

PROCÉS PER SELECCIONAR DOS/DUES TÈCNICS/QUES EN ORIENTACIÓ LABORAL I CONSTITUCIÓ D'UNA BORSA DE TREBALL.

Segona prova teòric pràctica

Serà de caràcter obligatori i eliminatori. Consistirà en diverses proves teòric pràctiques relacionades amb les funcions a desenvolupar el lloc de treball i/o basades en el temari que consta a les bases.

Concretament consistirà en el desenvolupament de quatre preguntes teòriques i la resolució de tres supòsits pràctics

La durada d'aquesta prova serà de 2 hores i mitja.

Es puntuarà fins a un màxim de 45 punts. Les persones aspirants que no aconseguixin un mínim de 22,5 punts quedaran excloses del procés selectiu.

Es valoraran favorablement, entre altres aspectes a considerar pel tribunal, la correcció en les respostes, la profunditat en el coneixement de la matèria, la sistemàtica, la claredat i la capacitat d'anàlisi.

PREGUNTES TEÒRIQUES:

1. Què és el mercat de treball? (màxim 3 punts)

El mercat de treball és l'àmbit en el qual coincideixen les demandes de treball (ofertes d'ocupació) que fan les empreses i les ofertes de treball (demanda d'ocupació) de les persones que aspiren a un lloc de treball.

L'equilibri de mercat determina el nivell d'ocupació i el preu del treball (el salari). Però el mercat de treball no es pot entendre només com un mecanisme econòmic, és també una institució social que determina la posició que hom ocupa en la societat. En el capitalisme, les relacions entre treballadors i empresaris responen a una lògica mercantil, tanmateix des del punt de vista del treballador la situació és molt particular. El treballador ven la seva força de treball per un temps determinat i es veu obligat a posar-hi part de la seva vida. Per això, són tan importants, més enllà del sou, les condicions laborals.

(Definició de la gran enciclopèdia catalana)

El mercat de treball o mercat de la feina és el mercat on conflueixen la demanda i l'oferta de treball. Es diferencia de la resta de mercats perquè està relacionat amb la llibertat dels treballadors i la necessitat de garantir-la.

La interacció de les dues variables anomenades anteriorment, és representada en la Corba del Mercat de Treball.

La Corba del Mercat de Treball mostra la interacció conjunta de les dues variables

principals; +Oferta de Treball (OL) i la Demanda de Treball (DL)

La interacció d'aquestes dues variables determina el Salari (W) i el Punt d'Equilibri de la Corba (Pe).

Aquest punt d'equilibri ens mostra que els empresaris i els treballadors s'han posat d'acord sobre el Salari i no hi ha cap conflicte.

Per aquest motiu, normalment està influenciat i regulat per l'Estat a través del dret laboral i pels convenis col·lectius de treball. Els individus intercanvien serveis de treball. L'oferta de treball inclou al conjunt de treballadors que estan disposats a treballar, i la demanda està formada pel conjunt d'empreses o empleats que contractaran als treballadors. El salari és el preu del treball realitzat pel treballador en aquest mercat

(Definició de la Wikipèdia)

El mercat laboral és el conjunt de relacions i de processos d'intercanvi que s'estableixen segons l'oferta d'ocupació i la demanda de feina.

(Definició del termcat)

Ítems a valorar	Puntuació
Definició completa, tenint en compte totes les variables. Exposició clara	2
Coneix i defineix els elements bàsics que configuren el mercat de treball	1

2. Que són les competències professionals segons el model ISFOL? (màxim 5 punts)

INFORMACIÓ SOBRE LES COMPETÈNCIES

QUÈ SÓN LES COMPETÈNCIES?

Els coneixements, les tècniques, destreses, capacitats, habilitats, aptituds que qualsevol persona va adquirint al llarg de la seva vida fent qualsevol activitat (lúdica, esportiva, associativa, formativa, laboral, familiar, etc.).

PER EXEMPLE: fent un curs de monitor/a de lleure es poden adquirir **coneixements de disseny d'activitats educatives**, jugant a bàsquet es pot desenvolupar la **capacitat de treball en equip**; o la **competència d'organització** preparant un viatge, etc.

