

CURRÍCULUM OCULT

EL MÈTODE D'AJUDA A LA INSERCIÓ LABORAL

DESCRIPCIÓ

És un projecte d'orientació laboral personalitzat de vuit sessions en grups de màxim 8 persones on a través de sessions individuals o grupals desenvolupem els coneixements i habilitats necessàries per a la recerca eficaç de feina.

Les nostres habilitats i capacitats queden sovint ocultes en el nostre currículum. Conèixer-les i fer-les emergir pot ajudar-nos a conèixer-nos millor i a afrontar amb major seguretat un procés de selecció o un canvi professional. Les activitats que duem a terme cada dia, els nostres interessos personals, la formació adquirida o fins i tot les activitats de voluntariat que s'hagin realitzat poden combinar-se i analitzar-se per ajudar a descobrir una nova oportunitat professional.

És necessari adaptar el currículum a les demandes del mercat actual, saber destacar les pròpies competències i aprendre les noves estratègies per a la recerca efectiva de feina. Segons les necessitats de cada persona, es valora la creació de perfils en les xarxes socials, el currículum infogràfic i el VideoCurrículum.

Utilitzem una eina creada i desenvolupada en aquest ajuntament per a desenvolupar les competències de cada usuari. Es un sistema de recollida informàtic que ens permet treballar, enregistrar i integrar els coneixements, habilitats i actituds d'una persona en tot el seu recorregut vital.

Aquest mètode ha demostrat la millora de l'ocupabilitat de totes aquelles persones que s'han pogut beneficiar d'aquesta actuació. Especialment d'aquells col·lectius amb una major dificultat d'accés al mercat de treball i amb els que volem seguir treballant: joves i persones majors de 45 anys.

OBJECTIUS

1.- Objectius generals de l'actuació/ projecte:

- Ajudar a la inserció dels col·lectius de difícil inserció per mitjà d'unes sessions programades d'orientació, grupals i individuals, on l'eina a treballar es el Mètode del Currículum Ocult, la descoberta de les seves competències.

2.- Objectius Específics de l'actuació/ projecte:

- Detectar els usuaris potencials per participar en aquest projecte a la base de dades del Servei d'Orientació Laboral.
- Cercar possibles usuaris per altres vies, contactes amb Instituts, serveis socials, educador de carrer etc...
- Cercar i atendre altres usuaris dels municipis amb els quals tenim conveni signat en temes de polítiques d'ocupació i formació (Pallejà, Cervelló i El Papiol).
- Programar les accions d'orientació, accions grupals per treballar tots els elements teòrics (les competències: saber el seu significat, saber identificar-les, integrar-les i saber expressar-les, tant en documents escrits, currículum, com orals, l'entrevista).
- Realitzar atencions personals per resoldre els temes treballats en les accions grupals, orientades a les persones amb menys capacitat de retenció d'idees.
- Ajudar a redactar els seus currículums sota tot allò après i integrat en relació a les seves competències claus (pròpies del lloc on vol optar), les específiques (del lloc) i les transversals (generals però aplicables i sol·licitades al lloc on vol optar) i així augmentar les seves possibilitats d'entrar en processos selectius amb major grau d'èxit.
- Introduir en els tallers les presentacions en públic, un cop treballada l'eina i valorant la integració dels coneixements, la descoberta de les seves capacitats, habilitats, actituds i aptituds, així com el seu grau d'independència i autonomia
- Millora continua. Preparar i difondre noves guies, documentació

3.- Resultats esperats de l'actuació/ projecte:

El treball amb els diferents col·lectius mencionats anteriorment consisteix en un conjunt d'actuacions de cara a millorar l'ocupabilitat dels participants d'aquest projecte per mitjà de la eina del Currículum Ocult.

- Accions d'anàlisi del perfil de competències i diagnòstic de l'ocupabilitat: amb aquesta acció es pretén establir el perfil sociolaboral de l'usuari/ària, detectar les seves necessitats per trobar feina i pactar un itinerari amb accions individuals i/o grupals a seguir.
- Accions de treball sobre competències de base i transversals. Es pretén incidir a través d'accions individuals i grupals de l'anàlisi i potenciació de les motivacions personals envers la cerca activa d'ocupació. Actuarem per poder erradicar aquells pensaments, actituds i conductes negatives que porten a valorar l'accés de treball com un objectiu

massa elevat per a la seva consecució. Per altra banda, es donaran elements per treballar la comunicació, la capacitat d'organització i planificació de la recerca de feina.

Contínuament es crea material nou per a les activitats i els usuaris. Es realitzen reunions de coordinació amb els tècnics del centre, així com amb d'altres serveis com Serveis Socials per seguir els protocols d'actuació establerts i, per aconseguir una millor i més ràpida atenció als usuaris/àries. Amb aquestes relacions es pretén poder fer florir aquests col·lectius que molt sovint queden fora dels circuits establerts.

INNOVACIÓ: A cada edició cerquem la forma de millorar i ampliar el projecte.

Es l'únic mètode per a la millora de la recerca de feina que es desenvolupa a través de la tècnica de la Teatre Teràpia. Es realitzen dinàmiques i jocs per a l'autoconeixement i la definició de les competències per tal de definir l'objectiu laboral. Es treballen els aspectes emocionals que envolten la recerca de feina.

TRANSFERIR: El disseny d'aquesta metodologia es pot transferir a qualsevol altre municipi. Cada sessió té el seu material teòric amb diapositives i dinàmiques escrites. Així com les dinàmiques grupals es poden reproduir en d'altres espais.

