

2019/20



MÀSTER UNIVERSITARI DE
PSICOPEDAGOGIA

UOC
Estudis
de Psicologia
i Ciències
de l'Educació
Universitat
de Catalunya

Ocupabilitat en l'era digital

La transformació del mercat de treball i conseqüències
associades.

IRENE GÓMEZ MEDINA

Professora: Sandra Gallardo Ramírez

Gener 2020

Agraïments

Al meu marit, Sergi, i al meu petit fill, Lucas, per la seva comprensió, paciència i suport incondicional en la meva etapa acadèmica que avui culmina. Vull demanar-vos disculpes que haver sacrificat tantes hores d'estar amb vosaltres per dedicar-ho a aquest treball i al màster en general, us compensaré ben aviat.

A la meva professora Sandra Gallardo Ramírez pel seu recolzament i acompanyament al llarg de l'elaboració d'aquest TFM, sense ella res d'això no hagués estat possible.

Per últim, però no menys important, a tots els que m'han ajudat de forma directa o indirecta en la realització d'aquest TFM, de tot cor, gràcies.

ÍNDEX

1. TÍTOL DEL TREBALL:	5
1.1. Subtítol:	5
2. INTRODUCCIÓ	5
3. JUSTIFICACIÓ	6
4. MARC NORMATIU	7
5. MARC TEÒRIC	9
5.1. El segle XXI: La Societat de la Informació i Comunicació	9
5.1.1. Revolució i Evolució tecnològica	9
5.1.2. Les Tecnologies de la Informació i la Comunicació	10
5.1.3. La desocupació tecnològica	10
5.1.4. La Bretxa Digital	11
5.2. L'Ocupabilitat	11
5.2.1. Antecedents històrics	11
5.2.2. L'Ocupabilitat al segle XXI	11
5.3. Aportacions a la societat i a la ètica professional	12
6. PLANTEJAMENT DEL PROBLEMA	14
6.1. Objectius de treball	15
6.2. Hipòtesis	16
7. MARC METODOLÒGIC	17
7.1. Enfocament metodològic	17
7.2. Àmbits de la recerca	18
7.2.1. La mostra	18
7.2.2. Característiques necessàries per formar part de la mostra	18
7.2.3. Selecció de la mostra	19
7.3. Instruments de la recerca	20
7.3.1. El qüestionari	20
7.3.2. Proves Pilot	21
7.3.3. Procediment per a la validació i administració del qüestionari	22
7.3.4. Aplicació del qüestionari a la mostra	22
7.3.5. Procediment per l'anàlisi de dades	22
8. RESULTATS DE LA INVESTIGACIÓ	24
8.1. Resultats obtinguts al qüestionari	24
8.2. Discussió	40

9. CONCLUSIONS I SUGGERIMENTS	42
9.1. Conclusions en funció dels objectius	42
9.2. Les limitacions, suggeriments i propostes de millora	43
9.3. Perspectives de futur	43
9.4. Consideracions finals	44
10. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	45
ANNEX 1: Consentiment informat i autorització	49
ANNEX 2: Qüestionari	51
ANNEX 3: Qüestionaris de les proves pilot	54
ANNEX 4: Diagrama de Gantt	70

1. TÍTOL DEL TREBALL: Ocupabilitat en l'era digital.

1.1. Subtítol: La transformació del mercat de treball i conseqüències associades.

2. INTRODUCCIÓ

És un fet que el món en què vivim ha experimentat un gran canvi en els darrers anys a conseqüència de l'emergència de les noves tecnologies. Actualment, la societat es troba sotmesa a canvis constants els quals es desenvolupen a un ritme de vertigen i afecten a tots els àmbits de la nostra vida. Un dels àmbits que s'ha vist profundament afectat, i en el que se centra aquest treball de recerca, és l'àmbit laboral. L'anomenada *Societat de la Informació i de la Comunicació* (SIC) es troba estretament relacionada amb el sorgiment d'un nou paradigma pel que fa a polítiques d'ocupació, la qual cosa suposa un repte per a les persones que cerquen un lloc de feina o que volen conservar la feina actual. Això implica que s'ha fet necessari donar un nou enfocament en la manera de cercar feina, adquirir noves competències per accedir i conservar els llocs de treball, i que els treballadors s'han vist obligats a rebre formació continuada i reciclar-se al llarg de tota la vida. Donar l'esquena a aquesta nova realitat pot desencadenar greus conseqüències, ja que, l'atur és actualment una de les grans problemàtiques de la nostra societat que arrossega problemes associats com l'exclusió social, la precarització i la pobresa, a la que determinats col·lectius són especialment vulnerables i que contribueixen a l'augment de la *bretxa digital*.

La present investigació es focalitza en com les necessitats de la societat actual, han repercutit en el concepte d'*ocupabilitat* i quines conseqüències tenen aquestes modificacions per a les persones que es troben en atur o que volen seguir desenvolupant la seva feina actual, així com els efectes d'aquesta situació per a determinats col·lectius.

La recerca que es presenta a continuació es troba emmarcada dins del paradigma qualitatiu i interpretatiu, la qual pretén donar resposta a les hipòtesis plantejades al voltant de les quals girarà la present recerca, per tal d'obtenir un coneixement i comprensió més profunds dels canvis esmentats i quines són les necessitats a què s'han de donar resposta al context actual.

PARAULES CLAU: Ocupabilitat, Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC), Societat de la Informació i Comunicació (SIC), bretxa digital, desocupació tecnològica, exclusió social, feina, atur, polítiques d'ocupació, Revolució Tecnològica, qüestionari.

3. JUSTIFICACIÓ

El fenomen del sorgiment de les Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC) i la introducció de les mateixes al món laboral ha aportat grans millores i beneficis però, per altra banda, aquest fet també ha tingut un impacte negatiu que pateixen especialment alguns col·lectius més vulnerables. Això ha propiciat l'aparició de problemàtiques socials, ja que moltes persones no poden accedir a les noves tecnologies o no han tingut oportunitat d'aprendre d'utilitzar-les i això incideix de forma molt negativa en la relació d'aquestes persones amb el món laboral.

La meua motivació per desenvolupar el TFM al voltant d'aquest tema està relacionada amb què penso que encara no som prou conscients de com les noves tecnologies ens han afectat en l'àmbit laboral i la importància que té aquest tema. Donat que les tecnologies han vingut per quedar-se, ja que ofereixen molts avantatges a tots els nivells i arribats a aquest punt no podem imaginar la vida sense elles, ens veiem obligats a adoptar mesures que ens permetin evolucionar i adaptar-nos als nous temps. Per tal d'assolir aquest objectiu, crec que és imprescindible que ens fem conscients i coneixedors de quina és la nova situació i quines són les demandes actuals vinculades a l'accés a un lloc de feina. D'aquesta manera estarem preparats per poder fer front a l'atur i les problemàtiques associades que comporta, mitjançant intervencions que donin resposta a les necessitats reals de la societat actual i el món laboral. La realització del meu TFM sobre aquest tema m'ha permès fer la meua petita contribució donant a conèixer una mica la situació que es viu a actualment en aquest àmbit, ja que aquest estudi té el propòsit de ser útil oferint una visió global de l'actual situació a l'àmbit laboral i conscienciar de la importància de donar formació sobre les noves tecnologies a la societat en general, i en especial a les persones que tenen menys oportunitats d'accés a aquestes o que estan en risc d'exclusió, per aquesta causa. D'aquesta manera, es contribuirà a la igualtat d'oportunitats i a la reducció de la bretxa digital.

Crec que aquesta investigació podria servir, en un futur pròxim, com a base per desenvolupar futurs treballs d'investigació sobre temes com l'atur, les desigualtats en l'accés i aprenentatge de les noves tecnologies, l'alfabetització digital, etc i que això contribueixi al sorgiment de propostes innovadores des de la perspectiva psicopedagògica que donin resposta a les necessitats actuals en aquest àmbit.

4. MARC NORMATIU

Les polítiques actives d'ocupació són programes i mesures d'orientació, ocupació i formació encaminats a millorar les possibilitats d'accés a l'ocupació a les persones desocupades, l'adaptació de la formació i la qualificació per l'accés a un lloc de feina, així com altres mesures destinades al foment de l'esperit empresarial i l'economia social. Aquestes polítiques, les quals van tenir el seu marc regulador en la *Llei d'ocupació 56/2003, del 16 de Desembre*, han esdevingut un instrument imprescindible per lluitar contra la desocupació i garantir l'eficiència del funcionament dels mercats de treball.

A principis de l'any 2011, a conseqüència de l'episodi d'atur que estava vivint la població al nostre país, es va aprovar com a mida urgent el *Reial Decret-Llei 3/2011, del 18 de Febrer*, per a la millora de l'ocupabilitat i la reforma de les polítiques actives d'ocupació, on es va arribar a l'acord de realitzar una reforma en matèria de polítiques actives d'ocupació per tal de contribuir a la millora del mercat de treball i, d'aquesta manera, aconseguir una major ocupabilitat de les persones en situació d'atur.

A partir de 2013, es van adoptar noves estratègies per a les polítiques actives d'ocupació. Aquestes estratègies estan basades en línies d'actuació que van ser acordades directament amb les Comunitats Autònomes, modificant amb aquestes el model de finançament i gestió. El nou marc va quedar concretat en *Estratègia Espanyola d'Activació per l'Ocupació 2017-2020*, aprovat al *Reial Decret 1032/2017, del 15 de Desembre*. En aquesta estratègia es concreta com ha de ser la política d'activació del *Sistema Nacional de Empleo (SNE)*, en els pròxims anys. En l'esmentat document queden recollits els objectius, marc de planificació, execució, avaluació i finançament per vetllar per les polítiques actives del mercat de treball.

D'acord amb *l'Estratègia Espanyola d'Activació per a l'Ocupació 2017-2020*, els serveis i programes que desenvolupin els *Serveis Públics d'Ocupació* hauran d'assolir la consecució de 5 objectius:

- Promoure l'activació i millora d'ocupabilitat dels joves, especialment dels més vulnerables per tenir poca formació o presentar risc de precarietat laboral. L'assoliment d'aquest objectiu es vehicularà mitjançant el *Pla de Xoc per l'Ocupació Jove (2019-2021)*.
- Potenciar l'ocupació com a principal instrument d'inclusió social, donant prioritat a la inserció de persones desocupades de llarga durada i majors de 45 anys, mitjançant el *Pla d'ocupació per persones desocupades de llarga durada*.
- Promoure una oferta formativa dirigida a les necessitats del mercat de treball, ajustant millor les competències i facilitant les transicions laborals, mitjançant el desenvolupament del *Reial Decret 694/2017, del 3 de Juliol*, pel qual es desenvolupa la *Llei 30/2015 del 9 de setembre*, pel qual es regula el *Sistema de Formació Professional per l'ocupació en l'àmbit laboral*.

- Millorar el desenvolupament dels serveis públics d'ocupació modernitzant els instruments que s'empren.
- Abordar les polítiques d'activació des d'una perspectiva holística que tingui en compte la dimensió sectorial i local, establint marcs de col·laboració.

En aquest context, el marc normatiu pel qual es regeixen les polítiques d'ocupació actuals correspon al *Pla Anual de Política d'Ocupació per 2019*. El consell de ministres es reuneix a l'inici de l'any amb l'objectiu de definir els acords i mesures que seguirà aquest *Pla Anual* segons marca l'article 11.2 del text refós de la *Llei d'Ocupació sobre Plans Anuals de Polítiques d'Ocupació*, aprovat pel *Reial Decret Legislatiu 3/2015, de 23 d'Octubre*. Aquest pla es configura com un instrument d'avaluació dels serveis i programes de polítiques actives d'ocupació desenvolupades pel Servei Públic d'Ocupació Estatal i les Comunitats Autònomes.

El *Reial Decret Legislatiu 3/2015, de 23 d'Octubre*, pel que es va aprovar el text refós de la *Llei d'Ocupació* estableix com a instruments de coordinació del Sistema Nacional d'Ocupació, l'Estratègia Espanyola d'Activació per l'Ocupació, els Plans Anuals de Política d'Ocupació i el Sistema d'Informació dels Serveis Públics d'Ocupació. Segons la informació reflectida al *Butlletí Oficial de l'Estat (BOE)* aquests instruments es configuren com el marc normatiu per a la coordinació i execució de les polítiques d'activació per a l'ocupació en tota Espanya i com a marc de referència compartit, a partir del qual els Serveis Públics d'Ocupació han de dissenyar i gestionar les seves pròpies polítiques.

Seguint els criteris i directrius establerts pel Govern al *Pla General d'Ocupació-Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020 (ECO)*, el *Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC)* fa servir aquest instrument per desenvolupar els principals canvis per millorar l'eficiència en la prestació dels serveis que té encomanats.

L'objectiu principal d'aquesta *Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2012-2020 (ECO)* és millorar l'ocupabilitat de les persones treballadores i la competitivitat de les empreses catalanes a través de les diferents polítiques actives d'ocupació, en un nou marc normatiu estatal que permeti el disseny i l'aplicació de polítiques actives adaptades context socioeconòmic català.

Actualment està vigent el *Pla de desenvolupament de Polítiques d'Ocupació de Catalunya (PDPO)* és el 2019-2020, aquest instrument serveix per planificar i programar les accions del *Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC)*, i concretar el conjunt de serveis i programes destinats a fomentar, directa o indirectament l'ocupació desplegant les directrius contemplades.

5. MARC TEÒRIC

5.1. El segle XXI: La Societat de la Informació i Comunicació

5.1.1. Revolució i Evolució tecnològica

Al segle XX es va produir un desenvolupament tecnològic sense precedents marcat pel sorgiment de grans avenços com, els primers avions, el naixement de l'electrònica, els primers ordinadors personals, la tecnologia espacial i nuclear, el desenvolupament de les xarxes de comunicació fixes i mòbils, Internet, el correu electrònic, l'aparició de la ràdio, la televisió el telèfon mòbil, entre d'altres. Aquest fet és anomenat *Revolució Tecnològica*, la qual podem descriure com el període de la història de la humanitat que va lligat a l'emergència de les *Tecnologies de la Informació i Comunicació*, en endavant *TIC*.

El començament d'aquesta transformació, desenvolupada des de mitjans del segle XX fins a l'actualitat, correspon a un procés dinàmic protagonitzat per la rapidesa i constància dels canvis en matèria de tecnologia que afecten a tots els àmbits de la nostra vida. Aquest fet fa que assistim a una nova era de progrés, desenvolupament i innovació. Els canvis produïts van associats a la transformació dels processos de producció i del treball de la societat, i han suposat innumerables millores, modificant així la vida de les persones en tots els aspectes i millorant la nostra qualitat de vida. L'esmentada millora en la qualitat de vida es tradueix en avantatges per a la nostra vida diària com la possibilitat de poder gaudir d'un lloc de residència fix, tenir a l'abast materials, aliments i objectes que no són originaris del lloc on vivim, poder accedir a coneixements i informacions de tota mena, així com estar multiconnectats a escala mundial.

El filòsof xec *Radovan Richta (1972)*, va desenvolupar una teoria referent al desenvolupament de la tecnologia i el seu impacte per a la humanitat, que encara en els nostres dies segueix sent important. El seu concepte d'*Evolució Tecnològica* és complementari al concepte de *Evolució Tecnològica*, ja que apunta que només en els períodes de més innovació tècnica es marca la diferència del ritme de desenvolupament entre aquests. Durant la major part de la història aquest ritme ha estat lent però a partir de la Segona Guerra Mundial la humanitat ha assistit a un creixement exponencial en l'ús i desenvolupament de la tecnologia. Aquesta evolució es caracteritza perquè el treball físic és substituït pel treball intel·lectual eficient i s'aconsegueix major grau de control, sobre l'entorn natural.

