



# PROJECTA'T: Informe de resultats

Perfil professional: Administració i Gestió

---

Unitat de Prospecció i Anàlisi Laboral (UPAL)  
Gener 2024

---

## Propòsit de l'informe

- L'objectiu d'aquest informe és presentar les troballes principals de les entrevistes realitzades per la Unitat de Prospecció i Anàlisi Laboral de la UOC en el marc del programa PROJECTA'T del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.
- La Unitat de Prospecció i Anàlisi Laboral de la UOC neix per a generar coneixement científic sobre un món laboral que canvia ràpidament. Per això, cerca connectar la Universitat amb les empreses, organitzacions i professionals.
- La informació que es presenta en aquest informe es va obtenir a través de l'anàlisi d'entrevistes realitzades a representants d'empreses i professionals dels sectors objectiu del programa PROJECTA'T al llarg de 2023.

## Quin tipus d'informació proveeix l'informe?



Descripció de característiques i necessitats relacionades amb els perfils professionals del sector



Identificació de les competències més valorades i maneres de desenvolupar-les i demostrar-les



Percepcions sobre canvis i influència de tendències i fenòmens en el sector



Valoració dels perfils i de la seva formació (alternativa, llarga o curta)

  
**01**

PUNTS CLAU

**02**ANÀLISI DEL PERFIL  
EMPRESSES**03**ANÀLISI DEL PERFIL  
PROFESSIONALS**04**NOTES  
METODOLÒGIQUES  


# 1 Punts clau

**Soft skills per sobre hard skills.**

En general, les empreses van manifestar una forta preferència a contractar perfils de l'àmbit de l'administració i gestió amb èmfasi en les seves *soft skills*.

**Més responsabilitats i transformació social.**

La majoria dels professionals van mostrar interès a obtenir una promoció i van destacar la seva motivació per generar impacte en la societat a través de la seva activitat.

**La millora d'espais laborals impulsa la demanda de professionals?**

Els reclutadors perceben una demanda inusual de perfils relacionats amb la gestió de recursos humans.



### **Preparació en l'àmbit professional**

La meitat dels entrevistats considera que no posseeix les competències necessàries per a aconseguir els seus objectius professionals.



### **Anglès i competències digitals**

El maneig de l'anglès continua sent un aspecte ben valorat per la majoria de les empreses entrevistades i molt desafiadora per als professionals. Una cosa similar ocorre amb les competències digitals.



### **Fort valoració del treball en equip**

Aquesta és la competència més sovint destacada per les empreses participants. A més es va ressaltar la importància d'adaptar-se al canvi i la comunicació.



- **Menys tasques mecàniques i repetitives?**  
En general, les empreses i professionals consideren que la intel·ligència artificial (IA) és una de les tendències que més afectarà el sector en permetre desenvolupar les tasques de manera eficient.
- **Soft skills per a enfrontar desafiaments**  
Els participants preveuen que els canvis tecnològics impulsaran el desenvolupament de *soft skills* per a realitzar aquelles funcions que les màquines no poden fer.
- **Altres transformacions**  
Algunes empreses visualitzen futurs desafiaments que implicaràn noves tasques i estratègies per a poder abordar temàtiques clau com la inclusió i la sostenibilitat.



- **Habilitats i experiència per sobre títols?**  
La majoria dels representants d'empreses entrevistats considera que les formacions tradicionals no són indispensables en aquest àmbit professional
  
- **Estratègies per a mantenir-se actualitzats**  
Els professionals valoren les formacions en línia i tenen preferència per prendre cursos curts. També destaquen l'aprenentatge basat en l'experiència.
  
- **Experiència recent en formació**  
Encara que es manifesta consciència sobre la creixent necessitat d'actualització, no tots els professionals han participat en formacions en l'últim any.  
Aquest tipus de formació és molt ben valorada pels representants d'empreses.