Les actuacions que sempre ha realitzat l'Ajuntament de Molins de Rei han tingut un caràcter supramunicipal, enriquint el territori amb el funcionament en xarxa. Tenim convenis vigents signats amb els ajuntaments del Papiol, Pallejà i Cervelló.

JUSTIFICACIÓ

El concepte de currículum ocult és molt present en el món educatiu i vist moltes vegades amb reticència per part de direccions de centres educatius i dels propis professors, ja que marca la diferència entre el currículum educatiu formal i la realitat d'aquest procés en relació a l'aprenentatge. *"Actualment els alumnes es resisteixen als valors que s'intenten marcar en el currículum ocult educatiu"* (Jurjo Torres Santomé. 2005)

En canvi no és tant present com a eina de millora a l'hora de fer recerca de feina, de posicionar-se en llocs davanters a l'hora de trobar una feina i reduir les opcions de fracàs i perill d'exclusió.

El Currículum Ocult, a diferència del currículum tradicional, és aquest catàleg de qualitats i fortaleces personals que no es poden demostrar per mitjà d'un títol, diploma o certificat, però que igualment parlen i expressen els qui som i quins valors encarnem.

Si en un Currículum Tradicional solem escriure coses com els títols acadèmics amb els quals expliquem, els cursos als quals hem assistit, els assoliments professionals que hem completat, les empreses en les quals hem treballat. En el currículum ocult exposaríem més aviat aspectes com la nostra capacitat de treball en equip, el grau de responsabilitat, la puntualitat, el nivell de tolerància al fracàs, l'actitud enfront de l'autoritat, en fi... tots aquests aspectes de la nostra personalitat que ens configuren d'una manera o una altra.

Comptat i debatut podríem dir que mentre el Currículum Tradicional respon a la pregunta... Què hem fet? el Currículum Ocult respondria a la pregunta Com som? Conèixer això és de crucial importància doncs el que les empreses busquen en els candidats a ingressar a les seves files té més que veure amb el que es veuria en el Currículum Ocult que en el tradicional... Per què?

El carisma, la puntualitat, la templança, la capacitat de treball en equip, la resistència a la pressió, la creativitat són tòpics que no poden adquirir-se comprant-los en un institut o llegint-los en un manual. Per tant, acaben sent un gran diferenciador a l'hora de valorar a una persona enfront d'una altra.

De fet, això és el que solen tractar de llegir els encarregats de les entrevistes de treball. "Enginyers Industrials hi ha milers però amb capacitat de lideratge... ja no tants. I si a més busquem que siguin desenvolupadors de la seva gent... doncs es comença a reduir la gamma de talents possibles..." **(José Luis Damián, 2012).**

Les persones haurien de fer l'esforç de poder reflectir en els seus currículums aquests aspectes, recomanant que a més de fer la seva Carta de Presentació Professional (CV) tradicional també facin l'exercici d'intentar de baixar a paper el que seria el seu Currículum Ocult, on deurien posar tots aquests aspectes de la seva personalitat que parlen més del tipus de col·laborador que són prenent en compte aspectes com : jerarquia de valors, perfil de fortaleces, habilitats de pensament, ambients idonis de treball, entre altres conceptes.

Sota aquests dos conceptes, competències i currículum ocult, giren actualment tots els processos de selecció i orientació. L'objectiu és trobar el professional que tingui integrats, descoberts en el seu currículum ocult els coneixements, habilitats i actituds que el lloc precisa.

Malauradament actualment les accions d'orientació existents en el nostre país van orientades a:

- La recerca de candidats que compleixin amb uns requisits concrets, unes competències ja estudiades d'un lloc de feina.

- La recerca de les competències de persones orientades en serveis o programes existents d'ajuda a la inserció laboral, però de manera puntual i a un nombre molt per sota de l'univers, sense eines posteriors de recerca i integració de noves competències.

Es per això que l'Ajuntament de Molins va desenvolupar una eina nova, inexistent en el mercat, on la persona pugui anar recollint durant tot el seu procés vital totes les experiències laborals, competències específiques dels llocs de treball, les transversals i altres coneixements, per així anar-les integrant i poder expressar-les amb seguretat i certesa en futurs processos de selecció, desenvolupament de les seves tasques, opcions de promoció interna, o desenvolupament d'activitats de lleure, culturals etc.

La metodologia de la selecció per competències, l'orientació als aturats per mitjà del treball individual i grupal, via les seves competències bàsiques i/o claus, hi són presents cada vegada més, tant per part de les empreses privades en els seus processos de selecció com en entitats públiques o privades d'orientació a aturats.

Tot i la utilització de la selecció per competències o els programes d'orientació utilitzant la metodologia d'identificació de les competències específiques i transversals dels usuaris/àries, treballant les competències, no existeix cap mètode per poder ser treballat per la persona durant tot el seu procés vital. Són actuacions puntuals i no arriben a tota la població. Es per això, que es important utilitzar i difondre aquesta nova eina.

ANTECEDENTS

El projecte va començar al maig de 2016 superant cada any les expectatives i els objectius marcats.