Segons *Levy i Murnane (2017)*, el desenvolupament tecnològic és un procés irreversible a la història de la humanitat.

5.1.2. Les Tecnologies de la Informació i la Comunicació

Sunkel (2006), defineix les TIC com: "herramientas y procesos para acceder, recuperar, guardar, organizar manipular, producir, intercambiar y presentar información por medios electrónicos. Estos incluyen hardware, software y telecomunicaciones en la forma de computadores y programas tales como aplicaciones multimedia y sistemas de bases de datos." (p.8)

Aquestes tecnologies van sorgir a la dècada del 70 i es van promocionar fortament durant els anys 80. Segons *Crovi (2008)*, aquesta va ser la base de la *Societat de la Informació* que va tenir lloc als anys 90. Per la seva part *Masuda (1981)*, va manifestar que la generació i transmissió de la informació són el principal generador de riquesa en les societats avançades. Als anys 90, *Drucker* va crear el terme de *Societat del Coneixement* perquè, segons ell, el principal factor generador de riquesa de la societat en aquell moment era el coneixement. Aquest concepte de societat del coneixement va ser afegit al d'informació, conformant d'aquesta manera el terme que fem servir actualment de *Societat de la Informació i la Comunicació (Crovi, 2008)*.

5.1.3. La desocupació tecnològica

Keynes, l'any 1936 va anomenar "desocupació tecnològica" al fenomen causat per la incorporació a les empreses de noves tècniques automatitzades de producció en detriment del treball humà, ja que aquestes generalment tenen un alt rendiment i un cost reduït, en comparació amb el treball fet per persones. Segons aquest autor, de forma posterior el mercat laboral i el treball es van recuperant de mica en mica a mesura que l'economia i la societat es reajusten.

Durant la dècada dels 60 va sorgir el temor generalitzat de què els grans avenços tecnològics i maquinària arribessin a supplantar el treball humà, generant així un alt índex de persones aturades. Per tant, la riquesa i el poder quedaria reservat només a una petita elit de propietaris (*Harari, 2016*).

En el projecte *Millenium Future Work/Technology 2050 (2015)*, es va portar a terme una investigació sobre quin era el futur del treball i la tecnologia. Segons *l'Enquesta Delphi*, realitzada a l'esmentat estudi, en la qual van participar 300 experts mundials en la matèria, la mitjana de les respostes assenyalaven que la desocupació anirà en increment amb els anys a conseqüència de l'acceleració tecnològica, estimant que es podria arribar a registrar una taxa desocupació propera al 25% en 2050.

5.1.4. La Bretxa Digital

L'impacte transformador de les noves tecnologies ha generat un ventall d'oportunitats i beneficis en la nostra societat. Tanmateix, ha tingut efectes negatius que es tradueixen en grans desigualtats en l'accés i ús d'aquestes tecnologies. Això ha ocasionat conseqüències nocives per determinats col·lectius com l'exclusió social, i la generació de l'esmentada *Bretxa Digital*.

Segons Reygadas (2008), la bretxa digital està relacionada amb problemes estructurals de la societat com l'exclusió, la pobresa, l'atur, la precarització de l'ocupació i d'altres problemàtiques. Aquest fenomen té un impacte negatiu i globalitzat en l'àmbit polític, econòmic i social.

5.2. L'Ocupabilitat

5.2.1. Antecedents històrics

El concepte d'ocupabilitat (Campos-Ríos, 2003), és una traducció del terme anglès *employability*, que va ser construït en la dècada del 80 a partir de les paraules *employ* (ocupació) i *ability* (habilitat). Així que podríem definir aquest terme com "*l'habilitat d'accedir a una ocupació o mantenir-la*". Podem afirmar que la majoria dels autors estan d'acord en aquesta definició, malgrat això, tenen divergència d'opinions a l'hora d'establir en quin moment es va començar a utilitzar aquest terme.

Segons Suárez (2016) "*Este término (ocupabilidad) es estudiado desde diferentes ópticas y múltiples disciplinas, resultando un concepto complejo que ha ido evolucionando, pues además de poseer una connotación de capacidad de inserción laboral, define una relación entre organizaciones, trabajo y aprendizaje. Basándonos en esto, concluimos que la empleabilidad no puede ser abordada desde una perspectiva única pues es construida a partir de múltiples actores sociales*".

Fent referència a l'article de Suárez (2016), al segle XX l'ocupació es va caracteritzar per ser segura i estable. Aquest fet s'ha vist modificat per diferents factors com són els avenços tecnològics, la globalització, i l'expansió del mercat econòmic i laboral. (Ball, 2009; Do Ceu i Rodríguez, 2010; Jiménez-Vivas, 2009).

5.2.2. L'Ocupabilitat al segle XXI

És un fet que el món ha experimentat grans canvis les darreres dècades, però les persones no hem evolucionat en consonància. En la societat actual, el treball és un bé escàs i, al mateix temps, el paradigma de com aconseguir i mantenir un lloc de feina és totalment diferent en comparació al de fa uns anys. Tal com hem

descriu en l'apartat anterior, en el context actual les empreses demanen que la persona posseeixi un alt nivell de coneixements, habilitats i competències. Segons *Aneca, (2009); Rodríguez-Mora, (2010); Van der Heijden i Van der Heijden, (2006)*, aquestes exigències es tradueixen en el fet que el treballador ha de fer un esforç modificant el seu comportament laboral, assumint nous rols i adquirint noves habilitats.

Això porta com a conseqüència que les persones que volen inserir-se en el món laboral o mantenir la seva ocupació actual es veuen obligades a rebre formació continua al llarg de la vida que completarà la formació inicial i els hi permetrà formar-se com a professionals, adaptant-se així al panorama actual d'acord amb les noves evolucions i innovacions del mercat de treball. *Pineda (2002)*, va definir la formació continua com *"aquella formació que es rep una vegada conclosa la formació professional i ens permet augmentar, desenvolupar i enfortir totes aquelles habilitats necessàries per millorar la nostra tasca diària i competir en el nostre camp professional"*

Segons *Badia, Mauri i Monereo (2004)*, *"Per poder sostenir aquesta nova infraestructura social, és necessari que les persones tinguin les habilitats bàsiques per ser flexibles i adaptar-se fàcilment. No és estrany, doncs, que els sistemes educatius intentin buscar la manera més encertada perquè qualsevol persona s'introdueixi al món laboral amb una preparació que li permeti afrontar una societat exigent, polivalent i de canvis continuats. Això planteja nombrosos reptes per a la formació en les organitzacions"*.

5.3. Aportacions a la societat i a la ètica professional

Aquesta investigació s'ha articulada entorn al ferm propòsit d'acomplir les pautes ètiques universals, així com les normes i valors presents en el codi deontològic de la professió. Per tant, s'ha guiat pel principi d'*honestedat*, tant en el moment de desenvolupar la totalitat d'activitats de recerca corresponents a la investigació, com pel que fa a les activitats d'altres investigadors. Donat que aquest principi d'honestedat també es troba íntimament relacionat amb el rigor a l'hora de desenvolupar la recerca pròpia, s'ha portat a terme un procés de descobriment i interpretació. Això ha requerit una revisió detallada dels resultats obtinguts abans de procedir a la seva publicació. Tanmateix, en cas de la detecció d'errors significatius després de la seva publicació, es procedirà a realitzar una rectificació pública i explícita amb la màxima celeritat possible.

Al mateix temps, la present investigació s'ha regit pel respecte cap als drets de propietat intel·lectual, evitant tant la manipulació de resultats obtinguts, com el plagi. Per tant, es poden reconèixer de manera clara, inequívoca i explícita les col·laboracions i contribucions, tant directes com indirectes per part d'altres investigadors i autors.

Aquesta investigació també s'ha guiat pel principi de *confidencialitat*, donat que s'ha portat a terme una intervenció directa amb éssers humans a partir dels qüestionaris, això ha requerit un tractament molt acurat respecte a la informació

sobre el propòsit, les molèsties i possibles riscos i beneficis de la recerca, respectant la confidencialitat de les dades, de la mostra i dels resultats obtinguts.

Concretament, i tal com estableix la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal, s'ha signat un compromís explícit de respectar la confidencialitat sobre les dades personals de les persones que han participat en aquest projecte. De la mateixa manera, s'ha adquirit un compromís explícit de no cedir les dades dels participants, sense consentiment i autorització d'aquests, a altres projectes o investigadors. Tal com marca la *Llei orgànica 3/2018, de 5 de Desembre*, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, els protocols de recerca que impliquin utilització de dades amb informació de caràcter personal s'han de sotmetre a l'esmentada normativa vigent. Per tant, en aquesta investigació s'ha vetllat per la participació lliure i voluntària de les persones, i s'han respectat les decisions de declinar o retirar-se de la participació, prenent mesures oportunes per tal d'evitar les conseqüències adverses sobre aquestes persones.

Al mateix temps, s'ha respectat el principi de *transparència* registrant de manera clara i precisa les dades originals, i incloent tots els detalls rellevants de la recerca. La publicació d'accés obert de la investigació s'ajusta als mateixos criteris d'honestedat i rigor que regeixen en els altres mitjans de comunicació.

6. PLANTEJAMENT DEL PROBLEMA

Com hem vist, la *Revolució Industrial* ha portat com a conseqüència grans transformacions a tots els nivells de la nostra societat amb el sorgiment de les noves tecnologies. Els valors predominats anteriorment a la societat, com l'estabilitat i solidesa han quedat enrere, per deixar pas a una nova era construïda al voltant de constants canvis tecnològics, denominada *Societat de la Informació i Comunicació*. Tal com ho va definir el sociòleg *Zygmunt Bauman (2005b)*, podríem dir que ens trobem immersos en una "societat líquida", en constant canvi i transitorietat. Aquesta era digital ve marcada per nous reptes i ha obert un gran ventall d'oportunitats que ofereixen les tecnologies a tots els àmbits de la nostra vida. Malgrat això, l'impacte transformador de les noves tecnologies també ha generat grans desigualtats, que es tradueixen en noves formes d'exclusió social, entre les persones que hi poden accedir i usar-les vers les que no poden per diferents raons. Aquest fenomen ha estat anomenat *Bretxa Digital*.

L'àmbit en què s'ha centrat aquesta recerca és el laboral, el qual també s'ha vist afectat per les transformacions que les TIC han comportat, ja que en el context actual, trobem que el mercat laboral exigeix renovació i canvis des de la pròpia empresa, i també des del punt de vista de les necessitats professionals. A més, partint d'aquestes circumstàncies, els nous temps ens inciten a rebre formació continuada al llarg de la vida.

Per altra banda, estem experimentant un gran problema social que és l'atur. Tal com ho reflecteix el treball d'*Orteu et al. (2016)*, actualment, les persones desocupades no solament s'enfronten al problema de què "no hi ha feina" sinó que moltes vegades aquesta feina queda "amagada". Moltes persones no saben de què poden treballar i com trobar feina. Els mecanismes de recerca de feina que abans de l'emergència de les TIC eren utilitzats, ja no són vàlids donades les noves exigències que ens planteja el mercat laboral en aquest moment. Aquest fet està estretament vinculat a noves formes d'exclusió social, de què parlàvem anteriorment. Per tant, ens trobem amb un panorama on els canvis del món, ja descrits, sumats a les limitacions que tenim a l'àmbit institucional d'impossibilitat de donar resposta a l'exclusió del mercat laboral, comporten una multiplicació de dificultats. Segons l'article d'*Orteu et al. (2006)*, "*la multiplicació de les dificultats comporta una desorientació sobre què podem fer, justament perquè l'escenari on hem d'actuar ha canviat. Això, finalment, esdevé una debilitat a l'hora de transformar la realitat en què ens trobem, que és allò que en altres termes anomenem precarietat*".

Dins d'aquest marc, aquest estudi es correspon amb una aproximació de caràcter descriptiu que ha tingut per objecte estudiar si les necessitats de la societat actual, anomenada *Societat de la Informació*, han repercutit en el concepte d'ocupabilitat i de quina manera ho han fet. S'ha volgut fer una recerca de com l'emergència de les noves tecnologies ha fet canviar el significat d'aquest concepte al llarg del temps i quines implicacions han tingut aquests canvis per a les persones que es volen inserir en el món laboral o mantenir-se en aquest, així com quines repercussions han tingut les transformacions del mercat de treball per determinats col·lectius les quals han donat pas al sorgiment de noves formes d'exclusió pertanyents l'era digital.

La intencionalitat d'aquest estudi no ha recaigut en la generació de canvi pel que fa a l'objecte d'investigació, el que s'ha pretès és recollir informació rellevant sobre el tema, per tal de dur a terme una anàlisi i descripció de la realitat, la qual cosa ha permès poder emetre unes conclusions generalitzables sobre el tema. Tanmateix, la investigació es troba emmarcada dins del paradigma qualitatiu i interpretatiu i ha volgut respondre a les hipòtesis que es plantegen a continuació i al voltant de les quals s'ha articulat tota la recerca, per tal d'obtenir un coneixement i comprensió més profunda dels canvis esmentats i quines són les necessitats concretes a les quals s'ha de donar resposta en el context actual.

La consulta efectuada a investigacions i estudis previs sobre el tema ha estat determinant a l'hora d'elaborar el marc teòric, anteriorment exposat, i articular tota la recerca en general. La cerca bibliogràfica ha ajudat també a la formulació de l'objectiu general i els específics, i a la creació d'hipòtesis de treball que han servit per guiar el desenvolupament de la investigació.

6.1. Objectius de treball

L'*objectiu general* d'aquesta recerca és:

- Descriure com ha anat evolucionant el concepte d'ocupabilitat al llarg del temps amb relació als canvis que ha experimentat la societat amb l'emergència de les noves tecnologies, per tal d'apropar-nos a quines són les noves polítiques per accedir i mantenir-se al món laboral i poder tenir una visió més àmplia sobre el tema per, en el futur, poder fer aproximacions psicopedagògiques que donin resposta a les necessitats del nou paradigma ocupacional.

Els *objectius específics* que vehicularan l'assoliment de l'objectiu principal són:

- Analitzar quins són els nous reptes en l'àmbit laboral a què s'enfronten, actualment, les persones en edat de treballar.
- Identificar l'impacte que la societat de la informació ha tingut respecte a l'ocupabilitat de les persones.
- Determinar quin és el rol que desenvolupen les persones que busquen feina en l'actualitat amb relació a fa uns anys.

6.2. Hipòtesis

Tenint en compte el plantejament inicial realitzat i els objectius formulats, les hipòtesis en les quals es recolzarà la següent investigació seran les que s'exposen a continuació:

- El sorgiment de les Tecnologies de la Informació i Comunicació ha modificat el concepte d'ocupabilitat i, en conseqüència, hi ha hagut una modificació en les competències requerides per accedir i mantenir els llocs de feina.
- La transformació del mercat de treball ha generat noves formes d'exclusió social.

7. MARC METODOLÒGIC

7.1. Enfocament metodològic

El tipus d'investigació plantejada en aquest estudi sobre *l'Ocupabilitat en l'era digital*, i la manera en què s'ha abordat el tema ens permet afirmar que la present investigació es troba emmarcada dins del paradigma *qualitatiu o interpretatiu*. Segons Morse (1991), les característiques pròpies d'un problema d'investigació des de la perspectiva qualitativa són els següents:

- Existeix una manca de teoria i investigació prèvia, i com a conseqüència el concepte és immadur.
- Probablement la teoria existent és imprecisa, inapropiada, incorrecte o esbiaixada.
- Existeix la necessitat d'explorar i descriure el fenomen per tal de desenvolupar una teoria.
- No hi ha coincidència entre la naturalesa del fenomen que es vol estudiar i les mesures de caràcter quantitatiu.