A L'ÀMBIT LABORAL PARLEM DE COMPETÈNCIA PROFESSIONAL:

El conjunt integrat 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**

És a dir aquelles **competències que utilitzes per fer una feina determinada, i fer-la bé**. De triar, combinar i posar en joc les competències més adequades depèn que, en l'activitat que facis, l'execució sigui més o menys adient.

Si busques informació sobre les competències veuràs que n'hi ha moltes, i que es poden classificar de maneres diferents. La proposta de classificació que veuràs a continuació està fonamentada en el model elaborat per l'ISFOL¹

PROPOSTA DE CLASSIFICACIÓ DE LES COMPETÈNCIES:

¹ Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori. Ha estat adaptada i desenvolupada a **Claus Tutorial**. Colomer, M.; Cruells, E.; Palacín, I.; Rubio, F.



INFORMACIÓ SOBRE LES COMPETÈNCIES

Competències TÈCNiques	Competències DE BASE	Competències TRANSVERSALS
Fan referència als coneixements teòrics i tècnics específics necessaris per desenvolupar una determinada activitat laboral. Per tant, canvien en funció de l'ocupació: cadascuna demana unes competències tècniques diferents. Per exemple, una competència tècnica necessària per treballar de perruquer/a, és: <i>Coneixement de les característiques i dels tipus de pentinats, acabats i recollits</i>	Fan referència als coneixements necessaris per poder funcionar en relació al mercat laboral, com el coneixement bàsic del seu funcionament i la gestió de recursos necessaris per a poder tenir accés a una ocupació. Es podria dir que són els requisits bàsics per poder buscar, accedir i mantenir una feina, sigui quina sigui (tot i que n'hi puguin haver d'específics per a alguna feina, per exemple, dominar un idioma concret). També s'hi inclouen totes aquelles anomenades instrumentals, generalment són les que s'adquireixen a l'escola obligatòria. Una competència de base instrumental seria: <i>Coneixement i domini de la llengua catalana i castellana (oral, escrit i llegit)</i>	Fan referència al conjunt de capacitats i habilitats necessàries per a donar resposta a situacions laborals diverses. Són transversals en moltes ocupacions, és a dir, serveixen per totes les feines, tot i que algunes poden ser especialment importants en alguna ocupació concreta. Són competències que no es desenvolupen exclusivament en una sola situació, sinó en moltes, de manera que si s'han adquirit en un determinat context també es podran adaptar i aplicar en un altre. D'això se'n diu transferència. Algunes competències transversals necessàries per treballar de perruquer/a, són: <i>comunicació, relació interpersonal i organització de la feina</i>

PER QUÈ SÓN IMPORTANTS LES COMPETÈNCIES?

Perquè **el mercat de treball les demana**. A les ofertes de feina et trobaràs que demanen algunes competències, per exemple: que tinguis uns **coneixements d'una feina concreta**, que sàpigués **treballar en equip**, que tinguis la **capacitat d'adaptar-te als canvis**, que dominis el **català**... Demanen coneixements, destreses i tècniques, però veuràs que cada vegada més demanen algunes capacitats, habilitats...

Perquè **les necessites per poder treballar en el que tu vols**. I per això, és important que les coneguis i que tinguis clar quin és el teu **capital competencial**: quines competències has anat adquirint al llarg de la teva vida (a través dels estudis, de l'experiència laboral, de les activitats que fas en la vida quotidiana...) i quines àrees hauries de **desenvolupar** per poder treballar del que vols (ja sigui perquè pots millorar-les o perquè encara no les has adquirit). Tot plegat t'ajudarà en el procés de buscar la feina que vols, de trobar-la i de poder-te mantenir i millorar en aquesta feina i en la teva trajectòria professional.

INFORMACIÓ SOBRE LES COMPETÈNCIES

PER **APROFUNDIR**. Conèixer més detalladament la classificació de competències tècniques, de base i transversals.