L'objecte o fil conductor d'aquest projecte gira al voltant del Servei d'Orientació Laboral (SOL), una experiència que s'està desenvolupant des de l'any 1994. La finalitat és la d'ajudar a les persones en situació d'atur a trobar feina i també cobrir les ofertes de feina de les empreses de la comarca amb els aturats inscrits al nostre servei. El SOL és un servei que compta amb el que anomenem Club de Feina, que consisteix en un espai de recursos (amb ordinadors, carpetes d'ofertes, taulell d'informació, etc.) que es posa a disposició de l'usuari/a per a fer, de manera autònoma, recerca activa de feina i on pot rebre també l'assessorament d'un professional (tècnic/a d'orientació

laboral/ dinamitzador). En aquest espai l'usuari/a pot desenvolupar i/o participar en diferents tipus d'accions:

- Entrevistes individuals amb el tècnic/a d'orientació laboral.
- Participació en els tallers grupals que s'organitzen de diferents temàtiques.
- Utilització del servei d'Internet per a la recerca de feina.
- Servei de fotocopies i/o impressió de currículums.
- Consulta de les ofertes de feina que gestiona el servei (carpetes d'ofertes).
- Consulta d'ofertes de la premsa amb assessorament tècnic.
- Primer contacte amb l'empresa/ oferta de feina (per telèfon, pàgina web, mail, etc.).
- Recerca d'informació de cursos de formació per aturats i/o treballadors en actiu.

Així mateix, des de l'Ajuntament de Molins de Rei s'ofereix a les empreses la possibilitat de gestionar la seva oferta de treball mitjançant el nostre Servei d'Orientació Laboral. El tècnic/a d'orientació i inserció laboral divulga l'oferta i la treballa per diferents vies:

- Recerca de candidats adequats a través de la base de dades d'usuaris/àries d'Ocupació.
- Consulta i/o sol·licitud dels mateixos usuaris/àries al Club de Feina (carpeta d'ofertes obertes).
- Comentari diari d'una oferta de feina a la ràdio (l'oferta del dia).
- Publicació de les ofertes a la web de l'Ajuntament (i captació de nous candidats per mitjà del servei ON-LINE).

El tècnic/a d'orientació i inserció laboral fa seguiment periòdic de totes les ofertes de feina, per tal de, mantenir-les actualitzades en tot moment i conèixer la situació de les mateixes. Paral·lelament, des del departament d'Empresa de l'Ajuntament, es continua fent prospecció i seguiment de les empreses per si es creen noves empreses i surten, amb aquestes empreses, noves necessitats de contractació de personal (ofertes).

Amb aquest projecte es vol potenciar l'eina als col·lectius expressats al principi d'aquest document, per mitjà d'accions d'orientació/formació de l'eina per així aconseguir que els usuaris d'aquest recurs aconseguixin integrar i saber expressar el seu perfil professional, competències específiques i transversals durant els seus processos de recerca de feina. La intenció és que aquests col·lectius guanyin confiança en ells mateixos, per mitjà de la recerca del seu interior, del seu procés

curricular vital, el reconeixement de tots els seus coneixements, habilitats i actituds que han anant experimentat però que per diverses circumstàncies, personals, familiars, del seu entorn, han quedat ocultes. Aquest fet provoca moltes vegades caure en processos de baixa autoestima, exclusió, degradació. El que cal en aquests casos es ajudar-los a saber trobar aquests elements que han quedat ocults, ajudar-los a reconèixer-los en el seu interior, integrar-los, guanyar autoestima i posicionar-los per una millora de les seves possibilitats d'èxit personal i professional.

Per desenvolupar l'eina, es va fer tota una sèrie de tasques:

A) Primer es va fer una recerca via contactes amb serveis públics (Servei d'ocupació de Catalunya, entitats locals...) i per Internet per poder saber de la existència o no de recursos semblants.

B) Un estudi dels recursos existents.

c) Un anàlisi del recurs amb metodologies semblants i relacionades amb temes de competències i currículum ocult. En concret dels projectes IPI i el llistat de competències del projecte llo-QUID

D) Una recerca, via diferents estudis, premsa, bibliografia i per Internet de les competències transversals i exemples de diccionaris.

E) Es va elaborar un diccionari de competències específic per la eina a desenvolupar. Un diccionari molt extens, recull ampli de tots els diccionaris consultats, de competències i la seva significació per així intentar arribar a qualsevol coneixement, habilitat o actitud que es pogués donar en qualsevol formació, experiència laboral o vital, personal, de temps de lleure...

F) Per últim, es va elaborar una eina pròpia, amb l'objectiu que sigui un sistema de recollida informàtica, base de dades, per treballar, enregistrar i integrar tots els coneixements, habilitats i actituds d'una persona en tot el seu recorregut vital per així minimitzar al màxim situacions futures exclusió social. Eina per fer reflexionar i descobrir qualsevol competència transversal i aplicable en moments de recerca o millora de feina i com a desenvolupament del propi individu. Un eina que pretén ser divulgada universalment i pugui ser utilitzada en qualsevol ordinador personal així com també a centres d'orientació, instituts, etc.

METODOLOGIA

A través de la tècnica de **teatre teràpia** es treballen els aspectes emocionals de les persones en recerca de feina i amb el rolplay es practica com afrontar una entrevista laboral, com millorar les habilitats comunicatives i com gestionar les emocions que vivim en aquest procés (com em sento quan fa temps que no em truquen per una entrevista, quan no m'han escollit a mi, quan els familiars i amics em pregunten com ha anat...).

Les sessions es duen a terme en grups de màxim deu persones, en un espai equipat amb ordinadors, telèfon, connexió a Internet i altres recursos adients per a la recerca de feina.

L'Ajuntament de Molins de Rei va crear una **nova eina** per l'orientació basada en "un sistema de recollida sistemàtica d'experiències laborals, formatives i vitals", per mitjà d'un diccionari de competències transversals. Aquesta eina es pot aplicar a persones físiques i, d'aquesta manera, poder anar recollint en tots els seus processos vitals, tots els coneixements, habilitats i actituds dels àmbits formatius, professionals o personals (aficions, esports, cultura, gastronomia, etc.).