Les metodologies qualitatives van sorgir a començaments del segle XX, a partir de l'antropologia i la sociologia. Alguns autors les denominen metodologies *comprehensives o constructives*, ja que, estan orientades a la comprensió i interpretació èmica dels fenòmens humans (Rodríguez -Gómez, 2017). Aquestes són tècniques descriptives que ens ajuden a comprendre perquè, com o de quina manera es dona determinat comportament, és a dir, *“s'interessen per la «realitat» tal com la interpreten els subjectes, respectant el context en què aquesta «realitat social» és construïda”* (Rodríguez -Gómez, 2017).

Segons Rodríguez-Gómez (2017), *“Les metodologies constructivistes aporten una mirada comprensiva, holística i profunda a les diferents manifestacions culturals, a les conductes i comportaments individuals i socials en el temps i en l'espai, i s'interessen per tot allò que és únic i singular. Cerquen comprendre en profunditat els fenòmens socials en la situació natural en què es produeixen”*

Donat que les dades de les quals es nodreix la investigació qualitativa són les situacions naturals, aquesta investigació té com a objectiu comprendre com el sorgiment de les TIC ha modificat el concepte d'ocupabilitat i, en conseqüència, hi ha hagut una modificació en les competències requerides per accedir i mantenir els llocs de feina, i com la transformació de mercat de treball ha generat noves formes d'exclusió social. Això es portarà terme mitjançant una anàlisi inductiu, que ens permetrà tenir més flexibilitat i, si s'escau, poder incorporar troballes no previstes inicialment però que poden ajudar a entendre millor els fenòmens estudiats. Al mateix temps, ens permetrà abordar els fenòmens que volem estudiar des d'una perspectiva holística, tenint en compte tots els elements que el rodegen sense acotar-lo.

7.2. Àmbits de la recerca

7.2.1. La mostra

Donat que el tipus d'investigació descrit es troba dintre del paradigma qualitatiu, la selecció de la mostra s'ha portat a terme mitjanant un mostreig *no probabilístic*, és a dir, que la mostra no va ser escollida aleatòriament sinó que els participants van ser seleccionats fent servir diferents criteris que convenien a l'estudi per tal de cercar dades concretes que han ajudat a comprendre la problemàtica plantejada. Per tant, podem dir que s'ha realitzat un *mostreig no probabilístic intencional o opinàtic*.

Aquesta recerca no ha tingut la pretensió d'estudiar una població representativa, sinó que la finalitat que ha perseguit ha estat l'estudi dels subjectes en profunditat en relació amb la problemàtica plantejada. Pel que fa a la mida de la mostra, en aquest cas, ha estat marcada per la *saturació*, és a dir, es va deixar d'administrar qüestionaris quan la inclusió de nous subjectes no aportava nova informació, dades o perspectives sobre l'objecte d'investigació. Segons *Patton (1990)*, "*en qualsevol cas, la mida de la mostra sempre s'hauria de poder explicar a partir dels objectius de l'estudi i dels recursos i temps disponible.*"

Al mateix temps, com és propi de les investigacions qualitatives, es van seguir uns criteris de validesa propis atenent al plantejament inicial on en cap moment s'ha intentat provar teories o hipòtesis, sinó generar-les.

7.2.2. Característiques necessàries per formar part de la mostra

Els criteris que es van establir per a participar en la investigació es trobaven vinculats amb la informació i dades que es necessitaven obtenir per satisfer els objectius definits i donar resposta a les hipòtesis plantejades. Els criteris que es van fixar van ser els següents:

- Ser una persona adulta.
- Tenir feina o bé estar en situació d'atur, però cercant feina de forma activa.

A part de les característiques comentades, cal afegir, que es va considerar important que hi hagués participació en l'estudi tant d'homes com de dones, de diferents edats i amb diferents nivells d'estudis.

El seguiment d'aquests criteris de selecció ha estat determinant per garantir que les persones escollides oferirien informació concreta i rigorosa sobre els aspectes clau de la investigació.

Les raons per les quals es van definir aquestes condicions com a fonamentals per a passar a formar part de la mostra estaven directament associades als objectius i hipòtesis formulats per al desenvolupament de la investigació.

Donat que es necessitaven obtenir dades sobre la visió i vivència de les persones respecte al món laboral actual i les repercussions que tenen aquestes circumstàncies en la societat present, es va considerar de vital importància que els informants estiguessin en actiu professionalment o bé, tinguessin interès per inserir-se al món laboral. A més, ha estat determinant conèixer el seu nivell d'estudis, sexe i edat per tal de poder esbrinar si existeixen diferències significatives respecte a la visió i perspectives de les persones en funció de quina sigui la seva edat, sexe, nivell d'estudis i situació laboral.

A continuació s'ofereix la *taula 1* que fa referència a les característiques concretes de la mostra seleccionada pel nostre estudi:

Taula 1: *Característiques de la mostra*

LA MOSTRA	
Tipus de mostreig	No probabilístic
Subtipus	Intencional o opinàtic
Principi d'equiprobabilitat	No
Mida de la mostra:	Determinada per saturació
Validesa	Criteris de validesa propis
Finalitat	Generar teories sobre el tema
Característiques dels participants	- Persones adultes (homes i dones de diferents edats i nivells d'estudis) que estiguin: <ul style="list-style-type: none"> ➤ En actiu professionalment. ➤ O bé, en atur però cercant feina de forma activa.

7.2.3. Selecció de la mostra

Els informants van estar seleccionats de forma directa per la investigadora del seu entorn social, familiar i laboral atenent als criteris esmentats anteriorment. Aquest fet va ajudar a assegurar que els subjectes participants en la investigació complirien el perfil necessari per poder participar en la investigació.

Primerament, es va portar a terme el reclutament dels participants contactant amb ells i convidant-los a formar part del nostre estudi. Aquest primer contacte es va fer tant presencialment, com per correu electrònic i telèfon, realitzant una breu explicació a grans trets sobre la investigació, explicant el tema, objectius formulats, en què consistiria la participació dels subjectes i, per últim, es va demanar el correu electrònic en cas que la persona manifestés el seu desig de participar.

7.3. Instruments de la recerca

7.3.1. El qüestionari

Aquesta investigació ha emprat el *qüestionari* com a estratègia de recollida de dades. Segons *Markoni i Lakatos (1999)*, el qüestionari és un instrument que permet la recollida de dades. Està format per una sèrie de preguntes ordenades, les quals poden ser contestades per escrit sense necessitat de què l'investigador estigui present.

Normalment, la utilització d'aquest instrument va associada a dissenys d'investigació quantitativa però, certament, la seva aplicació també ofereix molts beneficis a les investigacions de caràcter qualitatiu. Igual que altres tècniques de recollida de dades, els qüestionaris, posseeixen avantatges i desavantatges. Els avantatges d'aquesta tècnica que poden beneficiar a la present investigació són: l'estalvi de temps i de viatges, l'obtenció de gran nombre de dades que ofereix, la possibilitat d'abastar una àrea geogràfica àmplia, l'obtenció ràpida d'informació, el fet que les respostes siguin més lliures gràcies a l'anonimat que permet, el baix risc de distorsió per la influència que pugui exercir l'entrevistador i la comoditat de resposta pel participant, ja que, pot contestar les qüestions a qualsevol hora i des de qualsevol lloc.

Malgrat això, existeixen alguns desavantatges que poden afectar a l'estudi, com són que part dels qüestionaris no retornin contestats o que siguin incomplets per manca d'algunes respostes. Altres efectes negatius que pot provocar l'aplicació de qüestionaris és la impossibilitat de fer aclariments als participants si alguna pregunta no s'ha entès bé, que la lectura de totes les qüestions pugui influenciar les respostes i que la devolució de les respostes causi retards en el calendari previst de la investigació.

Segons *Fox (1981)*, s'ha de respectar un procés a l'hora d'elaborar el qüestionari que es desenvolupa mitjançant quatre fases. Aquestes fases són:

- Tenir cura de què l'extensió sigui limitada per tal que els informants hagin d'emprar el menor temps possible en contestar.
- Estructurar en el major grau possible el model de resposta per reduir la part que hagin d'escriure els participants.
- Fer la redacció d'una introducció que permeti als subjectes conèixer la finalitat de la investigació, l'ús que es farà de les seves dades i la utilitat de la investigació.
- Oferir la possibilitat d'obtenir un feedback, que permeti als participants conèixer els resultats de la investigació, si així ho desitgen.

El qüestionari que ha estat utilitzat per a la recollida de dades és d'elaboració pròpia i ha estat construït tenint en compte els objectius i hipòtesis formulades a la present investigació. Aquest qüestionari consta de 15 preguntes en total: 5 preguntes sobre *aspectes generals* del participant (Nom, edat, sexe, situació laboral i nivell d'estudis), 4 preguntes sobre *ocupabilitat*, 5 preguntes sobre *noves tecnologies* i 1 sobre *conclusions*. D'aquestes preguntes 3 són de *Sí o No*, 5 de

resposta múltiple (on els informants poden marcar totes les opcions que creguin oportunes) i 2 preguntes de caràcter *obert*.

El qüestionari descrit va ser administrat als participants mitjançant l'eina *Google Forms*, la qual ofereix la possibilitat de crear qüestionaris i recopilar informació d'una forma fàcil i eficient.

7.3.2. Proves Pilot

Abans de procedir a l'aplicació del qüestionari dissenyat, que va permetre recollir la informació necessària per desenvolupar el present estudi, es van desenvolupar unes *proves pilot* a tall d'assaig experimental. Aquestes proves pilot van consistir a aplicar el qüestionari a 4 persones (vegeu l'*Annex 3*) i tenien les següents finalitats:

- Constatar que l'esmentat instrument funcionava correctament, contribuint a recollir les dades necessàries per a la investigació.
- Comprovar la seva correcció gramatical i ortogràfica.
- Verificar que el format que se li havia donat a les opcions de resposta era el correcte. És a dir que a les preguntes obertes es podia respondre de forma lliure, a les preguntes d'opció múltiple era possible marcar més d'una opció i a les preguntes de Si o No només es podia donar una resposta.

La primera prova pilot va ser realitzada per la investigadora responsable d'aquest estudi la qual cosa va permetre fer una aproximació des d'un vessant més subjectiu ajudant a resoldre errors ortogràfics, gramaticals, de concordança i d'altres. Aquest fet també va donar l'oportunitat de revisar les opcions de resposta donades en el qüestionari. Es va detectar que algunes d'elles no tenien el format desitjat, ja que, es pretenia que els participants poguessin marcar diverses opcions per una mateixa pregunta i, per error, el format del qüestionari no ho permetia. Aquests errors van ser corregits abans d'enviar el qüestionari als altres participants en les proves pilot.

Els altres tres subjectes que van participar en les proves pilot, van aportar una visió més objectiva sobre l'instrument de recollida de dades i la informació proporcionada a les preguntes va ajudar a la investigadora a revisar si les preguntes formulades oferien tota la informació necessària per satisfer els objectius plantejats, i aquesta era coherent i vinculable amb les hipòtesis d'investigació.

7.3.3. Procediment per a la validació i administració del qüestionari

Una vegada revisat i depurat l'instrument de recollida de dades, es va fer arribar a tots els subjectes reclutats, per mitjà del correu electrònic, el consentiment informat de la investigació i el qüestionari construït en Google Forms.

En el consentiment informat, el qual tenia l'objectiu de garantir l'acompliment del codi ètic, es detallaven aspectes com la naturalesa i propòsit de l'estudi, la garantia de confidencialitat d'aquest, el temps de dedicació aproximat que requeria, els incentius, etc. En aquest, el participant havia de marcar la casella d'autorització habilitada per aquest fi on es confirmava que havia llegit el procediment descrit i acceptava participar en l'estudi de forma voluntària. L'investigador també havia de signar aquest document com a compromís de respectar l'esmentat codi ètic i els termes que allà definits.

Com hem dit, en aquest mateix correu electrònic, es va fer arribar també el qüestionari (*Annex 2*) elaborat per a la recollida de dades, el qual l'informat havia de retornar omplert juntament amb el consentiment informat i l'autorització (*Annex 1*).

Els períodes en què es va realitzar la validació del qüestionari (*proves pilot*), l'administració d'aquests, l'anàlisi de resultats obtinguts i generació de conclusions es poden veure reflectit en el *Diagrama de Gantt* (*Annex 4*).

7.3.4. Aplicació del qüestionari a la mostra

El qüestionari va ser enviat a 55 persones mitjançant correu electrònic, de les quals van decidir participar 33.

Com hem comentat, a l'inici de l'instrument estava inclòs el consentiment informat el qual els informants havien d'acceptar necessàriament abans de començar a omplir el qüestionari (*vegeu Annex 1*).

El tancament de la participació en el qüestionari es va dur a terme el dia 12 de Desembre, seguint amb el calendari previst.

7.3.5. Procediment per l'anàlisi de dades

Una vegada conclosa la recollida de dades es va iniciar una de les etapes més importants de la investigació, l'anàlisi de dades. El fet d'haver dissenyat el qüestionari en *Google Forms* va oferir la possibilitat de recopilar la informació necessària de forma eficient i fàcil, ja que, la mateixa eina retorna un feedback sobre les evidències recollides i permet veure gràfics-resum i percentatges de cadascuna de les respostes donades pels informants. Per tant, es va aprofitar aquesta informació per fer una anàlisi de les evidències recollides a les preguntes de *resposta múltiple* i a les de *Si o No*. A partir dels percentatges de resposta obtinguts, es van dur a terme dos tipus d'anàlisi: una descriptiva i una altra

interpretativa. L'anàlisi descriptiva es va centrar a fer una menció específica dels percentatges obtinguts per a cada pregunta concreta per tal de transmetre una imatge fidel de la realitat reflectida a les respostes. Pel que fa a l'anàlisi interpretativa, es va desenvolupar atenent a la descripció de les dades anteriorment feta, cercant comprendre els resultats i buscant establir una vinculació amb els objectius i hipòtesis formulats per a la investigació. Aquesta interpretació va ser realitzada tant individualment a cada pregunta com a escala global, per tal de posteriorment poder extreure una interpretació i conclusions generals.

Les dues preguntes obertes van proporcionar informació molt valuosa sobre opinions, explicacions i justificacions dels informants. Això ha contribuït a enriquir la informació obtinguda de les preguntes tancades i semi tancades. Per analitzar aquesta informació, en primer lloc es van classificar els tipus de respostes donades pels participants en categories. Seguidament es va realitzar una anàlisi d'aquestes, buscant relacionar la informació obtinguda mitjançant les respostes amb els objectius i hipòtesis de la investigació, així com amb la informació obtinguda a les preguntes tancades. Per últim, es va elaborar la discussió i extreure les conclusions finals de la investigació, partint de l'anàlisi realitzada de les respostes i vinculant aquesta informació amb les hipòtesis formulades inicialment, tot mirant d'establir correlacions.

8. RESULTATS DE LA INVESTIGACIÓ

8.1. Resultats obtinguts al qüestionari

El consentiment informat, el qual va ser enviat als informants es trobava inclòs al començament del qüestionari com es pot observar a l'*Annex 1*, ja que, com hem comentat per poder participar en la investigació era imprescindible acceptar els termes descrits en l'esmentat consentiment.

Una vegada llegit i acceptat el consentiment es podia omplir el qüestionari estructurat en quatre apartats: el primer d'ells compost de 5 ítems sobre dades de *caràcter general*; un apartat sobre *ocupabilitat* format 4 preguntes; 5 preguntes sobre *noves tecnologies* i una pregunta final sobre *comentaris generals*.

A continuació es detallen els resultats obtinguts al qüestionari i es realitza una anàlisi descriptiva i interpretativa d'aquests.

