
RESULTATS ESTUDI EMO, EINA DE DIAGNOSI I MILLORA DE L'OCUPABILITAT

Dimecres, 5 de juliol de 2017

Promogut i finançat:

Ajuntament  de Sant Cugat

Dissenyat i executat:


CRESÀLIDA
CREIXEMENT I CONSOLIDACIÓ
EMPRESARIAL

ÍNDEX

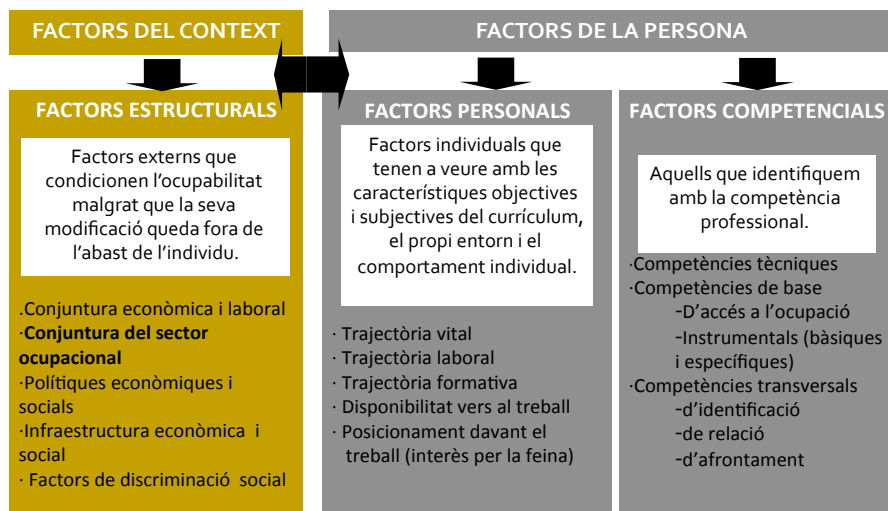
- Marc teòric de referència
 - Producte resultant
 - Mètode d'anàlisi
 - Anàlisi de competències: fiabilitat
 - Anàlisi de competències: índex
 - Anàlisi Clústers
 - Factors personals i competències bàsiques
 - Recomanacions de futur
-

MARC TEÒRIC DE REFERÈNCIA

MARC TEÒRIC I DE REFERÈNCIA

- L'EMO pren com a referència el **model d'Ocupabilitat en clau de competències desenvolupat a Claus Tutorial**s (Colome, M; Rubio; Palacín, I). Aquest model està fonamentat en el Model de gestió de la competència professional segons ISFOL.
- **La definició d'Ocupabilitat** que dóna Claus tutorials és: indicador de la posició que té una persona respecte a una ocupació concreta, en un moment donat i en un context donat. És multifactorial i dinàmica.
- **La següent taula recull els factors del context i els associats a la persona.** L'anàlisi contrastant-los, proporciona una fotografia de l'estat de l'ocupabilitat (factors que afavoreixen i factors que dificulten):

L'OCUPABILITAT PER COMPETÈNCIES



MARC TEÒRIC I DE REFERÈNCIA

- En relació als **factors estructurals**, actualment, es desconeixen els requeriments competencials de les empreses a Sant Cugat. Per tant, l'EMO permet una **diagnosi de l'ocupabilitat general**: s'han considerat aquelles competències transversals clau generals dels sectors i activitats econòmiques en creixement i emergents a la població.
- **No s'han avaluat les competències tècniques**, degut a la complexitat de realitzar les diferents proves de conceptes i tècniques a cada participant, en funció dels seus objectius laborals. Però s'ha considerat la trajectòria formativa, tant general, com la relacionada amb l'objectiu laboral.
- **S'han avaluat les competències transversals clau generals (denominador comú)** dels sectors i activitats econòmiques més rellevants a Sant Cugat, prenent com a referència els diferents estudis realitzats a Catalunya i que estan **materialitzats** en els Diccionaris de competències elaborats a partir dels Mapes d'Ocupació territorial o sectorial.

PRODUCTE RESULTANT

PRODUCTE RESULTANT

- L'EMO és una eina de diagnosi de l'ocupabilitat que contempla 3 instruments:

INSTRUMENTS	OBJECTIU	CONTINGUT
Qüestionari d'avaluació competencial	Avaluar les competències transversals clau generals de cada participant de forma automatitzada i objectiva.	<ul style="list-style-type: none">• Grups: Identificació, Relació i Afrontament.• Subgrups: Competències transversals + Evidències• Elements de competències
Fitxa de factors personals i competències bàsiques	Identificar els factors personals que influeixen en l'ocupabilitat de la persona	Factors personals de la Taula de factors de l'ocupabilitat (Claus tutorialis)
Dinàmiques de grup	Confirmar les competències clau diagnosticades en el qüestionari o obtenir una primera foto general competencial (si s'utilitza com a eina única)	Un nombre reduït de competències i elements de competència. Verificadors (comportaments esperats)

- Tota la informació recollida dels 3 instruments s'haurà de bolcar en un Excel programat per oferir els resultats de les anàlisis de cada persona: la seva ubicació del Clúster i el nivell competencial de cada persona,

PRODUCTE RESULTANT

L'EMO està dissenyat amb els següents objectius:

OBJECTIU		APLICABILITAT	SOSTENIBILITAT
Diagnòstic poblacional	Definir grups d'incidència (Clústers)	Definir accions comunes (funció estratègica)	Estudis longitudinals de la població
Avaluació individual	Obtenir el Mapa d'ocupabilitat individual (situació projecte professional)	Definir accions (grupals i individuals) ajustades a les necessitats de cada persona (funció operativa)	Avaluar la millora de l'ocupabilitat de cada persona establint indicadors de millora quantitatius

MÈTODE D'ANÀLISI

MÈTODE D'ANÀLISI

Els sistemes d'anàlisi utilitzats per crear els instruments de l'EMO són:

ACTIVITATS	Mostra	Mètode d'anàlisi
Validació qüestionari	15	Anàlisi de components principals Alpha de Cronbach Correlacions de Pearson Descriptius (frqüencies)
Entrevista per competències		
Dinàmica de grup (mètode <i>Assessment Center</i>)		
Qüestionari d'avaluació competencial		
Diagnosi de l'ocupabilitat general	321	Anàlisi de conglomerats (anàlisi clústers) Taules de contingència (anàlisi Chi2-cuadrado) Descriptius (frqüencies)
Qüestionari d'avaluació de competències transversals		
Fitxa de factors personals i competències bàsiques		
Dinàmiques de grup d'avaluació de competències transversals		

ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: FIABILITAT INTERNA DEL QÜESTIONARI

ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: FIABILITAT INTERNA

L'Alpha de Cronbach obtinguda per cada subescala de competència demostra la fiabilitat interna del qüestionari des del punt de vista psicomètric i, per tant, la seva validesa.

SUBESCALA COMPETÈNCIES	Alpha de Cronbach	SUBESCALA EVIDÈNCIES	Alpha de Cronbach
CRE. Treball en equip	0,709	ECRE. Treball en equip	0,46
CIA. Autoconeixement	0,727	ECIA. Autoconeixement	
CAR. Responsabilitat	0,54	ECAR. Responsabilitat	0,78
CAC. Creativitat-innovació	0,721	ECAC. Creativitat-innovació	0,81
CID. Disposició Aprenentatge	0,65	ECID. Disposició Aprenentatge	0,61
CAA. Adaptabilitat	0,697	ECAA. Adaptabilitat	0,69
CAN. Negociació	0,732	ECAN. Negociació	0,78

ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: FIABILITAT INTERNA

SUBESCALA COMPETÈNCIES	Alpha de Cronbach	SUBESCALA EVIDÈNCIES	Alpha de Cronbach
CRC. Comunicació	0,726	ECRC. Comunicació	0,81
CAO. Organització- Planificació	0,856	ECAO. Organització- Planificació	0,80
CRR. Relació Interpersonal	0,78	ECRR. Relació Interpersonal	0,81
CAI. Iniciativa	0,73	ECAI. Iniciativa	0,52
CAE. Gestió emocions- estrés	0,759	ECAE. Gestió emocions- estrés	0,72
CIS. Situació context	0,78	ECIS. Situació context	

ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: FIABILITAT INTERNA

- L'Alpha de Cronbach ha permès eliminar aquelles variables de les preguntes de cada dimensió que no aporten informació afegida:

ESCALA	COMPETÈNCIES	EVIDÈNCIES	VARIABLES TOTAL	PREGUNTAS TOTAL
Escala Original	140 variables	125 variables	265	225
Escala Final	118 variables	115 variables	233	195
Reducció	15%	8%		13%

- En aquesta primera versió de qüestionari s'ha optat per mantenir la versió llarga degut a la mostra utilitzada. A mesura que es vagin incorporant més casos a la mostra s'anirà revisant el qüestionari i reduint preguntes.
 - Hi haurà una versió reduïda del qüestionari amb la mateixa potencia discriminadora amb l'objectiu d'identificar perfils.
-

Correlació competències i evidències:

- L'índex total de les competències **correlaciona de forma moderadament alta** amb l'índex total de les evidències (Vegeu correlacions).
- Els resultats dels Clústers segons **les competències-evidències, també evidencien l'existència d'aquesta correlació**, tal com es veurà en el següent apartat.
- En cada cas particular, quan no hi ha una correlació moderadament alta s'ha de contrastar amb els resultats de les dinàmiques de grup i accions individuals (grupals i individuals) i valorar el motiu:
 - 1) Existència d'una percepció errònia del nivell competencial propi (nivell baix d'autoconeixement).
 - 2) Existència d'evidències de competències no contemplades en el qüestionari.

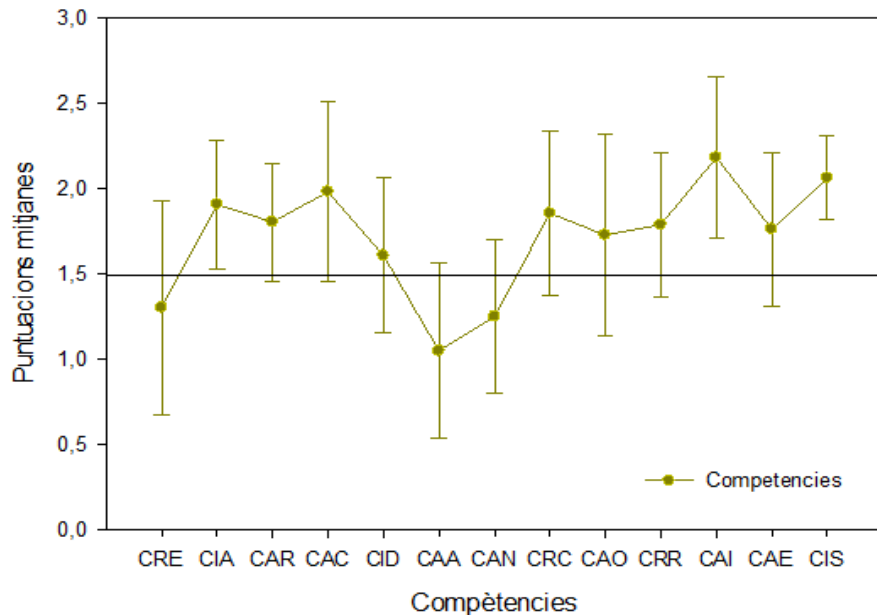
ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: ÍNDEX DE COMPETÈNCIES

ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: ÍNDEXS

A continuació es mostren els índexs de cada subescala per competències:

Estadístics descriptius

	Media	Desviación típica	N
CRE	1,3011	,62417	321
CIA	1,9062	,37461	321
CAR	1,8025	,34613	318
CAC	1,9801	,52688	321
CID	1,6061	,45296	321
CAA	1,0475	,51300	321
CAN	1,2481	,44977	321
CRC	1,8540	,48543	321
CAO	1,7261	,58938	321
CRR	1,7876	,42188	321
CAI	2,1802	,47652	321
CAE	1,7618	,45031	321
CIS	2,0618	,24430	318



Nivells de competència (segons la regularitat observada o posada en joc):

0 (Mai/inexistent o molt baix); 1 (Algunes vegades/Insuficient o baix); 2 (Quasi sempre/Adequat o Mig); 3 (Sempre/Molt bo o Alt)

ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: ÍNDEXS

- La majoria de les subescales de competències no arriben a un nivell adequat o mig (estan entre 1 i 2). D'aquestes, les competències a millorar més són l'Adaptabilitat (CAA;ME=1,04), Negociació (CAN;ME=1,24), Treball en equip (CRE;ME=1,30), Disposició a l'aprenentatge (CID;ME=1,60), Organització-Planificació (CAO;ME=1,72), Relació interpersonal (CRR;ME=0,78)
- Les competències que estan a prop d'assolir un nivell adequat o mig són Creativitat-innovació (CAC;ME=1,98), Autoconeixement (CIA;ME=1,9), Responsabilitat (CAR;ME=1,80) i Comunicació (CRC;ME=1,85)
- Només hi ha 2 subescales de competències que tenen un nivell adequat: Iniciativa-autonomia (CAI;ME=2,18) i Situació Context (CIS;ME=2,06).
- No hi ha cap subescala amb un nivell alt o molt alt (entre 2,5 i el 3)

Validesa interna del qüestionari:

- Les correlacions dels índexs de les subescales de competències amb el **total de l' escala de Competències** són moderadament altes i significatives demostra **la validesa interna (o constructe) del qüestionari** (*veure Taula de correlacions*).
- Actualment, no s'ha trobat cap instrument de mesura en el mercat de característiques similars, per la qual cosa, s'ha utilitzat l'entrevista per competències i les dinàmiques per validar la validesa externa del qüestionari.
- **L'entrevista i les dinàmiques** realitzades a una mostra de 15 persones han servit per establir l'evidència objectiva de la validesa del qüestionari.

Validesa externa del qüestionari:

- Les correlacions dels índexs de les subescales de competències amb el total de les entrevistes demostren un alta consistència externa:

Estadístics descriptius

	Media	Desviación típica	N
Total Competencias entrevista	1,6347	,52686	15
Total Competencias	1,7729	,40559	15

Correlaciones

		Total Competencias entrevista	Total Competencias
Total Competencias entrevista	Correlación de Pearson	1	,752**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	15	15
Total Competencias	Correlación de Pearson	,752	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	15	15

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- Les correlacions dels índexs de les subescales de competències amb el total de l'avaluació de les dinàmiques són significatives.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Total Competencias	1,7130	,28951	315
Total_ComD	1,4269	,54110	318

Correlaciones

		Total Competencias	Total_ComD
Total Competencias	Correlación de Pearson	1	,343**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	315	312
Total_ComD	Correlación de Pearson	,343	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	312	318

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: ÍNDEXS

- En la dinàmica el número d'elements de competències contemplats són inferiors als del qüestionari (per fer viable l'observació), motiu pel, la correlació és moderadament baixa, encara que significativa.
- En l'EMO, la dinàmica s'utilitzarà com un instrument de contrast i complementari amb el qüestionari. No obstant això, la correlació significativa de les dinàmiques permet utilitzar-les per realitzar una primera valoració objectiva de l'usuari.
- En l'entrevista s'han avaluat tots els elements de competències del qüestionari, i s'ha obtingut una correlació alta amb aquest instrument. Tot i que la mostra és reduïda, queda reforçat per la correlació significativa de les dinàmiques realitzades, amb la mateixa mostra de subjectes.
- De la mateixa manera, en l'EMO, es podrà utilitzar l'entrevista per competències en aquells casos que sigui necessari o no es pugui realitzar l'enquesta.

ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: ÍNDEXS

- En la dinàmica el número d'elements de competències contemplats són inferiors als del qüestionari (per fer viable l'observació), motiu pel qual, la correlació és moderadament baixa, encara que significativa.
- En l'EMO, la dinàmica s'utilitzarà com un instrument de contrast i complementari amb el qüestionari. No obstant això, la correlació significativa de les dinàmiques permet utilitzar-les per realitzar una primera valoració objectiva de l'usuari.
- La dinàmica també es podrà utilitzar com un instrument per validar la capacitat de l'equip tècnic/a. Els resultats demostren la seva correlació amb el qüestionari, per tant, aquesta s'hauria de mantenir independentment dels/de les tècniques que l'utilitzin.

ANÀLISI CLÚSTERS

ANÀLISI CLÚSTERS

A través d'una anàlisi Clúster (o de conglomerats) s'ha **determinat l'existència de 3 subgrups de perfils d'usuaris** amb un grau més fort de semblança entre els/es membres del mateix grup que el grau de semblança entre membres de cadascun dels 3 grups per separat.

Clúster A, inclou 99 participants amb puntuacions significativament més altes en totes les variables de resposta (dimensió de les competències) del qüestionari que els grups M i B.

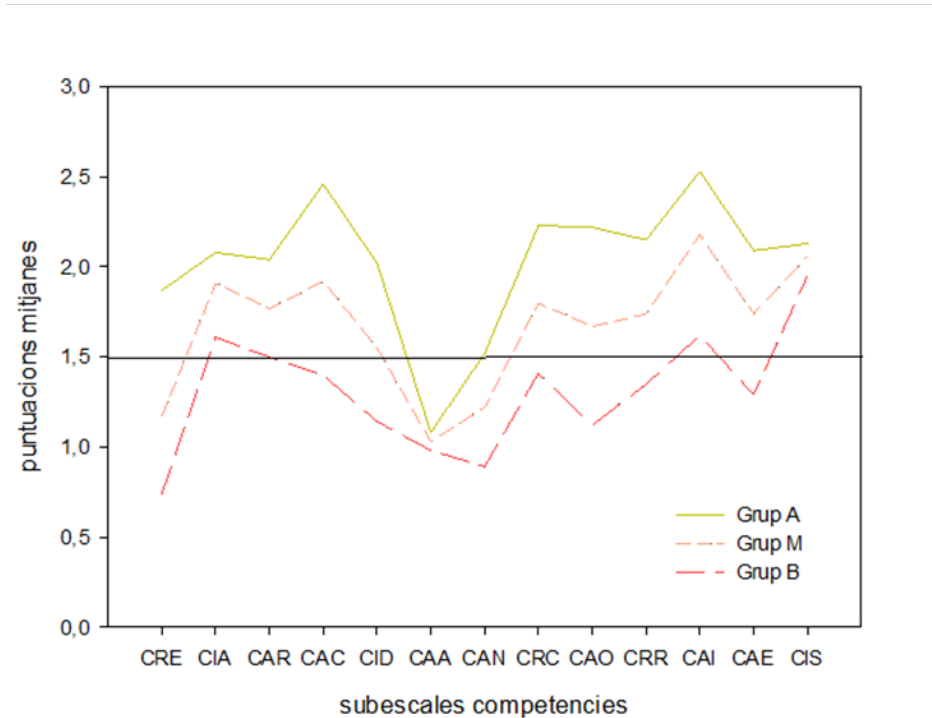
Clúster M, en el qual es concentren més participants (n=149) amb respostes significament més baixes que el Clúster A i més altes que el Clúster C.

Clúster B, amb 67 participants, amb puntuacions significativament més baixes que els altres dos grups.

RESULTATS QÜESTIONARIS: Anàlisi Clúster

Existeixen diferències estadísticament significatives en les puntuacions mitjanes de les **subescales de Competències** entre els 3 grups, excepte en la subescala CAA (Competència Afrontament/Adaptabilitat) on no s'observen diferències estadísticament significatives entre els tres grups:

CRE. RELACIÓ/Treball en equip
CIA. IDENTIFICACIÓ/Autoconeixement
CAR. AFRONTAMENT/Responsabilitat
CAC. AFRONTAMENT/ Creativitat
CID. IDENTIFICACIÓ/Disposició a l'Aprenentatge
CAA. AFRONTAMENT/Adaptabilitat
CAN. AFRONTAMENT/Negociació
CRC. RELACIÓ/Comunicació
CAO. AFRONTAMENT/Organització-planificació
CRR. RELACIÓ/Relació interpersonal
CAI. AFRONTAMENT/Iniciativa-autonomia
CAE. AFRONTAMENT/Gestió emocions i estrès
CIS. IDENTIFICACIÓ/Situació context



ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: ÍNDEXS

CLÚSTER	Competències Per sota de la mitjana (1,5)	Competències per damunt de la mitjana (1,5)	Competències entre 1,5 i 2	Competències per damunt entre 2 i 3
CLÚSTER A	CAA	La resta de les 12 dimensions	CRE, CAN	CIA, CAR, CAC, CID, CRC, CAO, CRR, CAI, CAE, CIS
CLÚSTER M	CRE, CAA, CAN	CIA, CAC, CID, CAR, CAO, CRR, CAI(*), CAE, CRC, CIS(*)	CIA, CAR, CAC, CID, CRC, CAO, CRR, CAE.	CAI(*), CIS(*)
CLÚSTER B	CRE, CAC, CID, CAA, CAN, CRC, CAO, CRR, CAE	CIA, CAI, CIS, CAR	CIA, CAR, CIS	