Els Tallers, de entre una o dues setmanes de durada, entre 3 i 6 dies i de tres hores de durada cadascuna s'organitzen de la següent manera.

Taller grupals

Assessoraments personals.

Recursos tècnics: Ordinador portàtil, 10 ordinadors pels tallers, Espai treball tècnics.

TALLER MODEL Segons la evolució de cada participant es pot reduir o augmentar el nombre de sessions

SETMANA 1

Dia 1:

- Presentació dels participants, general
- Presentació del taller, objectius i de l'eina del Currículum ocult
- Explicació per part dels participants del seu currículum, objectius laborals
- Treball individual i grupal de descoberta de coneixements, habilitats i actituds
- Introducció al concepte de les competències

Dia 2

- Introducció i explicació del diccionari de competències.
- Treball grupal d'identificació de les seves competències del seu currículum
 - Específiques
 - Transversals

Dia 3

- Explicació del concepte de currículum ocult
- Anàlisi del seu currículum vital. Aficions, relacions interpersonals, cultura, esport, etc..
- Taller grupal expositiu

Dia 4

- Introducció a l'eina del currículum ocult.
- Primera pràctica

SETMANA 2

Dies 5, 6, 7

- Treball individual, amb assessorament tècnic, per anar introduint les dades al programa
- Anar imprimint informes, valoració nivell adquisició competències
- Primera impressió del currículum competencial

ÚLTIM DIA

- Valoració de l'autonomia en la comprensió de les competències i la utilització de l'eina
- Presentació grupal de cadascú, com el primer dia, però sota tot allò treballat durant les dues setmanes. Presentació de seu currículum ocult i venda personal.
- Presentació i ús del Servei Online del SOL.

Tots els dies, finalitzat el taller, els tècnics fan atencions personals per anar resolent els dubtes de manera individual.

A l'hora col·laboren en la gestió del Servei On-line amb l'objectiu de apropar ofertes als participants, ajudar-los a millorar la seva recerca autònoma de feina.

Finalment els tècnics treballen també al Club de la feina, per orientar a les persones que utilitzin de manera autònoma l'Eina del Currículum ocult que estarà instal·lada a totes les terminals. Les persones autònomes i les participants dels tallers tindran accés a l'eina des dels ordinadors del Club de Feina.

ESPAI:

Per poder desenvolupar les tasques descrites (de cada un dels tècnics) es disposa de l'edifici Joan N. Garcia Nieto, distribuït en diferents espais: "zona d'ús tècnic" (amb ordinadors, telèfon, fax i impressora multi funció). Despatxos per "entrevistes individuals". I la sala polivalent i/o "Club de Feina" amb capacitat per 15-20 persones (dotada amb set ordinadors amb connexió a Internet i una impressora multi funció) amb la presència sempre d'un/a Tècnic/a d'Orientació/Dinamitzador/a. Aquesta sala disposa, així mateix, d'un telèfon de cara a contactar amb les empreses, dos plafons amb informació sobre diferents temes relacionats amb l'orientació, l'ocupació i la formació ocupacional, les ofertes que arriben al Servei Local d'Ocupació dins d'unes carpetes i les ofertes publicades a la premsa. També, es disposa d'un retroprojector fix a sostre i una pantalla mòbil com a elements de suport per a sessions de grup. Per últim, disposem d'una "Aula de Formació/ Informàtica" amb 10 ordinadors amb connexió a Internet.

Els nous tècnics han de consolidar i fer difusió del mètode de recollida informàtica, en una base de dades, per treballar, enregistrar i integrar tots els coneixements, habilitats i actituds d'una persona en tot el seu recorregut vital, el Currículum Ocult.

RESULTATS:

Fins l'actualitat s'han atès més de 600 persones.

S'han realitzat gairebé 700 tutories individuals, així com més de 80 tallers de 8 sessions.

Els indicadors que utilitzem per fer el seguiment i avaluació de l'acció són:

Indicadors Quantitatius:

- Nombre de participants, per grups objectius
 - o Majors de 45
 - o Joves
- Nombre d'accions grupals, "EL MÈTODE DEL CURRÍCULUM OCULT
- Nombre persones que aconseguixen poder treballar l'eina de manera autònoma
- Nombre de currículums realitzats sota la visió de les competències
- Nombre d'insercions dels participants

Indicadors Qualitatius:

- Enquesta de satisfacció dels participants de l'eina
- Enquesta de satisfacció general del projecte

Seguiment i avaluació del Projecte:

- Reunions periòdiques amb la resta de l'equip i tècnics dels ajuntaments de Pallejà, Cervelló i El Papiol per valorar el funcionament del projecte i possibles mesures a emprendre per complir objectius. Reunions marcades als convenis adjunts així com via pla de treball que s'aprovi.

Col·lectius beneficiaris

- Joves
- Majors de 45 anys

MARC TEÒRIC

Dos elements teòrics i pràctics hi són presents en el currículum ocult.