1. DADES GENERALS

El qüestionari administrat als 33 participants demanava en primer lloc informació de caràcter general sobre el nom, l'edat, el sexe, la situació laboral i el nivell d'estudis de les persones participants. A continuació es detallen les dades recollides en aquests ítems.

Cal esmentar que, per raons de protecció de dades, la informació pertanyent a l'ítem que fa referència al nom de les persones participants no ha estat exposat, a més, la mateixa no és rellevant pel desenvolupament de l'estudi.

EDAT

Com es pot observar a la *Taula 2*, les persones que van participar en la investigació tenien edats compreses entre 18 i 66 anys. La mostra va ser formada per 33 participants en total. En l'esmentada *taula 2*, s'ofereix la distribució per edats de les persones enquestades. Van participar dues persones menors de 20 anys (6.06%), 5 persones d'entre 20 i 30 anys (15.5%), 13 persones d'entre 31 i 40 anys (39.39%), 8 persones d'entre 41 i 50 anys (24.24%), 3 persones de 51 a 60 anys (9.09%) i 2 persones de més de 60 anys (6.06%).

La proporció més gran de persones participants es concentra entre els 31 i els 40 anys, seguit de l'interval de 41 a 50 anys. Cal destacar l'escassa presència a la mostra dels pics d'edat més extrems, els menors de 20 anys i els majors de 60 anys.

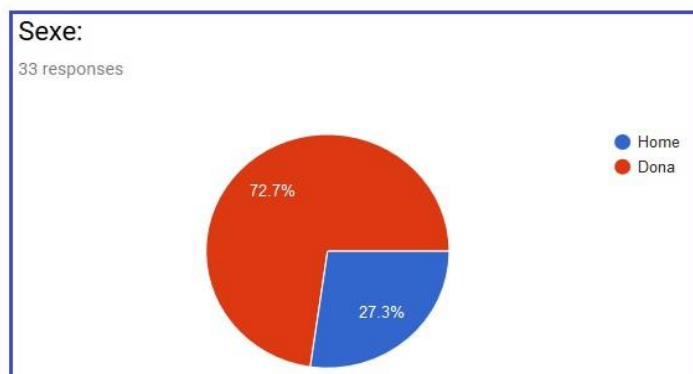
Taula 2: Distribució dels participants per franges d'edat

	N	% del N de la columna
Menys de 20 anys	2	6,06%
De 20 a 30 anys	5	15,15%
De 31 a 40 anys	13	39,39%
De 41 a 50 anys	8	24,24%
De 51 a 60 anys	3	9,09%
Més de 60 anys	2	6,06%
Total	33	

SEXE

La mostra de 33 participants estava composta per un 72.7 % de persones de sexe femení i un 27.3% de sexe masculí, és a dir 24 dones i 9 homes (vegeu *Gràfic 1*). Per tant, podem afirmar que van participar en la investigació una quantitat superior de dones que d'homes.

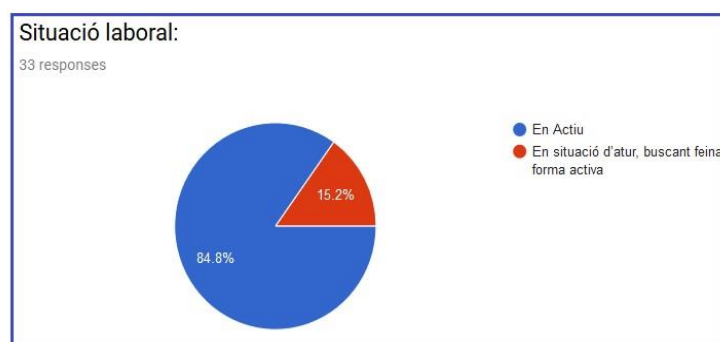
Gràfic 1: Sexe dels participants



SITUACIÓ LABORAL

El *gràfic 2*, el qual fa referència a la situació laboral dels informants, ens indica que un 84.8% estaven actius laboralment, mentre que el 15.2% es trobava en situació de desocupació però desitjaven inserir-se en el món laboral. Per tant, es pot dir que la majoria de la mostra tenia una feina remunerada.

Gràfic 2: Situació laboral dels participants



NIVELL D'ESTUDIS

Com es pot observar en el *gràfic 3*, el qual ens ofereix informació sobre el nivell d'estudis dels informants, el 13% de la mostra va manifestar no disposar de formació o únicament tenir estudis primaris, el 36.4 % tenia estudis secundaris com són el Batxillerat o Formació Professional i un 50.6% de la mostra havia obtingut un nivell d'estudis superior com poden ser estudis Universitaris o Formació Professional Superior.

Per tant, podem afirmar que dels 33 participants en la investigació la categoria predominant ha estat la corresponent a estudis acadèmics superiors, seguida de la categoria d'estudis secundaris. Per tant, totes les persones participants, llevat de 5, havien adquirit un nivell educatiu superior al graduat escolar.

Gràfic 3: Nivell d'estudis dels participants



Com a síntesi d'aquest apartat de dades generals dels participants, es pot afirmar que la mostra es va compondre majoritàriament per persones de sexe femení, amb formació acadèmica superior als estudis primaris i actives professionalment.

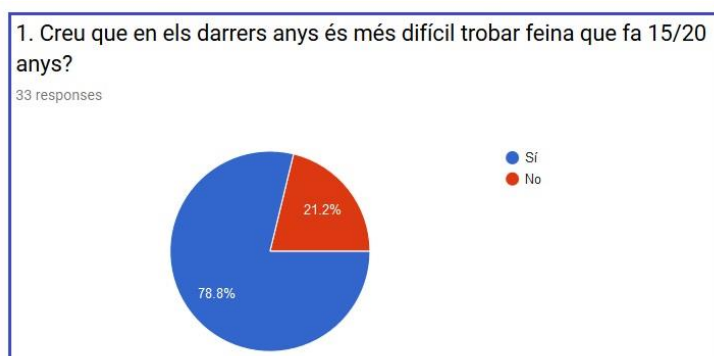
2. OCUPABILITAT

Les quatre preguntes descrites a continuació fan referència a diferents aspectes i factors que influeixen sobre el món laboral en la societat actual.

El *gràfic 4*, reflecteix les respostes donades pels informants per a la primera pregunta del qüestionari “*Creu que en els darrers anys és més difícil trobar feina que fa 15-20 anys?*”. Aquesta pregunta tenia dues opcions de resposta (Sí/No) de les quals s'havia d'escollir una.

Com podem observar al gràfic, un 78.8% (26 participants) de les persones van opinar que sí, davant d'un 21.2% (7 persones) que van respondre de forma negativa. És a dir, una part molt elevada de la mostra va manifestar que existien més dificultats i obstacles per trobar ocupació des de l'inici de la Revolució Tecnològica amb la introducció de les TIC.

Gràfic 4: *Dificultat vs. facilitat per trobar feina*



La pregunta 2 del qüestionari, la qual havia de ser omplerta únicament per les persones que haguessin respost afirmativament a la qüestió anterior, ha estat contestada per 28 participants. Aquesta pregunta pretenia esbrinar informació sobre quins factors pensaven, els informants, que obstaculitzen actualment que una persona trobi feina. En aquesta pregunta hi havia 4 opcions de resposta, de les quals els participants podien marcar totes les que creguessin certes. Els resultats obtinguts van ser que 11 persones, un 39.3%, pensaven que no hi ha una oferta extensa d'ocupació; 21 persones, el 75%, van manifestar que les empreses demanen més formació i capacitats als candidats als llocs de feina; 5 persones, un 17.9%, creien que en general les persones no són coneixedores

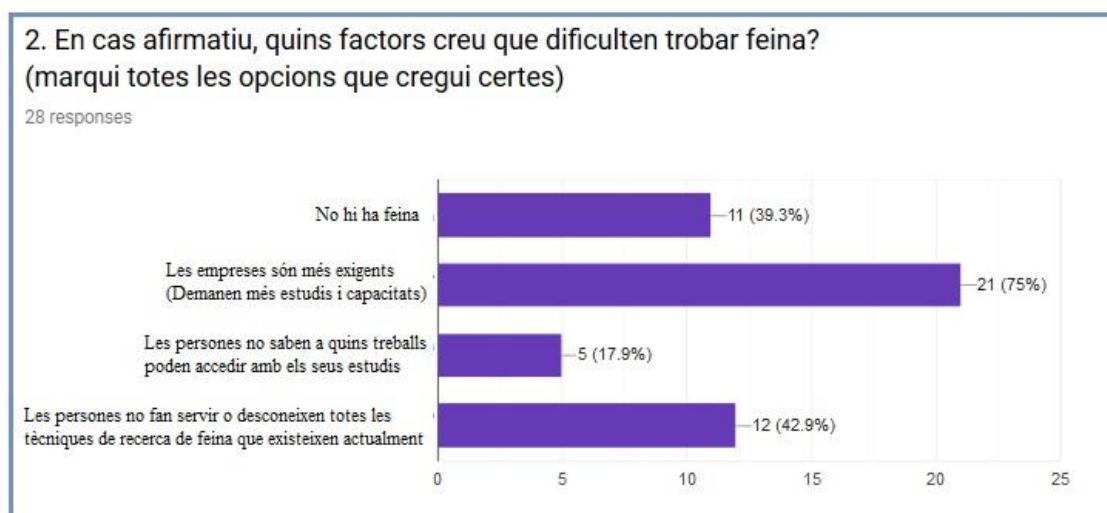
del ventall d'oportunitats laborals vinculades a la seva formació a les que poden accedir; i 12 persones, un 42.9%, consideren que en general les persones no utilitzen o no coneixen les eines i tècniques actuals destinades a la cerca d'ocupació. Aquesta informació es troba reflectida al *Gràfic 5*.

Per tant, podem dir que un nombre molt elevat de persones de la mostra consideren que el factor principal que incideix de forma negativa en què les persones puguin accedir a una feina és el fet que les empreses cerquin persones amb molta més formació acadèmica, capacitats, habilitats i competències. Podem inferir, per tant, que el nivell d'estudis i capacitats demanant per les empreses, no es correspon en moltes ocasions amb la qualitat i grau de responsabilitat de la vacant oferida, sinó que es demana que la persona tingui un perfil superior al necessari per desenvolupar el càrrec.

Cal afegir, que gairebé la meitat dels informants van opinar que encara existeix desconeixement de la població de la gran quantitat d'eines que es poden emprar per buscar feina actualment com són els portals d'ocupació, les xarxes socials, etc i això dificulta que algunes persones puguin accedir al mercat de treball, sumat a què les persones consideren que actualment no hi ha una àmplia oferta d'ocupació i, per tant, no és una tasca planera inserir-se en el món laboral.

Podem destacar que els informants van manifestar, de forma generalitzada, la creença de què les persones normalment són coneixedores de les sortides professionals a les quals poden accedir vinculades a la seva formació acadèmica concreta.

Gràfic 5: Factors que dificulten trobar una ocupació

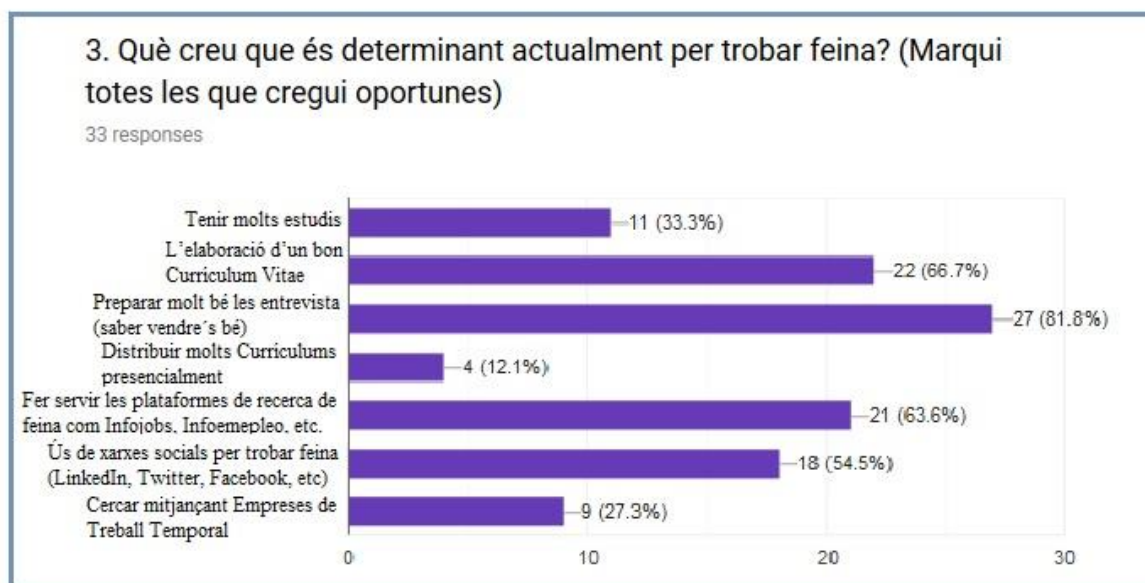


Respecte a la pregunta 3 (vegeu *gràfic 6*) “*Què creu que és determinant actualment per trobar feina?*” la qual constava de 7 opcions de resposta i els informants podien assenyalar totes les que consideressin adients, els resultats van ser els següents: Un 33.3% (11 persones) va assenyalar com a factor decisiu per trobar feina posseir molts estudis; un 66.7% (22 persones) va considerar de vital importància per introduir-se al món laboral la construcció d'un bon Currículum Vitae; un 81.8% (27 persones) va opinar que per trobar feina és important fer una bona preparació de l'entrevista de treball; un 12.1% (4 persones) va dir que és important la distribució de Currículums “porta a porta”; el 63.3% (21 persones) va destacar la utilització de plataformes digitals destinades a cercar feina com a factor determinant per trobar-ne; un 54.4% (18 persones) va anomenar l'ús de les xarxes socials; i un 27.3% (9 persones) va defensar l'efectivitat de la cerca de feina mitjançant les Empreses de Treball Temporal (ETT).

A partir de les dades exposades podem interpretar que el factor que actualment es considera més rellevant per augmentar les possibilitats de la persona de trobar ocupació és principalment la preparació d'una bona entrevista de feina enfocada a destacar les pròpies competències, habilitats i formació vinculades al lloc de feina ofert. A aquest factor es sumen uns altres que també són considerats importants com l'elaboració d'un bon Currículum Vitae, la utilització de plataformes de cerca de feina, així com les xarxes socials.

Podem dir, segons les dades obtingudes, que tenir molts estudis es segueix valorant com a important per trobar feina encara que no es considera tan important com fa uns anys.

En contrapartida, els factors que han perdut importància a l'hora de cercar una ocupació són recórrer a les ETT i distribuir currículums de forma presencial. Aquestes estratègies eren molt utilitzades anys enrere com a mètode de recerca però, com hem comprovat mitjançant les dades obtingudes, les tècniques digitals de recerca de feina han substituït als mètodes esmentats de caràcter més “manual”.