Competències TÈCNiques	Competències DE BASE	Competències TRANSVERSALS
Coneixements, destreses i tècniques específiques de l'ocupació	Requisits bàsics per poder buscar, accedir i mantenir una feina	Capacitats i habilitats necessàries per donar resposta a situacions laborals diverses
Recorda que canvien en funció de l'ocupació o lloc de feina. Cadascuna demana uns coneixements, destreses i tècniques diferents	Competències d'accés al mercat de treball - Coneixement i domini de les tècniques de recerca de feina - Coneixement del sector, ocupacions i llocs de feina als que et vols dirigir - Coneixement dels drets i deures dels/de les treballadors/es. - Etc.	Competències d'identificació Permeten identificar i analitzar les pròpies capacitats per una banda i les característiques relacionades amb el mercat laboral, l'empresa, l'ocupació i el lloc de feina per l'altra: - Identificació de les pròpies capacitats - Disposició a l'aprenentatge - Situar-se en el context laboral concret
	Competències instrumentals bàsiques - Mobilitat. Capacitat de desplaçar-se de manera autònoma i d'accedir als serveis - Llectoescriptura. Poder comunicar-se en la llengua catalana i castellà. Parlar, llegir i escriure. - Càlcul funcional. Saber realitzar operacions bàsiques per a activitats habituals. - Informàtica bàsica. Conèixer i utilitzar els programes i recursos informàtics bàsics.	Competències de relació Permeten la comunicació entre les persones establint relacions amb altres des del respecte, la confiança, la cooperació, la coordinació, el diàleg, etc.: - Comunicació - Relació interpersonal - Treball en equip
	Competències instrumentals específiques - Coneixement d'altres idiomes. Els que es requereixin per a l'ocupació. - Coneixements específics d'informàtica. Altres coneixements que siguin necessaris per desenvolupar la feina. - Carnet de conduir - Etc.	Competències d'afrontament Permeten situar-se davant situacions laborals diverses (habituals, noves, conflictives, etc.) buscant estratègies i mecanismes per resoldre-les de la millor manera possible: - Responsabilitat - Adaptabilitat - Organització de la pròpia feina - Negociació - Gestió de l'estrès - Iniciativa

Ítems a valorar	Puntuació
Definició completa de competències professionals	1
Defineix els tipus de competències	3
Posa exemples de cada competència	1

3. Què és el SOC (Servei Públic d'Ocupació de Catalunya)? Què són les polítiques actives d'ocupació?. Quines polítiques actives d'ocupació ofereix i/o gestiona el SOC? (màxim 5 punts)

El SOC és un organisme autònom de naturalesa pública i de caràcter administratiu, adscrit al departament de la Generalitat que té assignades les competències en matèria d'ocupació.

Crear ocupació i millorar la seva qualitat són dos objectius fonamentals de les institucions i organismes europeus que la Generalitat de Catalunya adopta plenament.

Per assolir aquest objectius, en el marc del difícil context econòmic i social dels últims anys neix la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del SOC, que també introdueix i estableix l'àmbit de la concertació territorial.

Així, la norma ordena

- Per una part, el sistema d'ocupació de Catalunya, que és el conjunt d'entitats, serveis i programes necessaris que promouen i desenvolupen la política d'ocupació, amb l'objectiu de garantir uns serveis d'ocupació de qualitat per a les persones i les empreses de Catalunya.
- I per un altra part, regula el SOC, que és l'organisme que gestiona i integra el conjunt de programes i serveis d'ocupació per mantenir i fomentar el treball estable i de qualitat.

(Definició del SOC)

Polítiques públiques ofereix i gestiona:

Es consideren polítiques actives d'ocupació el conjunt dels programes i mesures d'orientació, ocupació i formació que tenen per objecte, d'una banda, millorar les possibilitats d'inserció dels desocupats en el mercat de treball i, de l'altra, adaptar la formació i la requalificació professional dels treballadors. També es consideren polítiques actives d'ocupació les mesures destinades a fomentar l'esperit

empresarial i l'economia social.