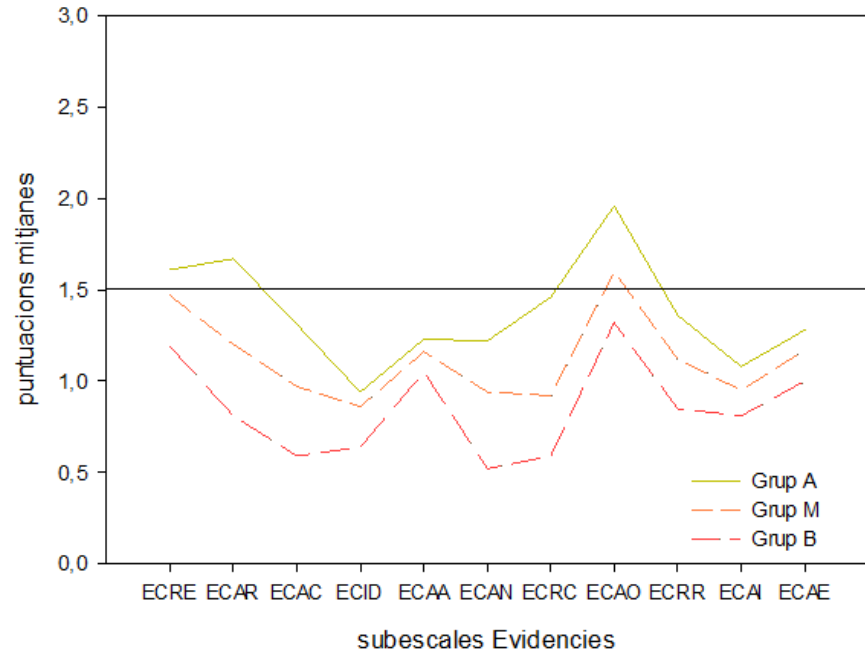
ANÀLISI DE COMPETÈNCIES: ÍNDEXS

- Al desconèixer els requeriments competencials de les empreses a Sant Cugat **prendrem com a valor òptim de referència el màxim, o sigui el 3.**
- Per tant, les competències amb fons verd corresponen a les **zones susceptibles de millora general** de cada Clúster.
- S'espera que totes les persones, independentment del Clúster al qual pertanyin hauran **d'augmentar el nivell inicial en una puntuació en relació al 3.** P. ex. Si una persona té un 1,5 de comunicació, s'espera que després de realitzar una acció de millora competencial augmenti com a mínim la varianza d'aquella competència.

RESULTATS QÜESTIONARIS: Anàlisi Clúster

Existeixen diferències estadísticament significatives en les puntuacions mitjanes de les **subescales d'Evidències** de les competències entre els 3 grups, excepte en la subescala ECAA (Competència Afrontament/Adaptabilitat) on no s'observen diferències estadísticament significatives e

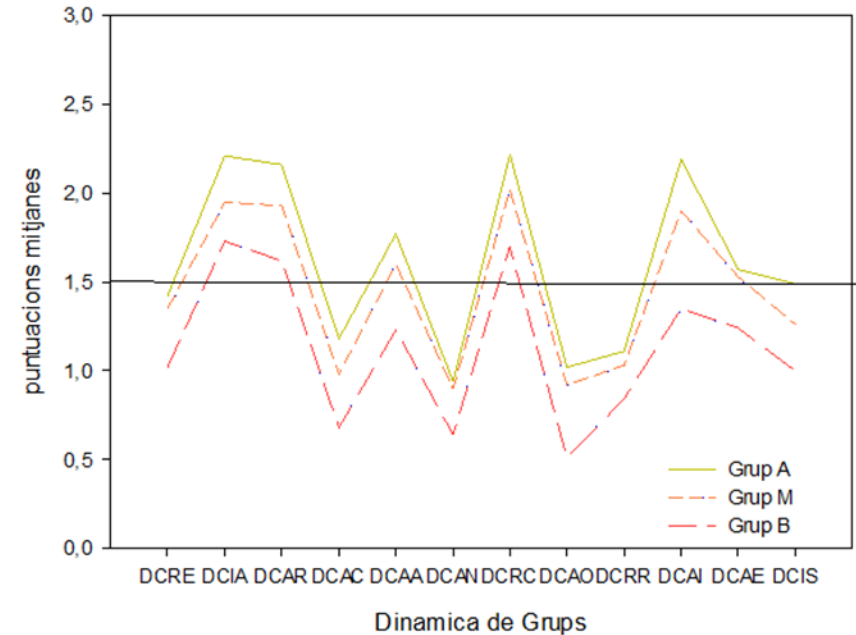
ECRE. RELACIÓ/Treball en equip
ECIA. IDENTIFICACIÓ/Autoconeixement
ECAR. AFRONTAMENT/Responsabilitat
ECAC. AFRONTAMENT/ Creativitat
ECID. IDENTIFICACIÓ/Disposició a l'Aprenentatge
ECAA. AFRONTAMENT/Adaptabilitat
ECAN. AFRONTAMENT/Negociació
ECRC. RELACIÓ/Comunicació
ECAO. AFRONTAMENT/Organització-planificació
ECRR. RELACIÓ/Relació interpersonal
ECAI. AFRONTAMENT/Iniciativa-autonomia
ECAE. AFRONTAMENT/Gestió emocions i estrès
ECIS. IDENTIFICACIÓ/Situació context