## 2 Empreses



Data de tall:

30

novembre

2023



14

Empreses



Presència a Catalunya  
(per província):

93%

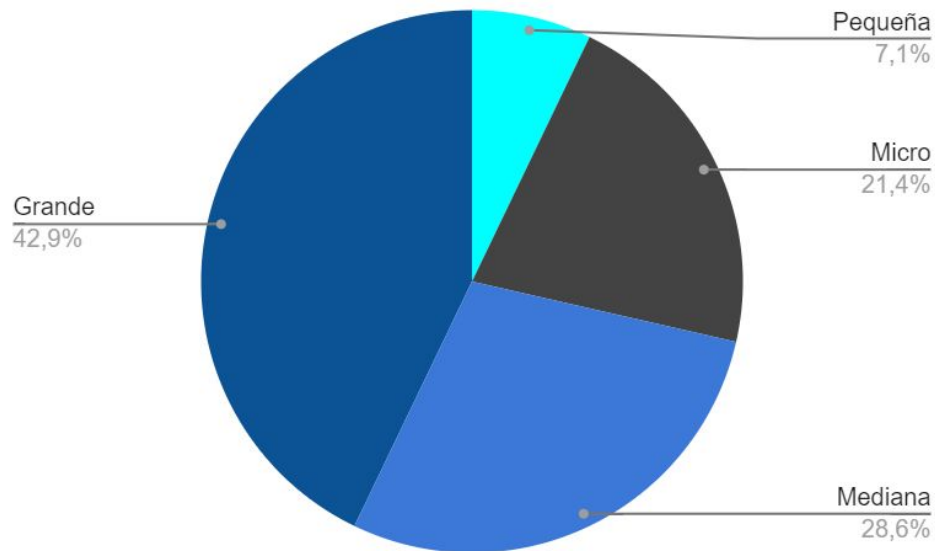
Barcelona

7%

Tarragona



## Grandària de les empreses



*Nota.* Classificació d'empreses d'acord amb la tipologia del programa PROJECTA'T: Micro (menys de 10 treballadors), Petita (10 a 49 treballadors), Mitjana (50 a 249 treballadors) i Gran empresa (250 o més treballadors).

➤ Els representants d'agències de selecció de personal entrevistats van ressaltar la creixent demanda de diferents perfils relacionats amb la **gestió de recursos humans** (HR). Alguns exemples esmentats van ser els líders o especialistes en:

Gestió i  
administració de  
persones

Learning and  
development

Talent acquisition

HR business partner

Per què perceben que els perfils de HR estan en auge?

“I notice a strong demand in HR profiles, which is new for us. (...) I can sense there is a demand of proportioning or giving to the employees a better working atmosphere, a better work environment, a better flexibility in the way of workings. And this implies to get people who can really develop talent and propose settings where the employees will feel good and will perform better” - Executive Coach & Headhunter



➤ D'acord amb els participants, altres perfils que seran més demandats, incrementaran el seu valor o es desenvoluparan amb major força en el futur són:

## Analista de dades

“Programació per a anàlisi de dades combinat amb una experiència de planificació estratègica. Aquests perfils són els que tindran un valor perquè són els que et **permeten no sols treballar les dades, sinó oferir les dades per a donar una solució**” - Cap de Desenvolupament de Programes i Projectes Acadèmics

## Experts en documentació legal, a nivell digital

“**Tot el tema de validació de documents a nivell digital**, que encara hi ha molta cosa que no queda clar que és vàlid i que no. (...) [Llavors] queda entre mans dels informàtics i de gent que estudia dret i no està clar el perfil encara” - Head of Degree and Access to University

# UOC Quines competències tècniques es valoren en els perfils professionals del sector?

➤ Encara que les competències específiques depenen de cada lloc, els entrevistats van esmentar certs atributs que valoren positivament en els perfils del sector:

IDIOMES (especialment, anglès)		TREBALLAR AMB DISPOSITIUS I APLICACIONS DIGITALS	
Maneig de Microsoft Office	Anàlisi de dades	Controlar les tendències en tecnologia	Coneixement del negoci i del sector
Programació en SAS i SQL	Domini de Microsoft Excel	SAP Data Services	Coneixements de IA

*Nota.* Les competències s'ordenen jeràrquicament segons la seva freqüència d'esment, mostrant les més esmentades en la part superior de la taula i, les menys esmentades, en la part inferior.