Es consideren polítiques actives d'ocupació el conjunt dels programes i mesures d'orientació, ocupació i formació que tenen per objecte, d'una banda, millorar les possibilitats d'inserció dels desocupats en el mercat de treball i, de l'altra, adaptar la formació i la requalificació professional dels treballadors. També es consideren polítiques actives d'ocupació les mesures destinades a fomentar l'esperit empresarial i l'economia social.

(Definició de l'UOC treball Polítiques actives d'ocupació signat per Joan Antoni Alujas Ruiz, Olga Campmany i Casas, M. Mercè Jou i Torras i Lluís Franco i Sala)

Conformen les polítiques actives d'ocupació (Títol III, de la Llei 3 / 2023 d'Ocupació), el conjunt de decisions, mesures, serveis i programes d'orientació, intermediació, ocupació, formació en el treball i assessorament per a l'autoocupació i l'emprenedoria, dirigits a impulsar la creació d'ocupació; millorar l'ocupabilitat de les persones demandants dels serveis d'ocupació i elevar les seues possibilitats d'accés a una ocupació, per compte d'altri o per compte propi; al ple desenvolupament del dret a l'ocupació digna, estable i de qualitat; a la generació de treball decent; així com, a la consecució de l'objectiu de plena ocupació, de conformitat amb el que es disposa en els articles 35 i 40 de la Constitució i en el marc de l'estratègia coordinada per a l'ocupació de la Unió Europea. L'ajust simultani entre oferta i demanda d'ocupació, garantint a les persones pertanyents a col·lectius prioritaris una atenció especialitzada, s'erigeix, per tant, en objectiu prioritari de les polítiques actives d'ocupació. *(Definició del SEPE).*

Tipus:

- Orientació professional.
- Formació i requalificació.
- Foment de la contractació en empresa privada.
- Foment de la contractació entitats públiques (PO).
- Mesures específiques per a col·lectius amb dificultats especials (violència de gènere, diversitat funcional, etc.).
- Foment de l'autoocupació i creació d'empreses.
- Promoció del desenvolupament i l'activitat econòmica territorial.

- Foment de la mobilitat, especialment en sectors emergents i d'alta ocupabilitat.

Ítems a valorar	Puntuació
Definir completa SOC i enumerar la llei que regula aquest organisme	2
Definir de polítiques actives d'ocupació	1,5
Enumerar, com a mínim, 4 polítiques actives d'ocupació	1,5

4. Que és un viver d'empreses. (màxim 2 punts)

Un viver d'empreses és un instrument de suport a l'emprenedoria durant els primers mesos o anys d'activitat empresarial. Es tracta doncs de serveis que ofereixen serveis complementaris a les empreses de nova creació per afavorir-ne el desenvolupament i la consolidació.

(Definició del SOC)

SUPÒSITS PRÀCTICS

Primer. Tens una persona usuària del Servei Local d'Ocupació que vol canviar de pla de carrera i et demana ajuda. Què faries?. Fes una breu explicació on incloguis almenys 3 passos que tindràs en compte a l'hora d'orientar-la. (màxim 3 punts)

- Definir un objectiu laboral, cap a on vol orientar-se.
- Proposar formació, certificats de professionalitat.
- Adaptar les eines de recerca de feina al perfil que vol orientar-se.
- Adaptació CV i carta de presentació.
- Rescat de competències.
- Utilitzar canals específics a l'objectiu professional.

Ítems a valorar	Puntuació
Enumerar les passes bàsiques per a la construcció d'un itinerari personalitzat: punt 1, 2 i 3	2
Tenir en compte el desenvolupament de competències tècniques que haurà de fer la persona usuària	1

Segon. Arriba derivada des de Serveis Socials, una persona de 33 anys, amb certificat de discapacitat del 45% al SLO i et demana orientació.

El seu itinerari acadèmic consta d'un cicle formatiu de grau mig de restauració però, et comenta que no es vol dedicar a aquesta ocupació.

Des de la pandèmia, no surt de casa i no té cap vincle amb entitats ni professionals del municipi.