RESULTATS DINÀMIQUES: Anàlisi Clúster

Existeixen diferències estadísticament significatives en les puntuacions mitjanes de les **subescales de les Dinàmiques** entre els 3 grups, excepte en la subescala CAA (Competència Afrontament/Adaptabilitat) on no s'observen diferències estadísticament significatives entre els tres grups

ECRE. RELACIÓ/Treball en equip
ECIA. IDENTIFICACIÓ/Autoconeixement
ECAR. AFRONTAMENT/Responsabilitat
ECAC. AFRONTAMENT/ Creativitat
ECID. IDENTIFICACIÓ/Disposició a l'Aprenentatge
ECAA. AFRONTAMENT/Adaptabilitat
ECAN. AFRONTAMENT/Negociació
ECRC. RELACIÓ/Comunicació
ECAO. AFRONTAMENT/Organització-planificació
ECRR. RELACIÓ/Relació interpersonal
ECAI. AFRONTAMENT/Iniciativa-autonomia
ECAE. AFRONTAMENT/Gestió emocions i estrès
ECIS. IDENTIFICACIÓ/Situació context



ANÀLISI CLÚSTERS

- **L'anàlisi clúster de les evidències** ofereix els mateixos 3 grups d'usuaris/es i, per tant, es comprova que les evidències contemplades en el qüestionari segueixen la mateixa tendència que les competències:
- Clúster A amb un nivell més alt de competències, és el que aporta més evidències, oferint objectivitat en les respostes sobre la percepció individual del nivell competencial. El Clúster B amb un nivell mig de competències aporta també un nivell mig d'evidències i el Clúster C, amb el nivell més baix de tota la mostra, aporta un nivell baix d'evidències.
- El nivell dels Clústers d'evidències és inferior que el de competències. Això pot passar per la diferència de percepció entre el nivell de competència
- **L'anàlisi Clúster de les dinàmiques** ofereix els mateixos 3 grups d'usuaris, i per tant, l'avaluació realitzades en aquestes segueixen la mateixa tendència que el qüestionari.

ANÀLISI CLÚSTERS

- El nivell de les evidències obtinguts en els 3 Clústers és inferior que el de competències. Això pot passar pels següents motius:
 - La diferència de percepció entre el que una persona “pensa respecte al nivell que té d’una competència” i les situacions (evidències) reals en les que ha de posar en joc aquesta competència i els resultats que obté realment en cada situació.
 - Que hagi adquirit o millorat les competències en situacions o hagi obtingut resultats que no es contemplin en el qüestionari.
- L’anàlisi Clúster de les dinàmiques ofereix els mateixos 3 grups d’usuaris, i per tant, l’avaluació realitzada en aquestes segueixen la mateixa tendència que el qüestionari. Per tant, el fet que les dinàmiques ofereixin resultats correlacionats permet evidenciar la validesa (externa) del qüestionari.

FACTORS PERSONALS i COMPETÈNCIES BÀSIQUES

FACTORS PERSONALS I COMPÈTENCIES BÀSIQUES

Freqüències mostra total:

FACTORS PERSONALS	FREQÜÈNCIES
Situació econòmica (FSE)	44,2% no tenen ingressos i el 66,1% amb ingressos familiars
Situació familiar (FSF)	El 59,2% amb càrregues familiars.
Trajectòria formativa (FTF)	El 40,1% estudis universitaris (llicenciatura o extensió); 25% grau mig; 29% bàsica i 4% altres. El 64,8% formació relacionada amb objectiu i el 13% no.
Trajectòria laboral (FTL)	El 76,9% més 5 anys experiència i el 9% entre 2-5 anys. El 51% més 5 anys experiència en l'objectiu laboral i el 10% entre 2-5 anys. El 22% té menys 2 anys experiència o no en té.
Professions realitzades (FPR)	El 41,3% venedor, el 30,5% administratiu. 27% cuidador/a, 26% cambrer, 25% comercial, 20% operari magatzem, 35% altres.
Professions desitjades (FPD)	El 27% venedor, 30% administratiu, 35% altres.
Situació laboral (FSL)	El 29% < 1 any atur; el 16,8% entre un i 2 anys; el 36,8% més de 2 anys. El 13% treballen per compte aliè i el 3,7% per compte propi,

FACTORS PERSONALS I COMPÈTENCIES BÀSIQUES

FACTORS PERSONALS	FREQÜENCIES
Motivació i interessos (FMI)	El 54,9% busca una feina que el motivi, el 39,7% establert en el temps, el 30,8% compatibilitzar amb família, 42,5 un sou mínim per viure.
Requisits complerts (FRC)	El 35,2% permís de treball, 73,7% permís conduir, 54,6% vehicle propi, 76,8% motivat a trobar una feina a curt termini.
Distància que acceptaria un lloc de treball (FML)	El 19,6% només estan disposats a treballar a Sant Cugat; el 13% al Vallès, el 27,1% a un radi de 30 km, el 24% a la província de Bcn, el 2,5 a tota Espanya i el 9% a l'estranger.
Jornada disposat/ada a fer (FJD)	69,2% jornada completa, 46,3% mitja jornada, 15,2% menys 20 h/setmana, 29,5% Indiferent.
Horari disposat/ada a fer (FHD)	51,7% jornada partida, 81,6% jornada intensiva, 75,2% matins, 46,3% tardes, 25,8% nocturn.