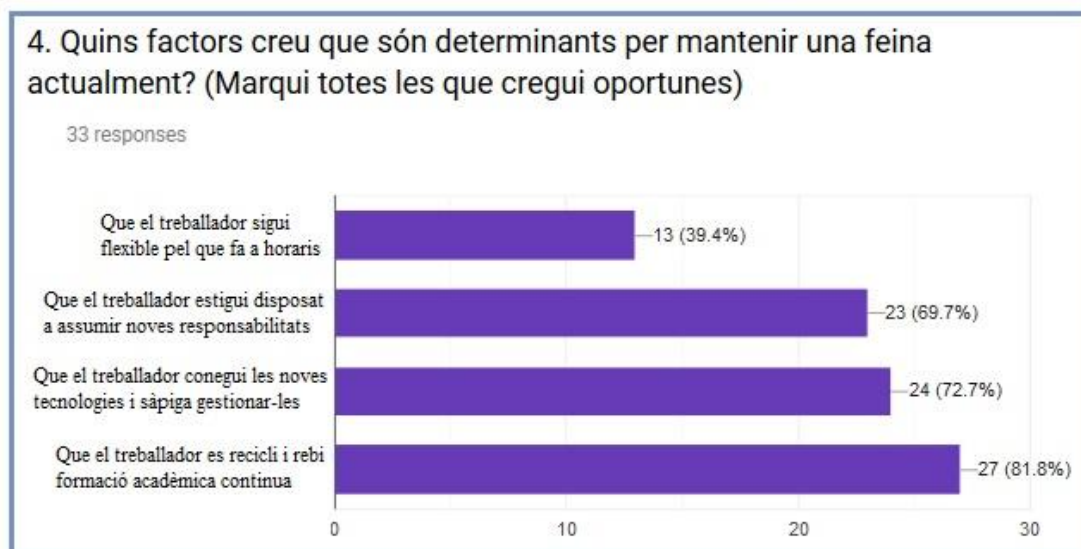
Gràfic 6: *Factors determinants per a la inserció al món laboral*

La pregunta 4, la qual feia referència a “*Quins factors creu que són determinants per mantenir una feina actualment?*” (vegeu gràfic 7), els participants podien marcar totes les respostes que creguessin oportunes. Es van obtenir els següents resultats: El 39.4% (13 persones) va opinar que és important que el treballador sigui flexible pel que fa a horaris; el 69.7% (23 persones) va considerar important per mantenir-se en actiu al món laboral que el treballador estigui disposat a assumir noves responsabilitats; el 72.7% (24 persones) va indicar que és determinat que el treballador conegui i sàpiga gestionar les noves tecnologies; i un 81.8% (27 persones) de la mostra va coincidir en afirmar que un factor determinant rau en el fet que el treballador es recicli i rebi formació continuada.

D'aquests resultats podem inferir que actualment es considera molt important per poder mantenir-se en un lloc de feina el fet de reciclar-se acadèmicament i ampliar els coneixements que es posseeixen. Altres factors que també cobren importància actualment són que la persona treballadora estigui al dia en el coneixement i gestió de les noves tecnologies i tingui predisposició a assumir noves responsabilitats en el seu lloc de feina.

Segons les dades obtingudes, el fet de conservar un lloc de feina no sembla que estigui vinculat a la flexibilitat horària que posseeixi el treballador.

Gràfic 7: Factors que ajuden a mantenir la feina

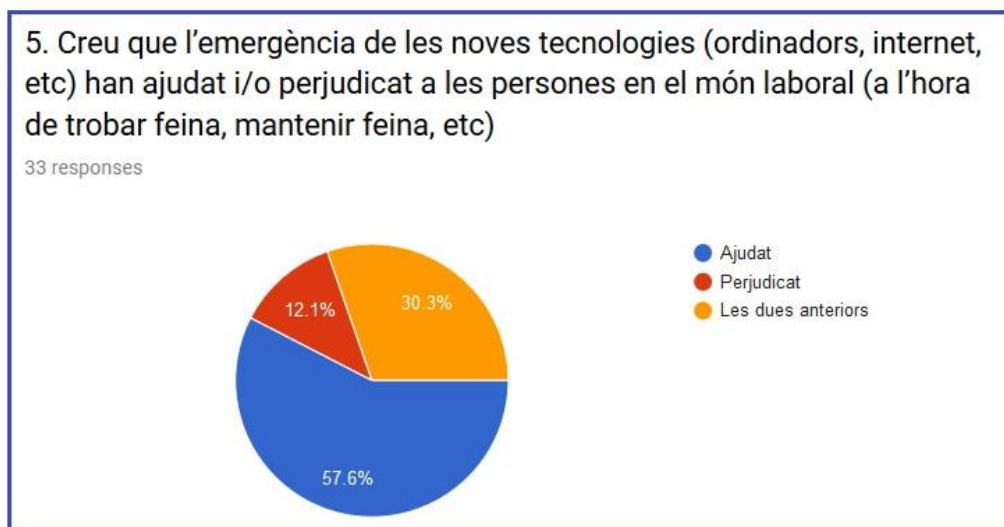


3. NOVES TECNOLOGIES

Les 5 preguntes que es presenten a continuació tenen la finalitat d'esbrinar informació sobre el sorgiment de les noves tecnologies a la nostra societat i com ha afectat aquest fet a l'àmbit laboral, i en conseqüència, a les persones treballadores. A continuació s'analitza amb detall la informació obtinguda i es fa una interpretació d'aquesta.

A la pregunta referent a "Creu que l'emergència de les noves tecnologies ha ajudat i/o perjudicat a les persones en el món laboral?". Hi havia tres opcions de resposta (vegeu gràfic 8) de les quals els participants només podien marcar l'alternativa que creguessin més adient. El 57.6% va manifestar que havien ajudat, el 12.1% va opinar que havien perjudicat i el 30.3% va indicar que ambdues, tant ajudat com perjudicat.

Gràfic 8: Ajuda vs. perjudici de les TIC



Les raons per les quals els informants van donar aquestes respostes es troben reflectides en el *quadre 1* del que tot seguit es farà una descripció.

Aquesta pregunta va ser contestada per 28 dels participants en el qüestionari. D'aquestes persones, 14 pensen que l'emergència de les TIC ha ajudat als treballadors, 6 opinen que la seva influència ha estat negativa i 8 informants van indicar que aquestes han tingut repercussions tant negatives com positives per la inserció en el món laboral.

Les qualitats positives que van atorgar els participants a les noves tecnologies en el mercat de treball són múltiples, les més destacades han estat la rapidesa, la flexibilitat, el gran abast i ampli ventall d'oportunitats que ofereixen, la visibilitat de forma bidireccional que permeten, la comoditat i facilitat de contacte que concedeixen tant pel treballador com per a l'empresa, i la interconnexió a escala global.

Per altra banda, les persones que van considerar que les noves tecnologies han perjudicat al treballador en l'àmbit laboral van donar les següents raons: les màquines han anat substituint al treball humà en molts contextos laborals, així com les eines de treball també han canviat de manuals a automatitzades. Aquestes persones han assenyalat que el grup d'edat més afectat per la implantació de les noves tecnologies al món laboral són les que tenen més de 45 anys, ja que en l'època que van començar a treballar no existien aquestes tecnologies, això els ha obligat posteriorment a reciclar-se en aquest camp. Les persones que no han tingut accés a aquestes tecnologies o oportunitats per aprendre el seu funcionament s'han vist molt afectades en l'àmbit laboral, i això les ha situat en una posició de vulnerabilitat pel que fa a la seva inserció al mercat de treball.

Per últim, cal destacar que un grup d'informants va manifestar que l'emergència de les noves tecnologies ha tingut un vessant positiu i un negatiu. Principalment els arguments recollits es corresponen amb els esmentats anteriorment. Tanmateix s'afegeixen d'altres com que les noves tecnologies estimulen a rebre formació continuada, és a dir, les persones que volen aconseguir feina s'esforcen de forma constant per aprendre a gestionar les noves tecnologies, encara que aquest fet genera exclusió social envers les persones que no tenen accessibilitat als avenços tecnològics. Com a efecte negatiu les persones van destacar que els treballadors han perdut gran part de la seva privacitat i s'enfronten contínuament a possibles fraus que impliquen l'ús, per part de terceres persones, d'informació confidencial amb altres finalitats.

També es va posar de manifest la inversió de temps que suposa el fet de fer un cribratge de les ofertes que realment li interessin a la persona. Per tant, segons les dades recollides, es pot afirmar que tant el treballador com l'empresa han obtingut beneficis amb l'emergència de les TIC. Però, només el treballador s'ha vist perjudicat, en alguns sentits, per l'era digital.

Quadre 1: Aspectes positius i negatius de les TIC

6. Expliqui per què?

28 responses

Gracies a la tecnologia podem cercar fàcilment moltes aplicacions que t'ajuden a trobar feina. Però també en podem trobar que en són falses i/o treuren l'informació

Han ajudat per trobar feina a arribar d'una manera més ràpida i a més sectors que porten el cv porta a porta i en el cas del treball per agilitzar gestions que abans podien resultar més llargues i pesades

Ayuda a la hora de buscar trabajo, porque en solo un click mandan curriculum a muchas empresas a la vez, tambien ayuda a saber lo que se solicita del trabajador, los horarios, sueldos, primas mas o menos a lo que se puede aspirar en la empresa y sin tener que hacer una entrevista previa y asi la misma persona sabe si le interesa o no

En lo que perjudica es que por las redes sociales el trabajador no tiene vida privada y si quiere usar las redes sabe que se expone a publicar su vida

Doncs xq es mes ampli el ventall d'accés a totes les opcions

Molta gent ha sigut substituït per una màquina... Caixers, ordinadors, robots

Perque tot avança i molt ràpid gracies a elles.

Perquè permeten que siguem més visibles, les empreses ens poden trobar. Així com també les ofertes de feina són públiques i tens el coneixement d'on has de tirar el CV, quins perfils busquen les empreses.

Todo es mucho más rápido con las nuevas tecnologías y según el trabajo, el q exista la posibilidad de trabajar con ordenadores facilita muchiiiiisimo el trabajo...

Han ajudat a moltes persones a que el seu curriculum arribi a més empreses però és més perjudicial per totes aquelles persones que no tenen accés a les noves tecnologies

Resulta més senzill la recerca de treball i tenir una bona formació en les TIC ajuda a trobar treballs que abans no existien

Perque dona més ajuda a l' hora de tenir contacte per exemple a empreses estrangeres, centralizar informació a l' empresa en diferents llocs de treball...

Han facilitat la feina

La exclusivitat a qui estan enfocades en vers la edat

Les noves tecnologies produeixen un fenomen de substitució de treballs tradicionals per noves formes de treballar

Les plataformes augmenten la bossa de treball i tenen l'excusa perfecte per demanar més responsabilitats i pagar menys.

Tot i així, ples plataformes ajuden a trobar feina ràpidament però moltes vegades de manera temporal.

Permet tenir més informació, cursos, anuncis de feina que antigament

No ha hagut la suficient formació en molts sectors laborals (reciclatge formatiu).

Informació més a l'abast ràpidament

Per una banda, les noves tecnologies permeten accedir a una quantitat innumerable d'informació però al mateix temps hom ha de saber discernir de la important i rellevant de la innecessària. És aquí quan ens trobem amb un gran llistat d'ofertes de treball de les quals un número molt petit satisfan les nostres necessitats. D'altra banda, les noves tecnologies pateixen una evolució constant de manera que requereix d'un esforç i una recerca d'informació gairebé periòdica per tal de mantenir-se al dia i optar a les mateixes oportunitats que la resta.

Han ajudat a les més hàbils i han perjudicat les més atresades

Es molt més fàcil trobar informació sobre empreses i contactar amb elles. També es molt més fàcil trobar ofertes de treball y donar-se a conèixer.

HAN AJUDAT PERQUÈ HA ESTIMULAT A UNA FORMACIO CONTINUA I HAN PERJUDICAT PERQUÈ HAN DEIXAT FORA A MOLTA GENT QUE NO TENIA AQUESTA FORMACIÓ I ELS RESULTA MOLT DIFICIL ACCEDIR-HI

Porqué han facilitado él encontrar trabajo pero han perjudicado en la l tema de las redes sociales.

Ha perjudicat a generacions que no han nascut amb un ordinador a casa. Persones que ara mateix tenen mes de 45 anys.

La tecnologia ha ajudat a la globalització de les feines. Des de casa nostra podem treballar en empreses residents a altres països o simultàniament amb grups de persones. Considero que ha generat nous llocs de treball. Pel que fa a la búsqueda de feina, fomenta que les empreses publiquin ofertes en les quals poden aplicar possibles candidats i acceptar-los o no sense necessitat de realitzar una entrevista personal.

Perqué les persones que busquen feina han d'estar formats en les noves tecnologies.

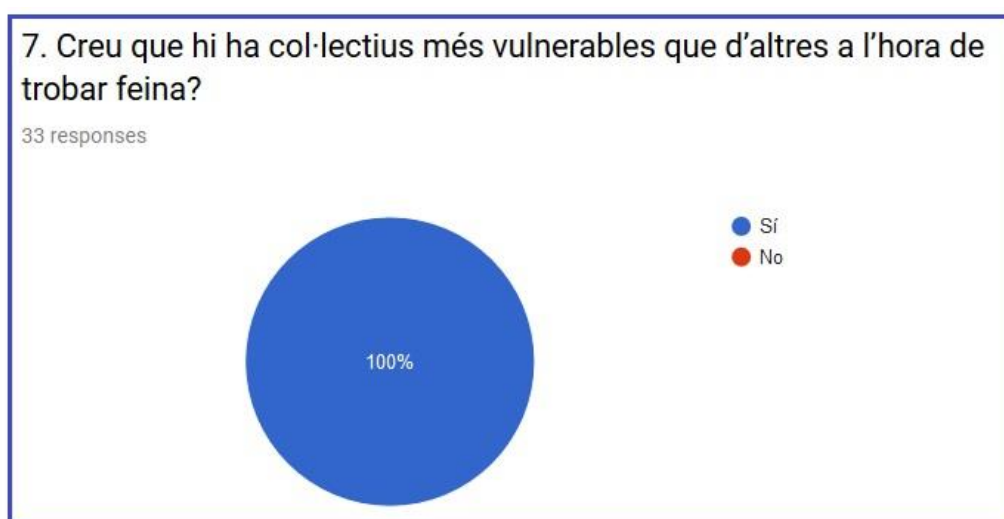
Les eines actuals apopen molt més la persona que cerca feina i l'empresa que l' ofereix.

La nova societat digital i de les dades obertes és una nova oportunitat, per tal que les persones puguin actualitzar els seus coneixements i millorin la seva posició com a treballadores a les seves empreses, les quals han d'adaptar tots els seus processos a aquest nou paradigma digital més obert, flexible i participatiu.

El *gràfic 9* fa referència a la pregunta “*Creu que hi ha col·lectius més vulnerables que d’altres a l’hora de trobar feina?*”, en la qual es van donar dues alternatives de resposta de les quals els participants s’havien de decantar per una. Com observem al gràfic, el 100% dels participants van respondre que Sí.

Per tant, es pot afirmar que tots els participants en l’estudi opinen que existeixen desigualtats socials a l’hora de trobar feina i determinats col·lectius es veuen afectats per aquest fet, la qual cosa genera risc de patir exclusió social per aquesta causa.

Gràfic 9: *Ocupabilitat i exclusió social*



En la pregunta 8, reflectida al *gràfic 10*, on es feia referència a quins col·lectius creuen els informats que són més vulnerables per aconseguir feina, es podien marcar totes les respostes que es consideressin certes.