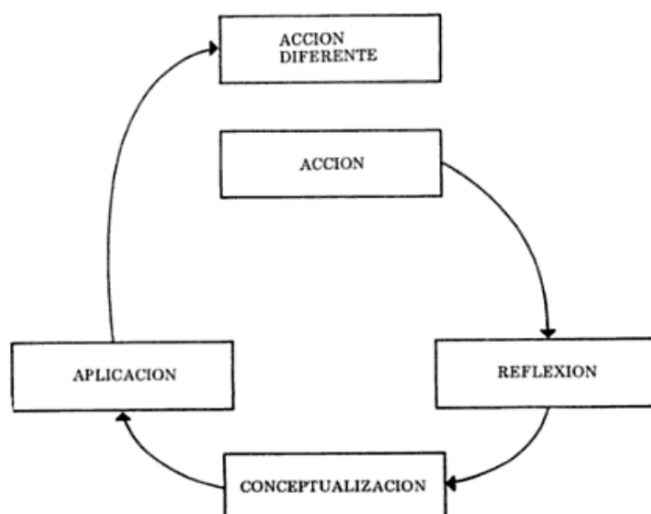
- Les competències adquirides de les persones en tot el seu procés vital

- La integració d'aquestes competències, els coneixements, habilitats i actituds a la consciència de l'individu, el seu reconeixement i integració en tots els àmbits, personals i professionals. És a dir, la consciència i autoreconeixement de tot el contingut del seu currículum ocult.

La metodologia de la selecció per competències, la orientació als aturats per mitjà del treball individual i grupal via les seves competències bàsiques i/o claus, hi són presents cada vegada més, tant per part de les empreses privades en els seus processos de selecció com en entitats públiques o privades d'orientació a aturats.

Tot i la utilització de la selecció per competències o els programes d'orientació utilitzant la metodologia d'identificació de les competències específiques i transversals dels usuaris, treballant el "Currículum Ocult" no existeix cap mètode per poder ser treballat per la persona durant tot el seu procés vital. Són actuacions puntuals i no arriben a tota la població.

Que les persones puguin identificar les competències que van adquirir durant tot el seu procés vital requereix d'un mètode per reflexionar sobre les actuacions que realitzem durant tota la nostra vida. El mètode de la Cognició (**Alejandro Acebo Ibañez**, 1989) ens parla de:



On, un cop identificades les nostres accions, hem de reflexionar sobre les mateixes, conceptualitzant-les, identificant la competència, aplicar-la i així reconèixer-la i aplicar-la conscientment en la nostra feina, afició, relació interpersonal etc.

COMPETÈNCIES

El concepte i la avaluació per competències va aparèixer a partir dels 80, amb la mundialització de l'economia. A Gran Bretanya (keys), França, Itàlia fa al voltant de 30 anys que les han anat incorporant. Aquestes han estat incorporades a les empreses (RRHH) en els processos de selecció

Definirem a les competències com un conjunt d'habilitats que estan fonamentalment referides a les característiques del comportament general del subjecte en el lloc de treball.

Les competències són comportaments observables i habituals que possibiliten l'èxit d'una persona en la seva activitat o funció. Les competències són objectives en tan en quan tenen conseqüències externes, però són també subjectives en tan en quan la percepció de les mateixes depenen de l'observador.

Les competències són comportaments habituals, no esporàdics. Són precisament els hàbits els que donen a les competències el seu caràcter predictiu.

En definitiva, es tracta de qualsevol característica individual que es pot mesurar de manera fiable i que la seva relació amb l'actuació en el lloc de treball sigui demostrable.

Totes les persones posseeixen competències, ja que totes posseeixen un conjunt d'atributs i coneixements que poden ser tant adquirits com a innats, i que defineixen les seves competències per a una determinada activitat. Serveixen tant per a estudiar exhaustivament el perfil físic, psicològic i/o emocional de cada persona i també per identificar aquelles característiques que poden resultar eficaces per al desenvolupament d'una feina o, en el cas de l'individu que s'autoavalua, en el seu procés de recerca de feina, conèixer el seu perfil, tant objectiu, empresa, anys d'experiència, estudis, etc, dades dels currículums convencionals, com d'aspectes de coneixements, habilitats i actituds del seu currículum ocult.

Les competències es poden entendre

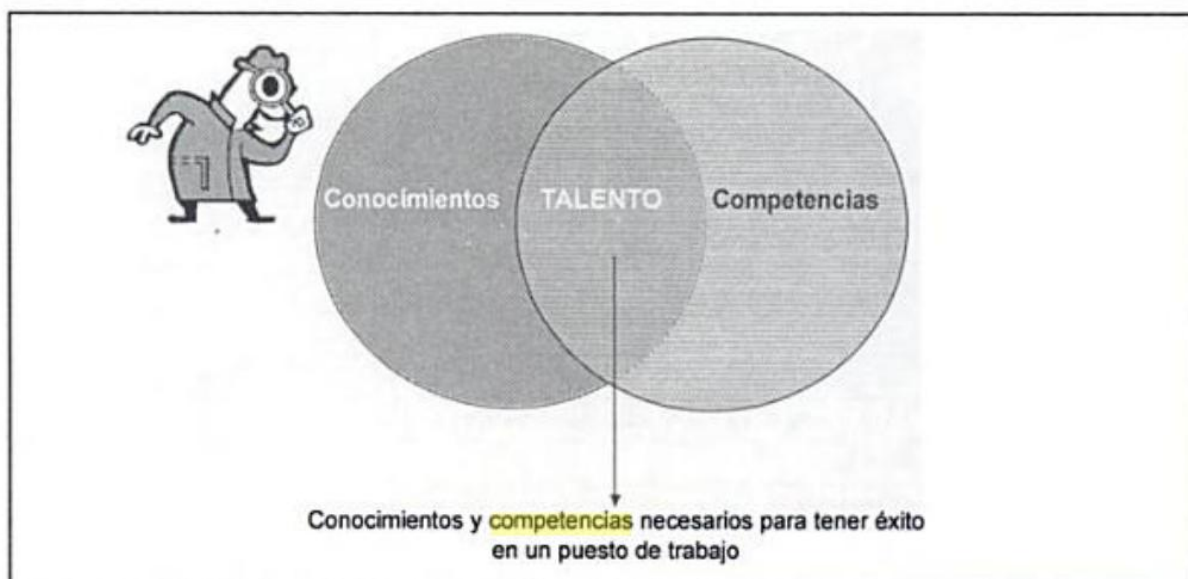
- En funció de les tasques
- En funció de les persones.