FACTORS PERSONALS I COMPÈTENCIES BÀSIQUES

FACTORS PERSONALS	FRQÜÈNCIES
Violència de gènere (masclista) (FVG)	El 95% no té situació violència gènere i el 3,4 té el procés tancat.
Estat de salut (FES)	El 81% no té problemes de salut i el 12% té problemes sense afectació laboral
Discapacitat (FDL)	El 88,8% no té discapacitat, el 3,4% menor de 33% sense afectació laboral i el 9% amb afectació.
Addiccions (FAD)	El 98,4% no ha tingut addiccions.
Privació de llibertat (FPL)	El 99,9% no ha tingut mai privació de llibertat

FACTORS PERSONALS I COMPÈTENCIES BÀSIQUES

COMPETÈNCIES BÀSIQUES	FREQUÈNCIES
Competències digitals (FBD)	<p>El 17,8% nivell avançat informàtica, 42,7% nivell mig i 24% bàsic, 11,8 sense coneixements.</p> <p>El 80% utilitza freqüentment correu electrònic, el 3% no en té però utilitza internet i el 4,4% no en té ni utilitza internet.</p> <p>El 61% utilitza habitualment eines comunicació 2.0, el 13,4% esporàdicament i el 10% no l'utilitza.</p>
Competències lingüístiques (FBL)	(Veure quadre-resum)

FACTORS PERSONALS I COMPETÈNCIES BÀSIQUES

Relació dels Factors personals i competències bàsiques amb els Clústers:

- No s'observen diferències significatives entre els 3 grups en els següents factors personals:

FACTORS PERSONALS

Situació econòmica (FSE)

Situació familiar (FSF)

Trajectòria formativa (FTF)

Trajectòria laboral (FTL)

Situació laboral (FSL)

Distància que acceptaria un lloc de treball (FML)

COMPETÈNCIES BÀSIQUES

Competències digitals (FBD)

FACTORS PERSONALS

Violència de gènere (masclista) (FVG)

Estat de salut (FES)

Discapacitat (FDL)

Addiccions (FAD)

Privació de llibertat (FPL)

FACTORS PERSONALS I COMPETÈNCIES BÀSIQUES

- Comprovem que **tenir formació general o x anys de trajectòria laboral no implica disposar d'un nivell determinat de competències transversals**. Trobem persones amb alts nivells de formació general i més de 5 anys d'experiència (p.ex estudis universitaris/grau superior, extensió universitària) en els tres Clústers i, per tant, amb nivells alts, mitjos i baixos de competències transversals.
- Comprovem que disposar de **formació relacionada amb la professió** que es realitza i tenir **experiència laboral en aquesta professió** no implica disposar de competències transversals.
- Les conclusions anteriors, permeten a les persones que tenen un nivell mig o alt de competències transversals adquirits en altres àmbits diferents (àmbit informal, altres professions, etc.) **canviar d'objectiu laboral aprenent a transferir les competències**.

FACTORS PERSONALS I COMPETÈNCIES BÀSIQUES

- La població de Sant Cugat té un **nivell alt de formació general** (un 40% té estudis universitaris/grau superior o extensió i un 25% grau mig i una experiència laboral considerable (el 75% té més de 5 anys d'experiència global i el 50% en la professió escollida) però el 36,8% és **atur de llarga durada** (més de 2 anys).
- Tot i l'anterior, **el nivell de formació i experiència laboral** (principalment les relacionada amb la professió desenvolupada) **no correspon al nivell de competències transversals**. La majoria de persones es concentren en els Clústers de nivell baix i mig de competències transversals i les de nivell mig, la majoria tot i superar la mitja de nivell (1,5) no arriben al nivell 2.

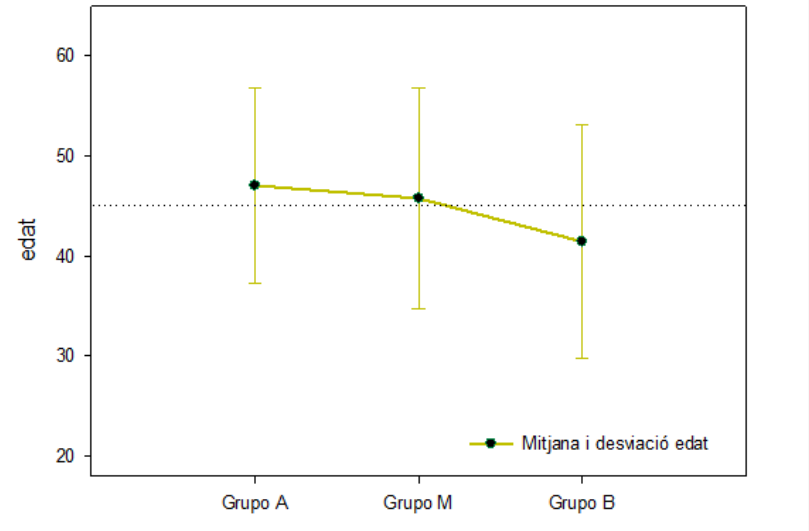
Diferències entre sexes per Clúster:

- No existeixen diferències de sexe entre els 3 grups o Clústers
- No existeixen diferències de sexe per cada un dels **factors personals** contemplats en el quadre anterior:
- El sexe no influeix en la situació laboral (per tant, en l'accés al mercat laboral), per tant, no podem parlar de discriminació de les empreses per raó de gènere en el cas de Sant Cugat.

