dels canvis necessaris per a la pròpia inserció** és l'aspecte clau que permet valorar si s'està fent una anàlisi realment compartida. El procés serà significatiu per a la persona si aquells aspectes que s'han acordat en l'espai d'orientació concorden amb les seves altres concepcions i són viscuts com a rellevants. Des d'una concepció constructivista, un aprenentatge serà significatiu si s'incorpora a l'estructura de coneixements que ja té la persona. Si el/la professional, en lloc d'acompanyar el procés, el que fa és prendre les decisions sobre què és "el que convé" a la persona, difícilment afavorirà un treball efectiu i significatiu per a la persona. La persona pot estar mantenint el vincle i continuant el procés per altres raons, com pugui ser no perdre una prestació o no poder accedir a la borsa de treball del dispositiu, que són viscuts com a premi. De totes maneres, no tots els aspectes són comprensibles i transparents a la comprensió de la persona i, per descomptat, del/la professional.

## 2) Flexible i transversal

**a) S'ha d'entendre l'anàlisi com a un procés no lineal.** Analitzar no és un pas previ al treball d'inserció, sinó un dels seus processos transversals. Es pot dir que en la primera fase del treball s'insistirà més en l'anàlisi de l'ocupabilitat, però aquest és un procés permanent que es durà a terme fins al final del treball. Permetrà avaluar la seva evolució, marcar-se fites realistes i prendre decisions per a modificar-ne certs aspectes.

**b) El procés d'anàlisi ha de tenir un caràcter actiu.** Moltes vegades caldrà cercar estratègies que permetin incrementar el nombre d'"inputs" per a treballar l'anàlisi de l'ocupabilitat. Si bé en molts casos pot analitzar-se en base a l'itinerari i les experiències acumulades per la persona, en aquest cas la informació i el procés poden perdre una part del seu contingut real. En moltes qüestions clau no s'aconseguirà el mateix resultat si no és partint de l'experiència contrastada que es dona en l'acompanyament a la inserció. Sovint, per exemple, quan la persona es troba en un procés de recerca de feina ha de resoldre qüestions reals que ofereixen elements molt més significatius d'anàlisi que la reflexió abstracta sobre la seva ocupabilitat. Un altre exemple seria el cas de les persones que alhora de buscar informació relativa al perfil professional de determinada ocupació han optat per sortir del dispositiu per entrevistar a professionals. Aquestes entrevistes directes normalment han aportat més informació, i més significativa per al contrast i anàlisi, que qualsevol anàlisi abstracte realitzat des del propi dispositiu.

## 3) Retroalimentat

**a) L'anàlisi de l'ocupabilitat és un procés de caràcter dinàmic.** El mateix fet d'estar portant-ho a terme produeix canvis en molts factors que s'estan analitzant: es generen noves competències, es posen a prova moltes concepci-

ons prèvies i es reordenen algunes de les prioritats. Es pot descriure, per tant, com a un procés que es retroalimenta.

### 2.3. Metodologia per a l'anàlisi de l'ocupabilitat

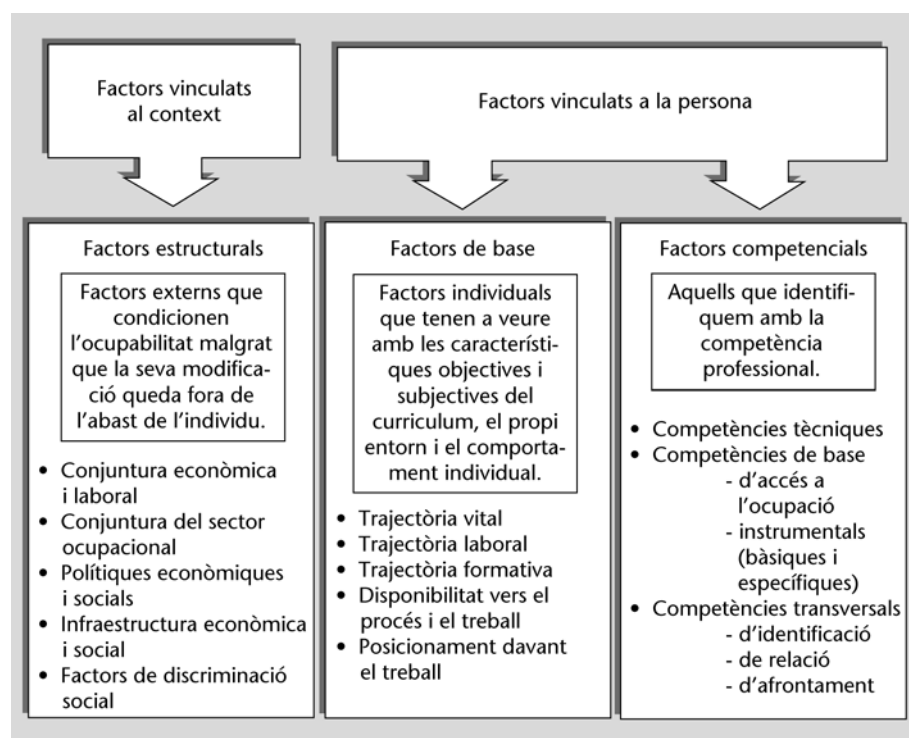
A través de l'anàlisi es podrà:

- Detectar els factors d'ocupabilitat que incideixen en l'ocupabilitat
- Planificar les accions del projecte d'inserció
- Avaluar els canvis en l'ocupabilitat al llarg del procés
- Definir grups d'incidència

Cal parlar d'**indicadors**, ja que no existeix cap mesura directa de la capacitat d'inserció laboral. Alguns d'ells poden tenir un gran pes, mentre altres tenen un efecte compensador o bé irrellevant.

Es pot construir un sistema d'indicadors qualitius (que reflecteixi cada un d'aquests factors d'ocupabilitat) com a eina de treball per a recollir la informació de manera sistemàtica. Aquests mateixos indicadors qualitius han de servir per fer visibles i avaluable els resultats de l'ocupabilitat durant el procés d'acompanyament de la inserció.

Per facilitar aquest procés d'identificació d'indicadors la classificació dels diferents factors que incideixen en l'ocupabilitat de les persones pot ser molt útil. Seguint aquesta lògica, en la metodologia proposada aquí, els factors d'ocupabilitat es divideixen en tres categories que permeten agrupar les variables entre:



#### Els grups d'incidència

A partir de la identificació d'un nombre de factors compartits presents en una població determinada es poden definir grups d'incidència. L'objectiu de la construcció de grups d'incidència és poder definir metodologies i accions específiques adequades a les necessitats i "factors d'incidència" específics d'aquell grup en particular, que facilitin la millora de la seva ocupabilitat.



### 2.3.1. Els factors estructurals

La situació i el context en què es troba la persona són part determinant de la seva ocupabilitat. Les variables de tipus polític, econòmic i social conformen les oportunitats objectives d'accés i permanència a l'ocupació amb què es trobarà.

- Incideixen en les dinàmiques de creació d'ocupació i en el creixement, transformació o declivi de sectors i perfils professionals.
- Configuren la qualitat del mercat de treball (estabilitat laboral, poder adquisitiu, temps de treball, seguretat laboral, igualtat de gènere, integració de col·lectius amb dificultats...)
- Indiquen les prestacions, serveis o recursos que la societat crea per regular el mercat de treball, facilitar l'accés d'alguns col·lectius i persones a la formació o donar-los serveis complementaris que facilitin la transició o el manteniment del lloc de treball.
- Indiquen els efectes de discriminació que faciliten o dificulten la inserció. Els efectes de discriminació estan en funció de circumstàncies molt diverses.

La persona i les estratègies d'inserció laboral no poden modificar per si soles aquest grup de variables, encara que en alguns casos hi poden tenir una influència significativa.

Malgrat tot, és important contemplar-les dins de l'ocupabilitat per evidenciar el caràcter multifactorial i situacional d'aquesta: una persona pot tenir una alta ocupabilitat en una conjuntura econòmica i política, però no tan bona en una altra. Prendre consciència d'aquests elements externs i del seu impacte en la pròpia ocupabilitat és un pas significatiu per si mateix en el procés de modificació i millora de l'ocupabilitat.

És important que des dels dispositius d'inserció es tingui permanentment en compte en quina conjuntura de l'economia i el mercat es troben de cara al disseny d'objectius i projectes, per tal d'adaptar-se i incidir en les tendències i l'evolució del mercat de treball. **De fet els dispositius d'inserció han de ser autèntics observatoris del mercat laboral**, amb actualitzacions constants d'informació i anàlisis adaptats a la realitat local, tant per a la seva funció d'orientació a les persones com d'intermediació amb les empreses.

### 2.3.2. Factors personals

Els factors personals afavoreixen o dificulten la inserció. Quan es parla de modificar alguns factors personals s'està tractant de qüestions que formen part de la vida privada de les persones.