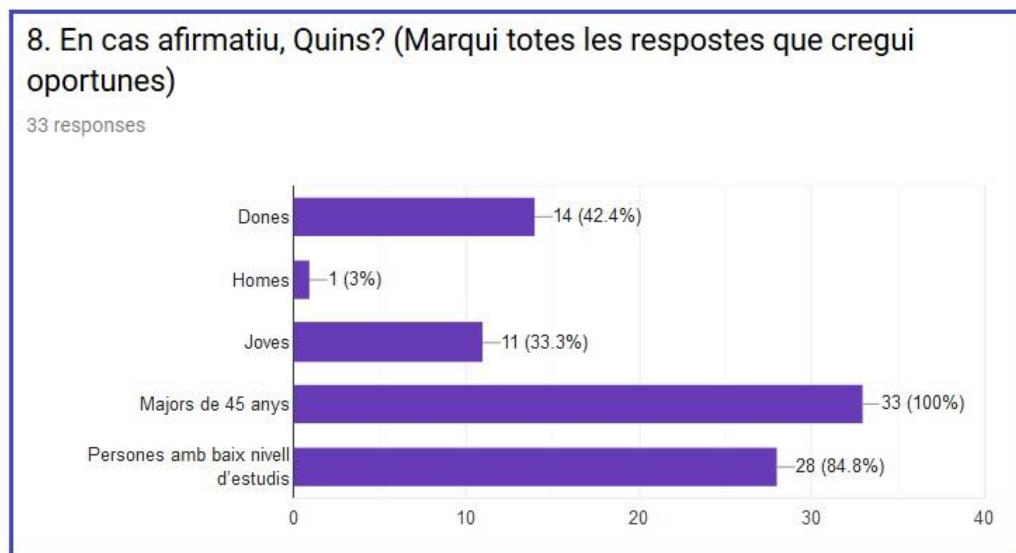
Segons les dades recollides al gràfic el 42.4% (14 persones) van destacar les dones com un col·lectiu vulnerable; un 3% (1 persona) va assenyalar que els homes estan en desigualtat a l’hora de trobar un lloc de feina; un 33.3% (11 persones) va opinar que els joves en són els més afectats en el context laboral; el 100% (33 persones) va respondre que els majors de 45 anys i 84.4% (28 persones) es va decantar a les persones amb baix nivell formatiu.

Per tant, ha quedat clar que les persones majors de 45 anys constitueixen un col·lectiu molt vulnerable envers el món laboral els quals no gaudeixen de les mateixes oportunitats laborals que d’altres persones. Aquest col·lectiu està seguit de les persones sense formació acadèmica les quals també gaudeixen de menys oportunitats professionals.

Els participants van reflectir que les dones i els joves també sofreixen discriminació, a l'hora de trobar una ocupació, però en menor mesura.

Totes les persones participants en la investigació, tret d'una, van coincidir en el fet que els homes no són discriminats a l'hora d'entrar a formar part del món laboral.

Gràfic 10: Col·lectius més vulnerables



En la pregunta 9 (vegeu *gràfic 11*), en la que es preguntava als informants sobre si la bretxa digital era la causant de què determinats col·lectius socials tinguessin més dificultats que d'altres a l'hora de trobar feina, el 63.6% dels participants va respondre afirmativament mentre que un 36.4% va respondre que no.

A partir d'aquestes dades és possible inferir que una gran part de la mostra pensa que la bretxa digital, causada pel sorgiment de la SIC, ha provocat que alguns col·lectius com els descrits anteriorment es vegin en situació de desigualtat a l'hora d'inserir-se al mercat de treball.

Gràfic 11: Responsabilitat de la bretxa digital



4. COMENTARIS

L'últim apartat del qüestionari estava destinat a què els participants tinguessin un espai per expressar idees, opinions i d'altra informació vinculada al tema que creguessin important i no haguessin pogut reflectir en les preguntes anteriors.

Aquest apartat va ser contestat per un total de 22 participants (Vegeu *Quadre 2*), dels quals 13 van expressar que no volien fer cap comentari i 11 van respondre en blanc. Un total de 9 persones van reflectir aspectes que no quedaven recollits al qüestionari.

Tres dels informants van formular preguntes que consideraven que hauria estat interessant que formessin part del qüestionari. Aquestes són: "*Què es pot fer per minimitzar l'impacte digital?*", "*On queda el paper de les antigues oficines de l'INEM?*" i "*Creu que a nivell educatiu s'hauria de formar als estudiants d'ESO per tal de millorar la cerca de feina?*".

Alguns dels informants van creure important expressar opinions sobre els temes tractats. Es va fer al·lusions a temes com la maternitat i les conseqüències associades en l'àmbit laboral que comporta, com la discriminació i minva d'oportunitats a la que s'enfronten les dones pel fet de tenir fills, així com l'elecció de no ser mares a què es veuen empeses algunes dones per la por a perdre la feina.

També es menciona a les persones estrangeres com a col·lectiu avocant a la discriminació laboral, ja que tenen menys oportunitats de trobar feines qualificades encara que tinguin formació acadèmica superior.

Un altre tema a què es fa referència és al fet que les empreses demanin molta formació acadèmica i l'experiència professional quedi infravalorada, així com el salari no s'ajusti a la quantitat d'estudis que es demanen per a accedir als llocs de feina.

Alguns dels participants van aportar solucions envers la situació actual com: *“Es necessita un sistema de formació continua dels treballadors, amb especial èmfasi en les noves tecnologies de la informació i les comunicacions, que possibiliti l'accés als nous jaciments d'ocupació presents i futurs”* o *“La primera qüestió que caldria atendre per a pal·liar els efectes de la bretxa digital a qualsevol societat és l'aprenentatge en matèria de les noves TIC, mitjançant la formació adient adreçada als diferents estrats de la societat”*

Altres van fer una petita reflexió: *“Per una banda, les noves tecnologies permeten accedir a una quantitat innumerable d'informació però al mateix temps hom ha de saber discernir de la important i rellevant de la innecessària. És aquí quan ens trobem amb un gran llistat d'ofertes de treball de les quals un número molt petit satisfan les nostres necessitats. D'altra banda, les noves tecnologies pateixen una evolució constant de manera que requereix un esforç i una recerca d'informació gairebé periòdica per tal de mantenir-se al dia i optar a les mateixes oportunitats que la resta”* o *“Les persones que estiguin més preparades sempre tindran més possibilitats d'èxit a l'hora de cercar feina, això ha sigut sempre així.”*

Quadre 2: Comentaris finals

10. Hi ha alguna qüestió en referència a la temàtica que li agradaria incorporar i no s'ha contemplat en el qüestionari?

22 responses

No

No

Que es pot fer per minimitzar l'impacte del digital

La maternitat. Penso que el fet de tenir fills et tanca portes. Hi ha moltes dones que no tenen una feina fixa i no volen tenir fills per por a perdre aquesta. O bé, mares que ja tenen fills i no tenen feina que se'ls tanca la porta pel simple fet de ser mares. Comparativament la maternitat amb la paternitat presenta molta desigualtat d'oportunitats en el món laboral.

També és un tema interessant el fet de ser estranger o no tenir la nacionalitat. Què és una barrera per accedir a una feina digna, amb bones condicions. Molts estrangers que ja tenen estudis universitaris accedeixen a feines poc reconegudes, pel simple fet de no tenir la nacionalitat. Són també un grup que presenta desigualtats d'oportunitats laborals.

Es necessita un sistema de formació continua dels treballadors, amb especial èmfasi en les noves tecnologies de la informació i les comunicacions, que possibiliti l'accés als nous jaciments d'ocupació present i futurs.

Creu que a nivell educatiu de secundària s'hauria de formar als estudiants d'ESO per tal de millorar la cerca de feina?

En la qüestió 9, no considero que la bretxa tecnològica sigui la única responsable de les diferències sinó una situació col·lateral fruit de les mancances socials de la societat. Per exemple, estaria bé que als instituts es treballessin aquests continguts per tal de cobrir el número d'alumnes que abandonen els estudis prematurament (i que aquests puguin optar a una feina) de la mateixa manera que haurien d'estendre's cursos gratuïts per ensenyar als col·lectius més vulnerables de la societat aquestes eines per tal de que puguin beneficiar-se.

En principi no

ON QUEDA EL PAPER DE LES ANTIGUES OFICINES DEL INEM A LA RECERCA DE FEINA

No.

Creo que ara mateix existeix un problema de "titulitis", es a dir, demanen molts estudis, molts màsters, molts cursos i no es valora la experiència. I també demanen molts estudis i el salari no es just per a la professionals que els tenen.

Les persones que estiguin més preparades sempre tindran més possibilitats d'èxit a l'hora de cercar feina, això a ha sigut sempre així.

La primera qüestió que caldria atendre per tal de pal·liar els efectes de la bretxa digital a qualsevol societat és l'aprenentatge en matèria de les noves TIC, mitjançant la formació adient adreçada als diferents estrats de la societat.

8.2. Discussió

Les dades esbrinades sobre ocupabilitat ens revelen els canvis que ha experimentat el mercat de treball en els darrers anys. Tal com apuntaven els referents teòrics en la definició d'ocupabilitat, la qual era "*l'habilitat d'accedir i mantenir un lloc de feina*", aquesta pot ser vinculada amb la informació transmesa per les persones participants en l'estudi, ja que les persones van expressar que el factor més determinant actualment a l'hora de trobar feina era saber enfocar l'entrevista de treball de manera que quedessin patents els coneixements, habilitats i competències del candidat, en definitiva, saber promocionar-se a si mateix per destacar sobre les altres persones i aconseguir la vacant, la qual cosa és una habilitat que posa en joc la persona.

Tal com es va posar de manifest al marc teòric del present estudi, abans del sorgiment de les TIC l'ocupació estava associada a estabilitat i seguretat, però diversos factors com les noves tecnologies, la globalització i l'expansió del mercat laboral han contribuït a modificar aquesta situació, deixant pas a un panorama bastant diferent com és l'alta taxa d'atur enregistrada en les darreres dues dècades. A partir del qüestionari administrat a la mostra hem pogut confirmar aquest fet, ja que la gran majoria de participants han manifestat que comparativament és més difícil aconseguir una ocupació en aquest moment respecte a abans de l'inici de la revolució tecnològica. Les causants d'aquesta situació, tal com comentaven els referents teòrics, són les noves tecnologies emergents les quals han obert un ampli ventall d'oportunitats tant per les persones treballadores com per les empreses. Això ha generat la globalització i, en conseqüència, el mercat laboral s'ha expandit. Per tant, és més fàcil i còmode per les persones dur a terme el procés de recerca de feina però, tanmateix, per les empreses també és més fàcil fer arribar les seves ofertes de feina a un gran nombre de candidats i conèixer informació sobre aquestes. Gràcies a això, les empreses es poden permetre ser més exigents a l'hora de demanar requisits als candidats. Aquest fet porta com a conseqüència que hi hagi moltes persones altament qualificades exercint feines de baixa qualificació i persones amb un baix nivell formatiu a l'atur. Malgrat això, el sou no s'equipara a la vàlua del candidat, és a dir, es busca un perfil del candidat molt superior al del càrrec i salari ofert.

Per altra banda podem afirmar, tal com es veu reflectit al marc teòric, que el paradigma per trobar feina i mantenir-la ha canviat totalment. Segons les dades recollides a partir del qüestionari, abans les tècniques més eficaces per la recerca de feina eren portar els currículums a les empreses de forma presencial i recórrer a les *ETT*, les quals gaudien de molta fama i van proliferar ràpidament. Avui dia aquestes tècniques han quedat gairebé en desús, i s'han vist substituïdes per eines digitals com són les plataformes per a la recerca de feina i les xarxes socials.

Per altra banda, un fet en què han coincidit les fonts d'informació cercades i els participants en la investigació, és que l'eina més potent per conservar el lloc de feina és accedir a la formació continua, ampliant i reciclant coneixements així com formar-se en el maneig de les noves tecnologies. Això és degut al fet que gairebé tots els treballs han estat d'una manera o altra automatitzats i les

persones necessiten mantenir-se al dia sobre les tecnologies punteres, a causa de la gran competència existent actualment al mercat laboral. D'acord amb el que comentava un dels informants a les preguntes obertes, com més preparada estigui la persona millor li anirà en l'àmbit professional. També és cert que en quedar automatitzades la gran majoria de feines són necessàries menys persones als llocs de treball, ja que les màquines tenen un rendiment més elevat i un cost baix, aquest fet ha fet emergir la *desocupació tecnològica*.

La informació recollida en el present estudi ha deixat patent els nombrosos beneficis que proporcionen les noves tecnologies en l'àmbit laboral. Cal destacar que les empreses han estat les grans beneficiades per la nova situació, obtenint una situació avantatjosa en tots els sentits. No obstant això, per a les persones treballadores no tot ha estat positiu, també s'han vist perjudicats en alguns sentits. Aquests efectes negatius han estat que algunes persones han perdut la seva ocupació i/o s'han vist obligades a reciclar-se i formar-se per aconseguir o mantenir la feina. Al mateix temps, han perdut la seva privacitat com a persones i s'han vist exposades a possibles fraus, pel fet de veure's obligades a introduir les seves dades personals a les xarxes.

Les evidències bibliogràfiques cercades sobre la profunda afectació soferta per alguns col·lectius des de l'emergència de les TIC al món laboral, ha quedat corroborada pels participants en la investigació. El principal col·lectiu afectat ha estat el format per les persones majors de 45 anys, la principal raó és que aquestes persones van créixer i començar la seva vida laboral sense tecnologies. Amb el sorgiment d'aquestes, s'han vist obligats a fer un esforç extra per reciclar-se i aprendre a gestionar-les. La majoria d'aquestes persones no han tingut suport per dur a terme aquest aprenentatge o no han pogut gaudir l'accés a aquestes tecnologies. Aquesta situació ha provocat que quedin exclosos del mercat laboral esdevenint el col·lectiu més vulnerable amb problemàtiques associades com la precarietat. De la mateixa manera, podríem apuntar a les persones amb baix nivell formatiu com altre dels col·lectius especialment perjudicats, per les raons ja explicades anteriorment que fan referència al fet que les empreses posseeixen el privilegi de poder escollir entre els seus candidats als més preparats acadèmicament. Els fets esmentats han contribuït a l'ampliació de la *Bretxa Digital*.

És cert que també s'han esbrinat, a partir d'aquest estudi, altres factors generadors d'exclusió del món laboral que no tenen a veure amb les competències digitals. Aquests són la maternitat, que afecta negativament a les dones a l'hora d'inserir-se i mantenir-se actives laboralmente. Així mateix l'exclusió laboral assetja als estrangers per la seva condició.

9. CONCLUSIONS I SUGGERIMENTS

9.1. Conclusions en funció dels objectius

En referència al primer objectiu específic *“Analitzar quins són els nous reptes en l'àmbit laboral a què s'enfronten, actualment, les persones en edat de treballar”* es pot concloure que aquesta investigació ha permès explorar quins són aquests. Podem afirmar que a causa del sorgiment de les noves tecnologies l'àmbit laboral s'ha tornat molt més competitiu, ja que les empreses tenen la possibilitat de fer arribar les seves ofertes de feina a més persones i escollir-ne entre molts candidats, per aquest motiu el nivell d'exigència d'aquestes ha crescut. Per tant, les persones que lluiten per introduir-se en el món laboral, d'entrada, han de realitzar un bon C.V. i preparar minuciosament les entrevistes de feina per aconseguir la vacant. A més, per aconseguir i mantenir un lloc de feina, actualment, es fa imprescindible saber gestionar les TIC i rebre formació continua que permeti a la persona mantenir-se actualitzada en el seu camp professional.

Respecte al segon objectiu específic *“Identificar l'impacte que la Societat de la Informació ha tingut respecte a l'ocupabilitat de les persones”*, gràcies a aquest estudi podem afirmar que aquest impacte ha aportat tant conseqüències positives com negatives. La tasca de cercar feina s'ha vist facilitada pel sorgiment de les noves tecnologies, ja que es pot dur a terme còmodament des de l'ordinador de casa abastant una àmplia zona geogràfica de forma ràpida. No obstant això, el vessant negatiu rau en l'augment de l'atur, de les desigualtats socials i l'exclusió social d'algunes persones i col·lectius. Les raons per les quals s'ha desencadenat aquesta situació són que:

- Existeixen desigualtats d'accés a les TIC i de gestió de les mateixes que han generat exclusió del món laboral i avocat a algunes persones a situacions de vulnerabilitat.
- L'aparició i evolució imparabile de les tecnologies ha provocat que en molts casos es substitueixi el treball, humà per màquines, ja que aquestes aporten un alt rendiment a un cost molt baix.