Diferències edat per Clústers:

- S'observen diferències d'edat entre els 3 Clústers. L'edat mitjana de tota la mostra és de 45 anys:

CLÚSTER	Mitjana edat	Desviació
CLÚSTER A	47 anys	6 anys
CLÚSTER M	45,7 anys	11 anys
CLÚSTER B	41 anys	4 anys



FACTORS PERSONALS I COMPETÈNCIES BÀSIQUES

Diferències edat:

- De tots els factors contemplats, s'observen diferències d'edat només pel nivell de formació general (no específica de la professió).
- L'edat, no és un factor que condicioni la situació laboral tot i que existeixi una relació amb el nivell competencial.

Relació entre formació i trajectòria laboral:

- No existeixen diferències entre la formació relacionada amb la professió desenvolupada i la trajectòria laboral en la professió.
-

FACTORS PERSONALS I COMPETÈNCIES BÀSIQUES

Altres factors personals:

FACTORS PERSONALS	FREQÜÈNCIES TOTAL MOSTRA	CLUSTER A	CLUSTER M	CLÚSTER B
Professions realitzades (FPR)	El 41,3% venedor	El 30% resp. El 39% clúster	El 48 resp. El 42 clúster	21 % resp. El 41 % clúster
	el 30,5% administratiu/va	37% resp. 36% clúster	51 resp. 32 clúster	11 resp. 16 clúster
	El 27% cuidador/a	29% resp. 25% clúster	49 resp. 28 clúster	21 resp. 27 clúster
	26% cambrer/va	30 % resp. 25% clúster	48% resp. 26% clúster	20% resp. 25 clúster.
	25% comercial.	36,6% resp. 29,3 clúster	51,2 resp. 27,5 resp.	12,5 resp. 14,9 resp.
	23% activitat compte propi	35% resp. 40% clúster	45% resp. 34% clúster	18 resp. 31% cluster
	El 20% gestor magatzem	33% resp. 21% clúster	39% resp. 16% cluster	27% resp. 25% clúster

FACTORS PERSONALS I COMPETÈNCIES BÀSIQUES

Altres factors personals:

FACTORS PERSONALS	FREQÜÈNCIES	CLUSTER A	CLUSTER M	CLÚSTER B
Professions desitjades (FPD)	30% administratiu/va	35% resp. 34% clúster	46% resp. 30% clúster	17% resp. 25% clúster
	27% venedor/a	El 33% resp. 29% clúster	El 40% resp. 24% clúster	El 25% resp. 32% clúster
	19% jardiner/a	28% resp. 17% clúster	49% resp. 19% clúster	22% resp. 19% clúster
	35% Altres	28% resp. 15% clúster	50% resp. 18% clúster	20% resp. 16% clúster
Motivació i interessos (FMI)	El 54,9% busca una feina que el motivi, el 39,7% estabilitat en el temps, el 30,8% compatibilitzar amb família, 42,5 un sou mínim per viure.	Principalment, busquen feina motivadora (entorn 50% del clúster), seguidament de sou mínim (entorn 40% del clúster).		

FACTORS PERSONALS I COMPETÈNCIES BÀSIQUES

Altres factors personals:

FACTORS PERSONALS	FREQÜÈNCIES	CLUSTER A	CLUSTER M	CLUSTER B
Requisits complerts (FRC)	El 35,2% permís de treball, 73,7% permís conduir, 54,6% vehicle propi, 76,8% motivat a trobar una feina a curt termini.	% similars dins cada clúster als totals.		
Jornada disposat/ada a fer (FJD)	69,2% jornada completa, 46,3% mitja jornada, 15,2% menys 20 h/setmana, 29,5% Indiferent.	% similars dins cada clúster		
Horari disposat/ada a fer (FHD)	51,7% jornada partida, 81,6% jornada intensiva, 75,2% matins, 46,3% tardes, 25,8% nocturn.	% Distribucions similars.		

RECOMANACIONS FINALS

RECOMANACIONS FINALS

- Es recomana estudiar els requeriments competencials actuals de les empreses a Sant Cugat. L'elaboració de Mapes d'Ocupació dels sectors i activitats econòmiques en creixement i emergents permetrà l'anàlisi de l'ocupabilitat completa.
- Es recomana centrar els esforços en aquelles accions i projectes orientats a la millora de les competències transversals. Partint de la hipòtesi que la trajectòria laboral i la formació relacionades amb la professió es correspongui amb les competències tècniques adquirides.
- Es recomana revisar aquelles accions i projectes dissenyats en funció de determinats factors personals (edat, sexe, etc.), per bé que el sexe no és una barrera a l'accés laboral i els rangs d'edat mitjos dels Clústers estan per damunt dels 41 anys. (principalment, ens referim a projectes per menors de 25 anys i majors de 45 anys).

RECOMANACIONS FINALS

- L'EMO com a eina diagnòstica, no s'hauria d'utilitzar per classificar a les persones "individualment" en grups estancs. Tal com s'ha exposat en l'apartat del producte resultant, es recomana realitzar un treball individual amb cada persona proposant-li accions i recursos en funció de les seves necessitats particulars partint del seu Mapa d'ocupabilitat individual i el projecte professional.
- Es recomana utilitzar la versió reduïda del qüestionari amb l'objectiu d'identificar perfils. Posteriorment, cada participant realitzarà la el qüestionari extens d'avaluació competencial per obtenir la imatge fidel de les seves competències transversals.
- Es recomana realitzar avaluació d'impacte ex ante, in-itinere i exposat de l'EMO, amb l'objectiu d'atribuir la millora de l'ocupabilitat a les accions que realitzin les persones.