#### Exemple

El fet que les dones s'hagin incorporat el mercat laboral formal ha fet emergir noves ocupacions que abans no existien de manera regulatitzada: serveis de proximitat i d'atenció a les persones.

#### Exemple

La llei 43/2006, per a la millora del creixement i del treball permet regular bonificacions per als contractes temporals que es celebren amb treballadors/es amb discapacitat o amb persones que es trobin en situació d'exclusió social.

#### Exemple

La llei 39/2006 de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència ha de poder facilitar l'accés i el manteniment del lloc de treball de persones que tenen persones dependents al seu càrrec i que no poden compatibilitzar les dues tasques sense suport.

#### Exemple

Discriminació per:

- Raó de gènere. (Per exemple: ser dona o ser home en determinats llocs de treball, tenir fills/es.)
- Raó d'origen cultural, procedència o religió. (Per exemple: ser gitano/a, ser musulmà, ser extranger.)
- Raó de situació personal. (Per exemple: tenir algun tipus de discapacitat, ser expres/a, etc.)

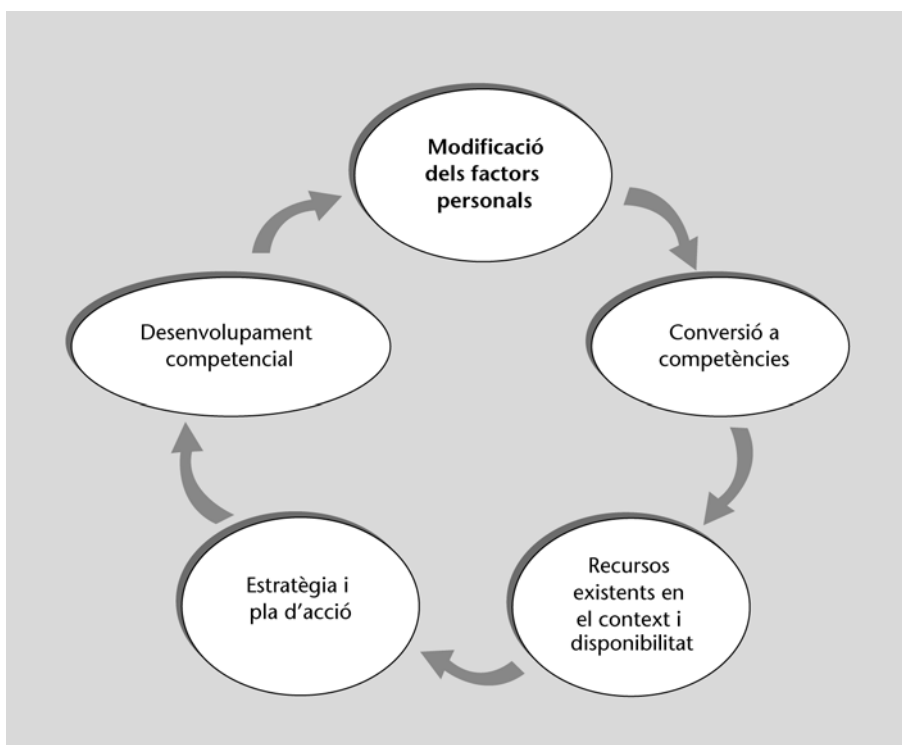
L'efecte que té sobre l'ocupabilitat el fet de ser gitano/a, dona, immigrant, etc., és un factor de caràcter estructural ja que és l'organització social que determina que aquestes condicions personals esdevinguin factors de discriminació. Es confirma el seu caràcter estructural des del moment que és impossible la seva modificació per part de la persona.

Una part important està vinculada al passat de la persona (del passat més llunyà al més immediat) i es reflecteix en les seves trajectòries vitals, formatives i laborals. Una altra part inclou el posicionament present davant del treball i la seva disponibilitat vers el procés i el treball, és a dir, qüestions com les seves concepcions entorn del treball, la seva situació familiar o la seva motivació per a la recerca d'ocupació, en tant que afecten aspectes tan importants com la seva disponibilitat o el propi disseny del projecte professional.

Qualsevol d'aquests factors poden suposar informació privada que la persona decideix oferir o no, per fer-ne ús exclusivament en el seu procés d'inserció i de la qual, per tant, se n'ha de garantir la confidencialitat.

Aquests factors que condicionen fortament l'ocupabilitat només són susceptibles de ser modificats per la persona a través del desenvolupament competencial que s'activi a voluntat de la persona.