Pel que fa a l'objectiu específic 3 *“Determinar quin és el rol que desenvolupen les persones que busquen feina en l'actualitat amb relació a fa uns anys”*, podem assegurar que aquest ha canviat moltíssim. Abans del sorgiment de les TIC, la cerca de feina era realitzada portant el C.V. “porta a porta” o utilitzant les ETT. Aquest tipus de cerca era lenta per a la persona, ja que implicava molts desplaçaments i la zona geogràfica de recerca era molt limitada. Actualment, aquesta situació s'han transformat, ja que la recerca de feina es porta a terme principalment de forma telemàtica fent servir plataformes especialitzades en el tema o bé xarxes socials. Això permet realitzar una cerca més efectiva, ràpida, còmode i sense desplaçaments, al mateix temps que es poden buscar ofertes de feina adaptades a les necessitats pròpies en un ampli espai geogràfic gràcies a la interconnexió que permeten.

Per tant, podem afirmar que els objectius específics descrits han possibilitat l'assoliment de l'objectiu principal de la investigació que era *“Descriure com ha anat evolucionant el concepte d'ocupabilitat al llarg del temps amb relació als canvis que ha experimentat la societat amb l'emergència de les noves tecnologies, per tal d'apropar-nos a quines són les noves polítiques per accedir i mantenir-se al món laboral i poder tenir una visió més àmplia sobre el tema per, en el futur, poder fer aproximacions psicopedagògiques que donin resposta a les necessitats del nou paradigma ocupacional”*.

9.2. Les limitacions, suggeriments i propostes de millora

Aquest estudi, en tractar-se d'un Treball Final de Màster, es troba afectat per algunes limitacions com la petita escala a la qual ha estat realitzat. La manca de temps i de recursos en són els principals responsables d'aquesta situació. El fet de poder arribar a més persones, perquè participessin, hauria permès a l'estudi guanyar validesa interna i poder accedir a més informació sobre el tema. Tanmateix la inclusió d'un grup de discussió compost per experts en el tema hagués aportat molta riquesa. Aquest grup de debat *“permet generar un rang ampli d'idees, opinions i experiències entorn l'objecte investigat que serien difícilment identificables amb altres tècniques d'investigació”* (Morgan, 1997), fet que hauria estat molt valuós per la investigació.

9.3. Perspectives de futur

Tenint en compte els resultats i conclusions exposats en els apartats anteriors es proposen algunes línies que podrien seguir futures investigacions sobre aquest tema:

- Seria interessant, com hem dit anteriorment, realitzar una investigació incloent un grup de discussió compost per experts, la qual cosa oferiria més informació al respecte i permetria tenir una visió molt més àmplia sobre el tema.
- Una altra línia d'investigació podria estar dirigida a buscar solucions a les problemàtiques trobades en aquest camp, orientant-se aquestes a garantir la igualtat d'oportunitats de les persones pel que fa a l'accés i manteniment al món laboral.
- Per altra banda, també es podrien realitzar investigacions per a la cerca d'estratègies, programes i metodologies adequats per poder mantenir a les persones actualitzades respecte a les TIC i, d'aquesta manera, permetre als treballadors avançar en consonància amb els canvis constants a què ens avoquen les noves tecnologies en l'àmbit laboral.

- Una altra línia d'investigació podria estar dirigida a cercar què podem esperar en el futur de l'àmbit laboral, la qual cosa donaria l'oportunitat a la societat de fer una planificació i previsió envers els canvis que s'hauran de dur a terme tant des de la perspectiva dels professionals com des de l'empresarial.

9.4. Consideracions finals

La temàtica tractada en aquesta investigació és de molta importància en els nostres temps, tot i que, encara no se li està donant tot l'interès que realment mereix. El sorgiment de les tecnologies no és un procés reversible i el desenvolupament de les mateixes no es pot aturar, per tant, s'ha de cercar la manera de conviure i avançar de la mà d'aquestes, i al mateix temps, garantir la igualtat d'oportunitats d'accés de les persones a les TIC. Així podrem posar fi a les desigualtats que genera la bretxa digital, la vulnerabilitat i l'exclusió del món laboral que experimenten alguns col·lectius.

Pel que fa a la investigació desenvolupada en aquest TFM, he intentat portar a terme un treball molt rigorós i acurat envers el tema i totes les fases de l'estudi, i espero que aquesta recerca aportï un petit granet de sorra que serveixi com a base a futures investigacions per tal de cercar solucions a les problemàtiques actuals que pateix la societat vinculada al món laboral.

L'elaboració d'aquest TFM no ha estat un camí planer a causa de la gran inversió d'hores i esforç personal que requereix, així com les dificultats i obstacles que han anat sorgint pel camí. Tot i això, crec que ha valgut la pena tot l'esforç, dedicació i sacrifici, ja que el resultat final del TFM ha estat altament satisfactori per a mi. Tanmateix, la realització d'aquest m'ha aportat nous i valuosos aprenentatges sobre aquest tema i entorn de la professió del psicopedagog que m'han fet créixer personalment i que de ben segur em seran molt útils en el meu futur professional.

10. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Aneca (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. Factores de facilitación y de obstaculización. Madrid: Aneca.
- Badia, A., Mauri, T., i Monereo, C. (coords.). *La pràctica psicopedagògica en educació no formal* (2004). Barcelona: UOC.
- Ball, M. J. (2009). Learning, Labour and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41 (1), 39-52. Doi: 10.1080/02660830.2009.11661572
- Bauman, Z., (2005b) *Modernidad líquida*. Fondo de cultura econòmica: Argentina.
- Campos-Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes: Revista de la Facultad de Economía - BUAP*, VIII (23), 101-111. Recuperat de: www.eco.buap.mx/aportes/revista/23%20Ano%20VIII%20Numero%2023,%20Mayo-agosto%20de%202003/08%20Implicaciones%20economicas%20del%20concepto%20de%20empleabilidad-Guillermo%20Campos%20Rios.PDF
- Croy, D. (2008). Dimensión social del acceso, uso y apropiación de las TIC. *Contratexto* (16), 65-79. Recuperat de: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/contratexto/article/viewFile/784/756>
- Do Ceu, M. y Rodríguez, M.L. (2010). La gestión personal de la carrera y el papel de la orientación profesional. Teoría, práctica y aportaciones empíricas. *REOP*, 21 (2), 335-345. Recuperat de: <https://core.ac.uk/download/pdf/55635211.pdf>
- Drucker, P.F. (1993). *La sociedad postcapitalista*. Argentina: Editorial Sudamericana S.A.
- Fox, D. J. (1981). *El proceso de investigación en Educación* (2ª ed.). Pamplona: S.A. Eunsa, Ediciones Universidad de Navarra.
- Gómez, D., Martínez, M., López, R. i Díaz de León, C. (2018). La brecha digital: una revisión conceptual y aportaciones metodológicas para su estudio en México. *Entreciencias: Diálogos de la Sociedad del Conocimiento*, 6 (16), 49-54. doi: <http://dx.doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2018.16.62611>
- Harari, Y. (2016). *Homo Deus: Breve historia del mañana*. Barcelona: Debate.
- Jiménez Vivas, A. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios: Directrices para el análisis. *Educación*, 44, 47-58. Recuperat de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130833004>

- Keynes, J. (1936). *Teoría General del Empleo, el Interés y el Dinero*. Reino Unido: Palgrave Macmillan.
- Levy, F. i Murnane, R., (2017). Dancing with Robots: Human skills for computerized work. *Third Way: Fresh Thinking*. Recuperat de: https://www.academia.edu/37059344/Dancing_with_Robots_Human_Skills_for_Computerized_Work
- Llei orgànica 56/2003, del 16 de desembre, d'Ocupació, BOE núm. 301 § 23 (2003).
- Llei orgànica 30/2015, del 9 de Setembre, pel que es regula el Sistema de Formació Professional per l'ocupació en l'àmbit laboral, BOE núm. 217 § 9734 (2015).
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de Desembre, per a la Protecció de Dades Personals i garantia de drets digitals, BOE núm. 294 § 16673 (2018).
- Marconi, M. i Lakatos (1999). *Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados* (5a ed.). Sao Paulo: Atlas.
- Masuda, Y. (1981). *The Information Society as Post-Industrial Society* (5 ed.). Bethesda, MD: World Futures Society.
- Millenium Project (2015). *Future Work/Technology 2050 Real- Time Delphi Study. Except from the 2015-16 State of the Future report*. Recuperat de: <http://www.millennium-project.org/projects/workshops-on-future-of-worktechnology2050-scenarios/>
- Ministerio de Ciencia y Tecnologia y ENRED Consultores S.L. (2002). *La Sociedad de la Información en el siglo XXI: un requisito para el desarrollo*. Recuperat de: <https://www.itu.int/net/wsis/stocktaking/docs/activities/1103547250/sociedad-informacion-sigloxxi-es.pdf>
- Morgan, D. L. (1997). *The focus group guidebook*. Thousand Oaks: Sage.
- Morse, J. M. (1991). Approaches to qualitative quantitative methodological triangulation. *Methodology Corner*, 40 (2), 120-123. Doi: 10.1097/00006199-199103000-00014
- Orteu, X. (Coord), Moyano, S., Santamaria, E., Errico, F., Girona, P., Botana, L., ...Gómez, M. (2016). *Millora de l'ocupabilitat des de l'acció social comunitària: Anàlisi amb relació al Programa Òmnia*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers socials i Famílies: Col·lecció eines 28. Recuperat de: http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/gencat03/49.d/ir/gencat03_49.pdf

-
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2a Ed.). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Pineda, P. (Coord.) (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Pla General d'Ocupació, de 5 de Març, Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2012-2020, BOPC núm. 264 § 77 (2012)
- Pla de desenvolupament de Polítiques d'Ocupació de Catalunya 2019-2020, del 25 d' abril 2019, pertanyent a l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2012-2020. Servei d'Ocupació de Catalunya. Recuperat de: https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya-soc/estrategia/pla-de-desenvolupament-de-politiques-docupacio-pdpo/PDPO_2019_2020_23_05_2019.pdf
- Porta 22, Barcelona Activa (2008). *Ocupabilitat: Una estratègia per trobar i mantenir feina*. Ajuntament de Barcelona.
- Reial Decret-Llei 3/2011, del 18 de febrer, de mesures urgents per a la millora de la ocupabilitat i la reforma de les polítiques actives d'ocupació, BOE núm. 43 § 3255 (2011).
- Reial Decret Legislatiu 3/2015, del 23 de octubre, text refós de la Llei d'Ocupació, BOE núm. 255 § 11431 (2015)-
- Reial Decret Legislatiu 694/2017, del 3 de Juliol, pel que es desenvolupa la Llei 30/2015, de 9 de setembre, que regula el Sistema de Formació Professional per l'ocupació en l'àmbit laboral, BOE núm. 159 § 7769 (2014).
- Reial Decret Legislatiu 1032/2017, del 15 de desembre, pel que s'aprova l'Estratègia Espanyola de Activación para el Empleo 2017-2020, BOE núm. 305 § 14858 (2017).
- Resolució, del 7 de desembre 2018, pel que s'aprova el Pla de Xoc per l'Ocupació Jove 2019-2021, BOE núm. 296 § 16793 (2018).
- Resolució, del 12 de Març 2019, per a la aprovació del Pla Anual de Política d'Ocupació per 2019, segons estableix l'article 11.2 del text refós de la Llei d'Ocupació, aprovat al Reial Decret Legislatiu 3/2015, de 23 de octubre, BOE núm. 64 § 3699 (2019).
- Reygadas, L. (2008). *Tres matrices generadoras de desigualdades*. En R. Cordera, P. Ramírez y A. Ziccardi (coords.). *Pobreza urbana, desigualdad y exclusión social en la ciudad del siglo XXI* (pp. 92-114). México: Siglo XXI y Universidad Nacional Autónoma de México.
- Richta, R. (1972). *La Civilización en la encrucijada*. Editorial Artich: Madrid.

-
- Rodríguez, M.L., Hoffmann, C., Mackedanz, P. R., & Hoffmann, V. (2011). Como investigar cualitativamente: Entrevista y cuestionario. Dins de *Contribuciones a la Ciencias Sociales*, Marzo 2011. Recuperat de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/11/bmfm.htm>
- Rodríguez, D. (2017). *El projecte d'investigació*. Dins J. Meneses, J. Bernabeu, A. Bonillo, F.J. Eiroa-Orosa, D. Rodríguez, S. Valero i J. Valldeoriola (ed.), *Intervenció educativa basada en evidències científiques*. Barcelona: UOC.
- Rodríguez Mora, H. (2010). *El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: Su influencia en el rendimiento individual*. Tesis doctoral. Universidad de Valencia., Valencia.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 1(14), 67-84. Recuperat de: <http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>
- Sunkel, G. (2006). Las tecnologías de la información i la comunicación (TIC) en la educación en América Latina: Una exploración de indicadores. *CEPAL-SERIE políticas sociales*, (126) 1-70. Recuperat de: <https://www.cepal.org/socinfo/noticias/documentosdetrabajo/9/27849/Serie126final.pdf>
- Valero, S. (2018). *Mòdul 5: L'informe d'investigació*, Apunts UOC. Recuperat de: http://materials.cv.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00248080/pdf/PID_00248080.pdf
- Van der Heijden, C.M. & Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45 (3), 449-476. Recuperat de: <https://research.utwente.nl/en/publications/a-competence-based-and-multidimensional-operationalization-and-me>

ANNEX 1: Consentiment informat i autorització

CONSENTIMENT INFORMAT

Títol de la investigació: “Ocupabilitat en l’era digital: La transformació del mercat de treball i conseqüències associades”.

Objectius de la investigació:

La present investigació té per objecte estudiar si les necessitats de la societat actual han repercutit en el concepte d’ocupabilitat i de quina manera ho han fet, així com analitzar quins són els nous reptes en l’àmbit laboral a què s’enfronten les persones en edat de treballar i identificar l’impacte que la societat de la informació ha tingut pel que fa a l’ocupabilitat de les persones i determinar quin és el rol que desenvolupen les persones que busquen feina en l’actualitat amb relació a fa uns anys.

Que es proposa en aquest estudi?

La participació de les persones mitjançant l’ompliment d’un qüestionari de **X** preguntes.

Com es seleccionen els participants?

Els participants seran seleccionats atenent a determinats criteris definits per la investigació, els quals són:

- Tenir feina.
- Estar en situació d’atur però cercant feina de forma activa.

Quantitat i edat dels participants:

Els participants poden ser persones adultes de qualsevol edat. La quantitat de persones que hi participin estarà marcat pel principi de saturació, una vegada les persones no puguin aportar cap informació nova rellevant per l’objecte d’estudi es deixarà d’aplicar qüestionaris.

Temps necessari:

El temps estimat necessari per contestar el qüestionari serà d’aproximadament 5 minuts.

Riscs i beneficis:

La participació en l’estudi no comporta cap risc ni benefici per la persona.

Compensació:

L'estudi no contempla cap compensació econòmica per participar. Però ofereix un incentiu en forma de feedback sobre els resultats obtinguts a nivell general, si el participant així ho desitja.

Confidencialitat:

El procés serà estrictament confidencial. El nom dels participants no quedarà reflectit en cap document ni informe quan els resultats de la investigació siguin publicats.

Participació voluntària:

La participació en aquest estudi és totalment voluntària.