Evidentment, en el nostre cas, veurem les competències des del punt de vista de les persones, ja que considerem les competències subjacents de la persona, que estan

relacionades amb una correcta actuació de les persones per aconseguir i desenvolupar un lloc de treball i que poden basar-se en la motivació, en els trets de caràcter, en el concepte d'un mateix, en actituds o valors, en una varietat de coneixements o capacitats cognitives de conducta. Però generalment, aquests enfocaments concretitzen tota aquesta amalgama de característiques subjacents en tres variables de treball, els coneixements, les habilitats i les actituds.

Les competències són el resultat d'un conjunt d'atributs o qualitats. D'aquesta manera cada competència està formada per un conjunt de coneixements, habilitats i actituds. Uns coneixements determinats, més unes habilitats determinades, més unes actituds determinades donaran com a resultat una competència clau pel desenvolupament exitós d'un treballador.

Actualment les empreses prefereixen fer selecció per "Talent" com els elements claus de les competències i coneixements dirigides a un lloc de feina en concret. El que tenen que fer les persones és l'anàlisi de les seves competències i, descobrir el talent que recerca l'empresa. **(Martha Alicia Alles. 2006)**



Classificacions de les competències més actuals.(Guia Alès, 2009)

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

La definició més actual de competència professional està definida així:

... 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.

Segons la Comunitat Europea, "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 demana que la persona mobilitzi els seus sabers i la seva competència". (C.E.E)

-
- **Guia Al·lès. (febrer 2009) Què són les competències bàsiques**

< <http://www.slideshare.net/guidaallespons/qu-sn-les-competncies-bsiques> >

[Consulta 10/01/2013]

Les competències segons el model ISFOL

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.**

(ISFOL, 2009)

Les competències segons el model ISFOL

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.

(ISFOL, 2009)

ISFOL, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Institut pel desenvolupament i la formació professional dels treballadors), Roma, Itàlia

Les competències segons el model ISFOL

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.

(ISFOL, 2009)

Competències transversals

Fan referència al conjunt de **capacitats, habilitats, i actituds** necessàries per a donar resposta a situacions laborals de diversa complexitat. Tenen caràcter transversal en moltes ocupacions i contextos i amb un elevat component cognitiu. Les classifiquem en competències *d'identificació, de relació i d'afrontament*

(ISFOL, 2009)

* (1,2) ISFOL, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Institut pel desenvolupament i la formació professional dels treballadors), Roma, Itàlia

Trets característics de les competències:

- 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

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 sinó també de l'àmbit personal, aficions, etc.



(Guia Alès, 2009)

Aquestes competències adquirides en àmbits diferents del laboral durant la seva trajectòria vital poden ser **identificades, recuperades i exportades a l'ocupació, enriqueixen el capital competencial aplicat en el lloc de feina.**

-
- (1). . **Guia Al lès. (febrer 2009) Què són les competències bàsiques**
<http://www.slideshare.net/guidaallespons/qu-sn-les-competncies-bsiques> >
[Consulta 10/01/2013]

ANNEX

Documentació de suport, de seguiment de les tutories individuals i de les accions grupals.

- Dossier introducció a les competències i el concepte del currículum ocult
- Dossier com elaborar un currículum per competències.
- Diccionari de competències
- Dossier de l'eina
- Fitxa de preinscripció i inscripció final
- Fitxa de seguiment personal, assessoraments personals
- Fitxa d'accions grupals
- Fitxa relació documentació lliurada durant el procés





EL MÈTODE DEL CURRÍCULUM OCULT

TREBALL INDIVIDUAL

ELABORACIÓ CURRÍCULUM PERSONAL

ELABORACIÓ CURRÍCULUM COMPETENCIAL

RECULL INFORMACIÓ PRÈVIA

Ajuntament de Molins de Rei

Subvencionat per la Diputació de Barcelona

2016/2017



EL MÈTODE DEL CURRÍCULUM OCULT

INSTRUCCIONS COM OMLIR FORMULARI

I

DESCRIPCIÓ DETALLADA

Nom del projecte: El Mètode del Currículum Ocult

Municipi: _____

Nom i Cognom usuari: _____

DNI: _____

Període: _____

Data naixement: _____

EDAT: _____

TELÈFON DE CONTACTE: _____

Data inici participació en el projecte: _____

Data primera entrevista: _____

Incorporació en el projecte: Si ☐ No ☐

Nom tècnic/a formador/a: _____

signatura Tècnic

signatura participant

Nom del projecte: El Mètode del Currículum Ocult

Municipi: _____

Nom usuari: _____

DNI: _____

Període: _____

DATA	DURADA	INDIVIDUAL/GRUPAL	TEMÀTICA	SIGNATURA

Nom tècnic/a formador/a: _____

signatura Tècnic

signatura participant






**Ajuntament
de Molins de Rei**

ACCIÓ GRUPAL

TALLER EINA MÈTODE CURRÍCULUM OCULT

Nom del projecte: El Mètode del Currículum Ocult DATA _____ TALLER NÚM: _____

	Nom i cognoms	Acció del projecte	Signatura
01-			
02-			
03-			
04-			
05-			
06-			
07-			
08-			
09-			
10-			

Nom tècnic/a formador/a: _____

signatura Tècnic






**Ajuntament
de Molins de Rei**

REBUT LLIURAMENT DOCUMENTACIÓ

Nom del projecte: El Mètode del Currículum Ocult Municipi: _____

Nom i Cognom usuari: _____ DNI: _____ Període: _____

Data naixement: _____ EDAT: _____

DATA	DOCUMENT LLIURAT	SIGNATURA REBUT
	Explicació competències i currículum ocult	
	Diccionari	
	Fitxa Currículum TRADICIONAL I	
	Guia de l'Eina	
	Eina	
	Altres, detallar:	

Nom tècnic/a formador/a: _____

signatura Tècnic

A continuació es mostren algunes de les pantalles que formen part dels formularis per treballar l'eina informàtica.