Per exemple, els factors vinculats a la trajectòria formativa canviaran només si la persona decideix desenvolupar determinades competències que requereixen de la seva participació en un curs.



Els i les professionals de la inserció no poden intervenir directament per tal que la persona modifiqui aquests factors, encara que s'inclouran en el procés d'anàlisi de l'ocupabilitat, per tal d'ajudar a la persona a fer evidents les causes de les seves dificultats d'inserció.

La legitimitat i capacitat de modificar aquests factors forma part de la responsabilitat de la persona, i cap imperatiu relacionat amb la inserció laboral pot justificar els canvis si no compta amb una decisió presa conscientment per aquesta.

Els i les professionals incideixen en la competència professional.

Capacitar a la persona amb competències per a identificar, relacionar-se i afrontar és l'àmbit de treball del/a tutor/a. El posar en pràctica aquestes competències permetrà a la persona prendre l'opció de modificar aquells factors de tipus personal que puguin millorar la seva ocupabilitat.

El procés de millora de l'ocupabilitat –quan es parla dels factors personals– ha d'oferir a la persona la capacitat de conèixer els factors personals que li poden permetre una millor inserció i dotar-la de les competències necessàries per a produir-hi canvis quan ho desitgi.

### 2.3.3. Els factors competencials

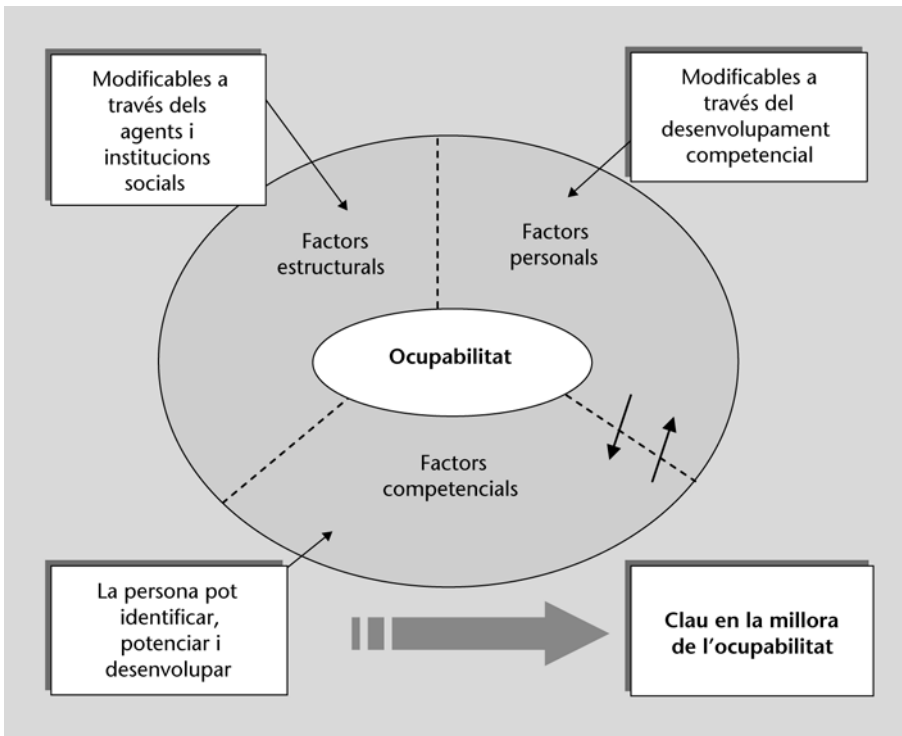
La competència professional és el factor clau en la millora de l'ocupabilitat. No només perquè és modificable, sinó perquè és el factor actiu capaç de possibilitar el canvi en els factors personals de l'ocupabilitat.

Sobre la competència professional podeu veure la unitat 1 d'aquest mateix mòdul.

La competència professional determina la capacitat de la persona de prendre decisions, de millorar la seva formació, canviar o fer compatibles els seus valors i hàbits amb l'ocupació i modificar les seves actituds enfront la inserció.

La gran majoria de les competències professionals són vàlides per a diferents sectors d'ocupació i per un gran nombre de llocs de treball si les persones són capaces de transferir-les i adequar-les a cada lloc. Per aquest motiu, també es pot entendre la competència professional com el conjunt de capacitats personals que permeten desenvolupar diferents treballs i activitats al llarg de la vida.

A continuació es presenta un resum gràfic dels factors d'ocupabilitat i els mecanismes existents per al seu canvi i millora:



## Idees clau

L'eix metodològic que fonamenta aquesta proposta és el **model de competències**. En aquest model, el concepte clau és el de **competència professional**, que entenem com a aquell conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral.