Dret de retirar-se de l'estudi:

El participant té el dret de retirar-se de l'estudi en qualsevol moment, sense cap mena de sanció ni conseqüències negatives.

Contacte en cas de dubtes i/o preguntes:

Irene Gómez Medina (Investigadora responsable)

Telèfon: 618 278 073

AUTORITZACIÓ

He llegit el procediment descrit en l'anterior apartat. L'investigador Irene Gómez Medina m'ha explicat l'estudi i ha contestat a les meves preguntes. De forma voluntària accepto participar en la investigació *“Ocupabilitat en l'era digital: La transformació del mercat de treball i conseqüències associades.”*

(Casella on es pugui marcar accepto)

ANNEX 2: Qüestionari

QÜESTIONARI: “Ocupabilitat en l’era digital: La transformació del mercat de treball i conseqüències associades”.

DADES GENERALS

Nom:.....

Edat:.....

Sexe:

- Home
- Dona

Situació laboral:

- En Actiu
- En situació d’atur, buscant feina de forma activa.

Nivell d’estudis:

- Sense estudis/ Estudis primaris
- Estudis secundaris (Batxillerat/ Formació Professional)
- Estudis Superiors (Universitaris/ Formació Professional Superior)

OCUPABILITAT

1. *Creu que en els darrers anys és més difícil trobar feina que fa 15/20 anys?*
 - Si
 - No
2. *En cas afirmatiu, quins factors creu que dificulten trobar feina? (marqui totes les opcions que cregui certes)*
 - No hi ha feina
 - Les empreses són més exigents (Demanen més estudis i capacitats)
 - Les persones no saben a quins treballs poden accedir amb els seus estudis
 - Les persones no fan servir o desconeixen totes les tècniques de recerca de feina que existeixen actualment.
3. *Què creu que és determinant actualment per trobar feina? (Marqui totes les que cregui oportunes)*
 - Tenir molts estudis
 - L’elaboració d’un bon Currículum Vitae

- Preparar molt bé les entrevistes (saber vendre's bé)
 - Distribuir molts Currículums presencialment
 - Fer servir les plataformes de recerca de feina com Infojobs, Infoempleo, etc.
 - Ús de xarxes socials per trobar feina (LinkedIn, Twitter, Facebook, etc)
 - Cercar mitjançant Empreses de Treball Temporal
4. *Quins factors creu que són determinants per mantenir una feina actualment?*
- Que el treballador sigui flexible pel que fa a horaris.
 - Que el treballador estigui disposada a assumir noves responsabilitats.
 - Que el treballador conegui les noves tecnologies i sàpiga gestionar-les.
 - Que el treballador es recicli i rebi formació acadèmica continua.

NOVES TECNOLOGIES

5. *Creu que l'emergència de les noves tecnologies (ordinadors, internet, etc) han ajudat i/o perjudicat a les persones en el món laboral (a l'hora de trobar feina, mantenir feina, etc)*
- Ajudat
 - Perjudicat
 - Les dues anteriors
6. *Expliqui per què?.....*
7. *Creu que hi ha col·lectius més vulnerables que d'altres a l'hora de trobar feina?*
- Si
 - No
8. *En cas afirmatiu, Quins? (Marqui totes les respostes que cregui oportunes)*
- Dones
 - Homes
 - Joves
 - Majors de 45 anys
 - Persones amb baix nivell d'estudis
9. *En cas afirmatiu de la 7, Creu que la bretxa digital n'és la responsable en alguna mesura d'aquesta situació?*
- Si
 - No

COMENTARIS

10. *Hi ha alguna qüestió en referència a la temàtica que li agradaria incorporar i no s'ha contemplat en el qüestionari?*

.....

ANNEX 3: Qüestionaris de les proves pilot

DADES GENERALS

Nom:

Edat:

37

Sexe:

Home

Dona

Situació laboral:

En Actiu

En situació d'atur, buscant feina de forma activa

Nivell d'estudis:

Sense estudis/ Estudis primaris

Estudis secundaris (Batxillerat/ Formació Professional)

Estudis Superiors (Universitaris/ Formació Professional Superior)

OCUPABILITAT

1. Creu que en els darrers anys és més difícil trobar feina que fa 15/20 anys?

- Sí
- No

2. En cas afirmatiu, quins factors creu que dificulten trobar feina? (marqui totes les opcions que cregui certes)

- No hi ha feina
- Les empreses són més exigents (Demanen més estudis i capacitats)
- Les persones no saben a quins treballs poden accedir amb els seus estudis
- Les persones no fan servir o desconeixen totes les tècniques de recerca de feina que existeixen actualment

3. Què creu que és determinant actualment per trobar feina? (Marqui totes les que cregui oportunes)

- Tenir molts estudis
- L'elaboració d'un bon Currículum Vitae
- Preparar molt bé les entrevistes (saber vendre's bé)
- Distribuir molts Currículums presencialment
- Fer servir les plataformes de recerca de feina com Infojobs, Infoempleo, etc.
- Ús de xarxes socials per trobar feina (LinkedIn, Twitter, Facebook, etc)
- Cercar mitjançant Empreses de Treball Temporal

4. Quins factors creu que són determinants per mantenir una feina actualment? (Marqui totes les que cregui oportunes)

- Que el treballador sigui flexible pel que fa a horaris
- Que el treballador estigui disposat a assumir noves responsabilitats
- Que el treballador conegui les noves tecnologies i sàpiga gestionar-les
- Que el treballador es recicli i rebí formació acadèmica continua

NOVES TECNOLOGIES

5. Creu que l'emergència de les noves tecnologies (ordinadors, internet, etc) han ajudat i/o perjudicat a les persones en el món laboral (a l'hora de trobar feina, mantenir feina, etc)

- Ajudat
- Perjudicat
- Les dues anteriors

6. Expliqui per què?

Es pot buscar feina telemàticament i això fa que es puguin presentar més candidatures en un curt espai de temps i accedir a moltes ofertes de treball comodament però hi ha persones que no hi tenen accés a les noves tecnologies i això causa que tinguin menys oportunitats.

7. Creu que hi ha col·lectius més vulnerables que d'altres a l'hora de trobar feina?

- Sí
- No

8. En cas afirmatiu, Quins? (Marqui totes les respostes que cregui oportunes)

- Dones
- Homes
- Joves
- Majors de 45 anys
- Persones amb baix nivell d'estudis

9. En cas afirmatiu de la 7, Creu que la bretxa digital n'és la responsable en alguna mesura d'aquesta situació?

- Sí
- No

COMENTARIS

10. Hi ha alguna qüestió en referència a la temàtica que li agradaria incorporar i no s'ha contemplat en el qüestionari?

Hi ha algunes errades ortogràfiques

DADES GENERALS

Nom:

Edat:

35

Sexe:

Home

Dona

Situació laboral:

En Actiu

En situació d'atur, buscant feina de forma activa

Nivell d'estudis:

Sense estudis/ Estudis primaris

Estudis secundaris (Batxillerat/ Formació Professional)

Estudis Superiors (Universitaris/ Formació Professional Superior)

OCUPABILITAT

1. Creu que en els darrers anys és més difícil trobar feina que fa 15/20 anys?

Sí

No

2. En cas afirmatiu, quins factors creu que dificulten trobar feina? (marqui totes les opcions que cregui certes)

No hi ha feina

Les empreses són més exigents (Demanen més estudis i capacitats)

Les persones no saben a quins treballs poden accedir amb els seus estudis

Les persones no fan servir o desconeixen totes les tècniques de recerca de feina que existeixen actualment

3. Què creu que és determinant actualment per trobar feina? (Marqui totes les que cregui oportunes)

Tenir molts estudis

L'elaboració d'un bon Currículum Vitae

Preparar molt bé les entrevistes (saber vendre's bé)

Distribuir molts Currículums presencialment

Fer servir les plataformes de recerca de feina com Infojobs, Infoempleo, etc.

Ús de xarxes socials per trobar feina (LinkedIn, Twitter, Facebook, etc)

Cercar mitjançant Empreses de Treball Temporal

4. Quins factors creu que són determinants per mantenir una feina actualment? (Marqui totes les que cregui oportunes)

Que el treballador sigui flexible pel que fa a horaris

Que el treballador estigui disposat a assumir noves responsabilitats

Que el treballador conegui les noves tecnologies i sàpiga gestionar-les

Que el treballador es recicli i rebi formació acadèmica continua

NOVES TECNOLOGIES

5. Creu que l'emergència de les noves tecnologies (ordinadors, internet, etc) han ajudat i/o perjudicat a les persones en el món laboral (a l'hora de trobar feina, mantenir feina, etc)

- Ajudat
- Perjudicat
- Les dues anteriors

6. Expliqui per què?

Per que ha donat accés a una infinitat d'oportunitats, tant locals com a l'estranger que abans no estaven a l'abast de tothom.

7. Creu que hi ha col·lectius més vulnerables que d'altres a l'hora de trobar feina?

- Sí
- No

8. En cas afirmatiu, Quins? (Marqui totes les respostes que cregui oportunes)

- Dones
- Homes
- Joves
- Majors de 45 anys
- Persones amb baix nivell d'estudis

9. En cas afirmatiu de la 7, Creu que la bretxa digital n'és la responsable en alguna mesura d'aquesta situació?

- Sí

COMENTARIS

10. Hi ha alguna qüestió en referència a la temàtica que li agradaria incorporar i no s'ha contemplat en el qüestionari?

DADES GENERALS

Nom:

Edat:

46

Sexe:

Home

Dona

Situació laboral:

En Actiu

En situació d'atur, buscant feina de forma activa

Nivell d'estudis:

Sense estudis/ Estudis primaris

Estudis secundaris (Batxillerat/ Formació Professional)

Estudis Superiors (Universitaris/ Formació Professional Superior)

OCUPABILITAT

1. Creu que en els darrers anys és més difícil trobar feina que fa 15/20 anys?

- Sí
- No

2. En cas afirmatiu, quins factors creu que dificulten trobar feina? (marqui totes les opcions que cregui certes)

- No hi ha feina
- Les empreses són més exigents (Demanen més estudis i capacitats)
- Les persones no saben a quins treballs poden accedir amb els seus estudis
- Les persones no fan servir o desconeixen totes les tècniques de recerca de feina que existeixen actualment

3. Què creu que és determinant actualment per trobar feina? (Marqui totes les que cregui oportunes)

- Tenir molts estudis
- L'elaboració d'un bon Currículum Vitae
- Preparar molt bé les entrevistes (saber vendre's bé)
- Distribuir molts Currículums presencialment
- Fer servir les plataformes de recerca de feina com Infojobs, Infoempleo, etc.
- Ús de xarxes socials per trobar feina (LinkedIn, Twitter, Facebook, etc)
- Cercar mitjançant Empreses de Treball Temporal

4. Quins factors creu que són determinants per mantenir una feina actualment? (Marqui totes les que cregui oportunes)

- Que el treballador sigui flexible pel que fa a horaris
- Que el treballador estigui disposat a assumir noves responsabilitats
- Que el treballador conegui les noves tecnologies i sàpiga gestionar-les
- Que el treballador es recicli i rebi formació acadèmica continua

NOVES TECNOLOGIES

5. Creu que l'emergència de les noves tecnologies (ordinadors, internet, etc) han ajudat i/o perjudicat a les persones en el món laboral (a l'hora de trobar feina, mantenir feina, etc)

- Ajudat
- Perjudicat
- Les dues anteriors

6. Expliqui per què?

Crec que les noves tecnologies han obert un camp ampli en la recerca de feina. Quan no existien només podies accedir a la informació de l'oferta laboral a partir de documents escrits (ofertes en l'INEM, secció de diaris...), apropant-te personalment a les empreses o per veus de persones conegudes. En l'actualitat, hi ha múltiples maneres d'accedir a les ofertes laborals.

7. Creu que hi ha col·lectius més vulnerables que d'altres a l'hora de trobar feina?

- Sí
- No

8. En cas afirmatiu, Quins? (Marqui totes les respostes que cregui oportunes)

- Dones
- Homes
- Joves
- Majors de 45 anys
- Persones amb baix nivell d'estudis

9. En cas afirmatiu de la 7, Creu que la bretxa digital n'és la responsable en alguna mesura d'aquesta situació?

- Si
- No

COMENTARIS

10. Hi ha alguna qüestió en referència a la temàtica que li agradaria incorporar i no s'ha contemplat en el qüestionari?

Crec que si no hi ha un domini tecnològic bàsic, es perden oportunitats i en aquest sentit crec que dificulta l'accés a les persones que no disposen d'ell.

DADES GENERALS

Nom:

Edat:

36

Sexe:

Home

Dona

Situació laboral:

En Actiu

En situació d'atur, buscant feina de forma activa

Nivell d'estudis:

Sense estudis/ Estudis primaris

Estudis secundaris (Batxillerat/ Formació Professional)

Estudis Superiors (Universitaris/ Formació Professional Superior)

OCUPABILITAT

1. Creu que en els darrers anys és més difícil trobar feina que fa 15/20 anys?

- Sí
- No

2. En cas afirmatiu, quins factors creu que dificulten trobar feina? (marqui totes les opcions que cregui certes)

- No hi ha feina
- Les empreses són més exigents (Demanen més estudis i capacitats)
- Les persones no saben a quins treballs poden accedir amb els seus estudis
- Les persones no fan servir o desconeixen totes les tècniques de recerca de feina que existeixen actualment

3. Què creu que és determinant actualment per trobar feina? (Marqui totes les que cregui oportunes)

- Tenir molts estudis
- L'elaboració d'un bon Currículum Vitae
- Preparar molt bé les entrevistes (saber vendre's bé)
- Distribuir molts Currículums presencialment
- Fer servir les plataformes de recerca de feina com Infojobs, Infoempleo, etc.
- Ús de xarxes socials per trobar feina (LinkedIn, Twitter, Facebook, etc)
- Cercar mitjançant Empreses de Treball Temporal

4. Quins factors creu que són determinants per mantenir una feina actualment? (Marqui totes les que cregui oportunes)

- Que el treballador sigui flexible pel que fa a horaris
- Que el treballador estigui disposat a assumir noves responsabilitats
- Que el treballador conegui les noves tecnologies i sàpiga gestionar-les
- Que el treballador es recicli i rebí formació acadèmica continua

NOVES TECNOLOGIES

5. Creu que l'emergència de les noves tecnologies (ordinadors, internet, etc) han ajudat i/o perjudicat a les persones en el món laboral (a l'hora de trobar feina, mantenir feina, etc)

- Ajudat
- Perjudicat
- Les dues anteriors

6. Expliqui per què?

Acces més fàcil a la demanda de feina i per reciclar-se

7. Creu que hi ha col·lectius més vulnerables que d'altres a l'hora de trobar feina?

- Sí
- No

8. En cas afirmatiu, Quins? (Marqui totes les respostes que cregui oportunes)

- Dones
- Homes
- Joves
- Majors de 45 anys
- Persones amb baix nivell d'estudis

9. En cas afirmatiu de la 7, Creu que la bretxa digital n'és la responsable en alguna mesura d'aquesta situació?

- Sí
- No

COMENTARIS

10. Hi ha alguna qüestió en referència a la temàtica que li agradaria incorporar i no s'ha contemplat en el qüestionari?

No

ANNEX 4: Diagrama de Gantt

ACTIVITATS	NOVEMBRE			DESEMBRE																										
	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Proves pilot del qüestionari	■	■	■	■																										
Introducció de millores					■	■																								
Contacte amb informants	■	■	■	■	■																									
Aplicació del qüestionari							■	■	■	■	■	■	■	■	■															
Anàlisi de dades i resultats																■	■	■	■	■										
Discussió i conclusions																					■	■	■	■	■					
Revisió del projecte																										■	■	■	■	
ENTREGA																													■	