FORMULARI INTRODUCCIÓ DADES CURRÍCULUM OCULT

EL CURRÍCULUM OCULT
INTRODUCCIÓ DE DADES PERSONALS, FORMACIONS I EXPERIÈNCIES LABORALS I VITALS, AFICIONS, ESPORTS, CULTURA, DE LA LLAR (GESTOR/A DE LA LLAR)...
RECONEIXEMENT DE COMPETÈNCIES TRANSVERSAIS I ESPECÍFIQUES

DADES PERSONALS

Si és la primera vegada que utilitzes l'eina, fes clic a "afegeix nou registre" i introdueix-hi el NIF/NIE sense punts i amb la lletra.

afegeix nou registre

troba registre

Fes clic a "troba registre" si ja vas donar-te d'alta i vols modificar o afegir dades. Recorda que has d'introduir el NIF o NIE sense punts i amb la lletra.

DATA NAIXEMENT

EDAT:

PRIMER COGNOM

SEGON COGNOM

NOM

actualitza

SEXE

ESTAT CIVIL

DOMICILI

POBLACIÓ

CODI POSTAL

TELÈFON

carnet conduir

Vehicle propi

PAIS ORIGEN

Email

Per preparar l'informe complet del currículum ocult, primer fes clic a "visualització informe", i a continuació introdueix el teu DNI, sense punt i amb la lletra.

visualització informe

FORMACIONS REALITZADES

DNI DATA FORMACIÓ

00000000

afegeix nova formació

ESPECIFICA ELS ESTUDIS EN CAS DE CICLES, GRAUS, ESTUDIS UNIVERSITARIS, FORMACIÓ OCUPACIONAL, ETC.

DESCRIBIU QUÈ HAS FET, COSES QUE HAS APRÈS, CONEIXEMENTS, HABILITATS I ACTITUDS PRÒPIES DELS ESTUDIS ADQUIRITS. EXEMPLE: EN DELINEACIÓ, AUTOCAD, PLÀNOL MÀ ALÇADA..., O EN CURS PINTURA DECORATIVA, PÀTINES, TRANSPANTOJO, ETC. (LES TEVES COMPETÈNCIES ESPECÍFIQUES DE L'ÀMBIT FORMATIU)

RELACIÓ ACUMULADA DE COMPETÈNCIES TRANSVERSAIS ADQUIRIDES EN LES DIFERENTS FORMACIONS

DNI	NOM COMPETÈNCIA
*	

Registro: 1 de 1 Sin filtro Buscar

NIVELL ASSOLIMENT COMPETÈNCIES FORMATIVES

NOM COMPETÈNCIA	NIVELL ASSOLIMENT
*	

actualitza per afegir nivell assolit

RECULL NIVELL ASSOLIT COMPETÈNCIES FORMATIVES

Registro: 1 de 1 Sin filtro Buscar

INFORME RECULL DEL CURRÍCULUM OCULT

CURRÍCULUM OCULT, Recopilació competències vitals

37290502G

DADES PERSONALS

<i>DATA NEIXEMENT</i>	<i>EDAT</i>	<i>PRIMER COGNOM</i>	<i>SEGON COGNOM</i>	<i>NOM</i>	<i>SEXE</i>	<i>ESTATCIVIL</i>
17/07/1966	46	TORRE-MARIN	DOMINGO	ALFONS	H	CASAT/DA
<i>DOMICILI</i>	<i>POBLACIO</i>			<i>CODI POSTAL</i>	<i>TELEFON</i>	
CAPITÀ ARENES 19, 1-4	BARCELONA			08034	651136574	
<i>PERMIS COTXE</i>	<i>VEHICLE PROPI</i>	<i>NACIONALITAT</i>			<i>Email</i>	
Activado	Activado	ESPAÑA			alfitere@teleline.es	

FORMACIÓ I COMPETÈNCIES ESPECÍFIQUES, CONEIXEMENTS APRESSOS

<i>DNI</i>	<i>DATA FORMACIÓ</i>	<i>ESPECIFICAR</i>
37290502G	UNIVERSITAT	Grau en Treball Social
<i>COMPETÈNCIES, CONEIXEMENTS, HABILITATS I ACTITUDS PRÒPIES DELS ESTUDIS ADQUIRITS</i>		
habilitació titol llicenciat en europa		

37290502G	UNIVERSITAT	TREBALL SOCIAL
<i>COMPETÈNCIES, CONEIXEMENTS, HABILITATS I ACTITUDS PRÒPIES DELS ESTUDIS ADQUIRITS</i>		
CAPACITAT D'ESCOLTA. CAPACITAT DE SISTESI. TREBALL EN EQUIP		

37290502G	02/2001 ALTRES	Màster en RRHH universitat d
<i>COMPETÈNCIES, CONEIXEMENTS, HABILITATS I ACTITUDS PRÒPIES DELS ESTUDIS ADQUIRITS</i>		
Treball en equip. Assesment Center. Selecció de personal. Detecció i lterball de competències		