Aquest conjunt de competències s'organitza en tres grans blocs: competències tècnico-professionals, competències de base i competències transversals. Per actuar de manera competent caldrà activar i combinar tot el conjunt d'aquestes competències que siguin necessàries per a l'ocupació concreta que s'ha de desenvolupar. De l'elecció i utilització adequada d'aquestes dependrà el nivell d'èxit de l'acció de la persona. Per tant, el capital competencial serà, doncs, un factor clau de l'ocupabilitat d'una persona.

L'**ocupabilitat** s'entendrà com a la posició d'una persona en un moment determinat de la seva vida respecte a una ocupació concreta i dependrà de diferents factors que conflueixen alhora. De fet, es proposa un model que diferencia tres tipus de factors importants pel que fa a la seva incidència en l'ocupabilitat de les persones: factors estructurals, factors personals i factors competencials.

Els factors estructurals són els factors externs (econòmics, polítics i socials) que condicionen les oportunitats objectives d'accés i permanència en una ocupació. És important tenir-los en consideració encara que la seva modificació no depèn de l'acció de les persones a nivell individual, sinó de les institucions i agents socials que operen en la societat en general i en la local en concret.

Els factors personals són factors individuals vinculats a les característiques objectives i subjectives de la trajectòria vital, laboral i formativa de les persones, així com la seva situació socioeconòmica i el seu posicionament davant el treball.

Els factors competencials o competència professional (competències, tècniques, de base o transversals), com ja hem dit, representen l'element clau que permet millorar l'ocupabilitat. Només a través del desenvolupament competencial la persona podrà incidir i provocar canvis en els seus factors personals.

## Glossari

**acció professional contextualitzada** *f* Actuació vinculada entre les competències de la persona –els seus propis recursos– i la competència professional.

**competència professional** *f* Conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral.

**competència de base** *f* Conjunt de coneixements instrumentals relacionats amb el mercat laboral, com el coneixement bàsic del seu funcionament i la gestió dels recursos necessaris per a poder tenir accés a una ocupació.

**competència transversal** *f* Conjunt de capacitats, habilitats i actituds necessaris per a donar resposta a situacions laborals de diversa complexitat. Aquestes competències tenen un caràcter transversal en moltes ocupacions i contextos i amb un elevat component cognitiu.

**competència tecnicoprofessional** *f* Conjunt de coneixements teòrics i tècnics específics necessaris per al desenvolupament d'una determinada activitat laboral, i es defineixen per un ofici, un perfil professional o un lloc de treball.

**factor competencial de l'ocupabilitat** *m* Factor equivalent a competència professional o capital competencial vinculat a una ocupació.

**factor estructural de l'ocupabilitat** *m* Variable de tipus polític, econòmic i social que conforma les oportunitats objectives d'accés i permanència a l'ocupació amb la qual es trobarà la persona.

**factor personal de l'ocupabilitat** *m* Element que forma part de la vida privada de les persones amb les quals es treballa. Una part important està vinculada al passat de la persona (del passat més llunyà al més immediat) i es reflecteix en les seves trajectòries vitals, formatives i laborals i l'altra part inclou el posicionament present davant del treball i la situació socioeconòmica de la persona.

**ocupabilitat** *f* Capacitat d'un treballador o treballadora per a mantenir el seu lloc de treball o per a trobar una altra feina en un moment determinat de la seva vida.

## Bibliografia

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.

Blanco Prieto, A. (2007) *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Esic ediciones. Madrid.

Colomer, M., Palacín, I. i Rubio, F. (pendent de publicació) *Claus tutorials*. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Barcelona.

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.

Copsa – Fundació Privada (2007). *Or Book El Llibre Blanc de l'Orientador*. Server d'Ocupació de Catalunya. Barcelona.

Heim, D. i Puig E. (2007). *Manual per a la Recol·locació de treballadores Sexuats*. Surt, Associació de Dones per la Inserció Laboral.

SURT (2002). *Astrolabius – Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión*. Comissió Europea. Disponible a <http://www.surt.org/astrolabius/>

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

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

Porta 22. Barcelona Activa (2008). *Ocupabilitat: Una estratègia per trobar i mantenir feina*. Ajuntament de Barcelona.

Porta 22. Barcelona Activa (2008). *Conèixer el mercat laboral: Una realitat canviant*. Ajuntament de Barcelona.

## Referències bibliogràfiques

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. OIT/Cinterfor. Montevideo.