La demanda de l'educadora social és que li donem suport per dissenyar un itinerari formatiu i/o laboral. (màxim 7 punts)

- a) Amb aquestes indicacions, amb qui consideres que t'hauries de coordinar per a fer un disseny d'intervenció adequat?.**

Serveis Socials, tècnica de feminismes i diversitat, tècnic de diversitat funcional, centres educatius on s'hagi format del municipi. Si la persona manifesta que ha estat en alguna entitat, coordinar-se amb aquesta.

b) Quins serveis i/o recursos coneixes del territori que li puguin oferir una atenció especialitzada?, tenint en compte el perfil de la persona usuària.

Viver de Bell-lloc, Fundació Vallès Oriental, en cas de SM amb la OTL de Granollers, Institut Municipal de serveis als discapacitats, serveis de rehabilitació pre-laboral del Vallès Oriental (en cas de que sigui SM).

Ítems a valorar	Puntuació
Enumerar els i les professionals amb qui hauria de fer coordinació. Com a mínim 3	3
Conèixer els recursos ocupacionals especialitzats per al perfil de persones amb discapacitat que hi ha a la zona. Com a mínim enumera 3	2
Determinar un acompanyament organitzat i específic per a la persona usuària	2

Tercer. En Joan, antic alumne de l'Institut Marta Mata, va finalitzar fa dos cursos l'ESO i no va obtenir plaça al CFGM de cuina i gastronomia. Actualment té 18 anys i es troba a l'atur. Ha treballat, esporàdicament, en un parell de comerços de restauració del municipi però, no té clar que vol fer. Li agradaria continuar estudiant però, necessita d'ingressos econòmics per a ajudar a la seva família.

Al Servei Local d'Ocupació esteu apunt d'engegar un programa de Formació Professionalitzadora Ocupacional Dual que us ha concedit el SOC, que incorpora un Certificat de Professionalitat de nivell 2. (màxim 20 punts)

a) Li pots explicar a en Joan en què consisteix, breument, la Formació Professional Ocupacional Dual que ofereix el SOC?.

- Subvenció que implica una contractació en alternança durant 1 any.
- 65 % treball efectiu, 35 % formació. Jornada completa.
- Agents implicats: entitat impulsora, agent/s formador/s, agent/s contractants.

b) Avantatges del programa SOC FPO Dual per a cada agent participant.

- Agent impulsor: contractació d'una persona, màxim 15 mesos.
- Agent formador: possibilitat d'oferir formació professionalitzadora.
- Participants: compaginar estudis professionalitzadors amb treball remunerat. Obtenció d'un certificat professionalitzador. Experiència laboral i CV. Tutorització.
- Agent contractant: subvenció de la contractació, parcial o totalment en funció del conveni.

c) Ets la persona que lidera el programa i fa la tutorització a les persones que participen. Des d'aquesta perspectiva, quines accions proposaries per a cada fase del projecte (des de l'inici fins a l'avaluació i finalització). Quines eines utilitzaries per a realitzar l'avaluació?.

FASES:

1. Acollida de candidats i candidates: d'acompanyament, diagnòstic ocupacional. Establiment d'objectius a curt i mig termini, determinant indicadors.
2. procés de selecció: entrevistes individuals amb candidats i amb la família, si és necessari. Procés de selecció grupal.
3. inici contractació en alternança (formació i treball efectiu). Utilització de programes específics de gestió (Xaloc, Gal·lileu). Seguiment i tutorització individual amb persona contractada i amb la persona tutora de l'empresa. Pactar el seguiment que es vol realitzar (temporalització i mecanismes)
4. Avaluació del procés: Tipus d'avaluació. S'avaluarà la referència al procés continu de registre, recopilació d'informació, mesurament, processament i anàlisi quantitativa i qualitativa d'informacions relatives als aspectes de les activitats que implica el programa d'inserció. La menció d'instruments que facilitin el seguiment i l'avaluació (entrevistes, proposta de reunions de seguiment i avaluació, memòria final, enquestes, etc.).

Ítems a valorar	Puntuació
Definir els elements bàsics del programa FPO Dual	7
Conèixer els avantatges que implica el programa per a tots els agents implicats	6
Enumerar les fases del programa i especificar algunes accions que es porten a terme en cadascuna.	7