ACUMULAT COMPETÈNCIES TRANSVERSALS FORMATIVES

ADAPTABILITAT	Capacitat per acoblar-se eficaçment a entorns canvlants, els quals involucren processos , responsabilitats o persones.
ATENCIÓ AL CLIENT	Excedir les expectatives del client demostrant un compromís total en la identificació de qualsevol problema i proporcionant les solucions efectives per a la solució del mateix.
AUTOCONTROL	Capacitat de mantenir les pròpies emocions sota control i evitar reaccions negatives davant provocacions, oposició o hostilitat per part d'uns altres o sota condicions d'estrés.
CAPACITAT D'ANÀLISI	Identificar, comprendre i avaluar les diferents variables que incideixen en la consecució d'un objectiu, determinant les possibles alternatives de viabilitat, tenint en compte la seva repercussió en els nivells de qualitat i eficiència esperats.

CURRÍCULUM OCULT, Recopilació competències vitals

CAPACITAT DE GESTIÓ	Es l'habilitat que té la persona per gestionar les tasques i processos al seu càrrec en forma ràpida i confiable; fent ús de la recursivitat i dinamisme que requereix el fer que les coses resultin.
CAPACITAT PER APRENDRE	Habilitat per adquirir i assimilar nous coneixements i destreses i utilitzar-los en la pràctica laboral. Capacitat per Captar i assimilar amb facilitat conceptes i informació simple i complexa.
COMUNICACIÓ ESCRITA	Capacitat per redactar les idees clarament i de forma gramaticalment correcta, de manera que siguin enteses sense cap dubte.
INFLUÈNCIA	Implica l'atenció de persuadir, convèncer, influir o impressionar als altres perquè contribueixin a aconseguir els objectius propis. Està basat en el desig de causar un efecte específic en els altres, una impressió determinada o una actuació concreta

EXPERIÈNCIES LABORALS I COMPETÈNCIES ESPECÍFIQUES

LOC DE TREBALL/ACTIVITAT/AFICIÓ:

CAP PROMOCIÓ ECONÒMICA

<i>DNI</i>	<i>ÀMBIT</i>	<i>EMPRESA/PERSONAL</i>
37290502	PER COMPTE ALIENA, CONTRACTAT	AJUNTAMENT DE MOLINS DE REI

<i>DATA INICI</i>	<i>DATA FINALITZACIÓ</i>
01/04/2009	15/02/2010

DESCRIPCIÓ COMPETÈNCIES PROFESSIONALS ESPECÍFIQUES O PERSONALS

REALITZACIÓ DE VÀRIES TAQUES A L'HORA.

LOC DE TREBALL/ACTIVITAT/AFICIÓ:

Assessoria en viatges a mida

<i>DNI</i>	<i>ÀMBIT</i>	<i>EMPRESA/PERSONAL</i>
37290502	PER COMPTE PROPI, ACTIVITAT EMPRESARIAL	Tu Aventura

<i>DATA INICI</i>	<i>DATA FINALITZACIÓ</i>
05/05/2009	16/01/2013

DESCRIPCIÓ COMPETÈNCIES PROFESSIONALS ESPECÍFIQUES O PERSONALS

Disseny de pàgines web. Pàgines socials. Publicitat on-line. Captació de clients

Nivell assoliment competències experiències laborals i vitals, aficions, esports, de gestor/a de la llar etc.

DESCRIPCIÓ NIVELLS D'ASSOLIMENT

1 i 2...: Aquestes competències, NO LES TENS ASSOLIDES. Cal que treballis els elements descriptius de les competències per poder ser assolides. Reforça els elements indicats en la descripció de les competències o analitza millor formacions o experiències laborals o vitals.

3 i 4...: Tot i haver incorporat aquestes competències en el teu perfil o currículum ocult has d'aprofundir-hi ja que hi ha elements descrits en el diccionari competencial que no tens assolits al 100%. TREBALLA PER ACONSEGUIR-HO

5...: FELICITATS!!!. Tens assolides aquestes competències. Tot i això no deixis de treballar-les i reconèixer-les en la teva tasca diària... ENHORABONA!!!.

<i>DNI</i>	<i>NOM COMPETÈNCIA</i>	<i>DESCRIPCIÓ COMPETÈNCIA</i>	<i>NIVELL ASSOLIMENT</i>
<i>37290502G</i>			
ATENCIÓ AL CLIENT	Excedir les expectatives del client demostrant un compromís total en la identificació de qualsevol problema i proporcionant les solucions efectives per a la seva solució.		2
ADREÇA DE PERSONES	Capacitat per fer que altres persones actuïn segons els desitjos pròpis utilitzant apropiadament i adequada el poder personal o l'autoritat que el lloc confereix. Inclou "dir als altres el que han de fer".		2
CONeixEMENT DE L'ENTORN	Incloure la presa de decisions, aquelles variables que afecten directament i indirecta l'acompliment de l'organització i que en permetin un avantatge competitiu en el sector, essent congruents amb la missió, la visió i el projecte d'empresa.		5
CAPACITAT D'ANÀLISI	identificar, comprendre i avaluar les diferents variables que incideixen en la consecució d'un objectiu, determinant les possibles alternatives de viabilitat i tenint en compte la seva repercussió en els nivells de qualitat i eficiència esperats.		5
CAPACITAT CRÍTICA	Habilitat per a l'avaluació de dades i línies d'actuació, així com per prendre decisions lògiques d'una manera imparcial i des d'un punt de vista racional		5