- A causa de les connexions internacionals, tenir coneixements de **idiomes** va ser esmentada com una competència molt ben valorada per les empreses:

“Donat la grandària de [nom de l'empresa] i ser una empresa internacional, el **anglès és fonamental**” - Talent Acquisition & Global Mobility Manager

“Quantes més llengües sàpigues parlar, millor; més podràs comunicar-te i **més contactes podràs fer** que també és important” - Administration Manager



- També s'ha destacat el treball amb dispositius i aplicacions digitals per a fer les tasques i entendre els processos:

“Abans les tasques eren molt més concretes, llavors, com estem vivint molts canvis tecnològics, el que és cerca dels treballadors és que és puguin avançar solucions, que puguin entendre el sistema d'una altra manera i (...) entendre quin és el procés tecnològic o informàtic que hi ha darrere perquè tot el sistema funcioni” - Head of Degree and Access to University

“Nosaltres ho tenim tot digitalitzat i hi ha gent que no té molta experiència en la informàtica. Encara estan en una època que es fan moltes coses manuals i nosaltres pràcticament no fem res manualment” - Administration Manager

# Què *soft skills* es valoren en els perfils del sector?



*Nota.* L'escala de color i la grandària reflecteixen la freqüència de cada valoració: tons foscos i grandàries més grans indiquen major freqüència; tons més clars i grandàries més petites, representen una menor freqüència.



**Treballar en equip** va ser una de les competències més sovint esmentades i destacades pels participants.

## Què s'entén per “treball en equip”?

Apoderar a uns altres i generar bon clima

“For me, teamwork is not only the ability to work with a colleague (...) it's the ability about how do I **empower others** and make that others also **feel comfortable in their task**” - Executive Coach & Headhunter

Interrelacionar-se entre diferents perfils i institucions

“Destaquen les capacitats de negociació i del **treball en equip multidisciplinari i multi-institucional**, en el sentit que hem de treballar amb persones de diferents institucions, amb **diferents perfils, des dels més alts, però també des dels més bàsics**”  
- Cap de Desenvolupament Acadèmic



L'**adaptació al canvi** i la **comunicació** també van ser competències destacades en les entrevistes.

Què s'entén per “adaptació al canvi”?

“Adaptability and flexibility are certainly the main words we hear in briefings from companies. I need the person to be very adaptable. He can switch from one idea to another. He can handle very different projects or tasks at the same time. He should be able to change the direction of the project” - Executive Coach & Headhunter



La **adaptació al canvi** i la **comunicació** també van ser competències destacades en les entrevistes.

### Què comprenen?

Negociar, entendre,  
escoltar

“Jo crec que avui dia aconseguiries persones tècnicament molt bones, tecnològicament brillants, però sí que és cert que manquen molt d'aquestes intel·ligències toves o aquestes habilitats toves **de negociar, d'entendre, d'escoltar**” -  
Project Manager

Comunicació oral, visual  
i escrita

“Habilitats comunicatives en el sentit tant **orals com a visuals, com a escrites**, però principalment escrites” - Cap de Desenvolupament de Programes i Projectes Acadèmics



➤ Les **habilitats comunicatives** van ser una de les competències més esmentades pels participants.

## Què comprenen?

Simplificar el complex i comunicar efectivament

“Persones que puguin tenir un caràcter de simplificar, de simplificar el complex, d'influir, de **comunicar de manera efectiva** és super important” - Talent Acquisition & Global Mobility Manager

Ortografia, redacció i bon tracte amb el destinatari

“**Bona redacció escrita, capacitat d'ortografia**, que això últimament pot sorprendre, però és greu. Tenir suposo que això no són coses que es puguin estudiar, però que pugui **saber redactar molt bé correus** i tenir un molt bon tracte amb els institucions” - Head of Degree and Access to University

# UOC Contractarien a un perfil amb més habilitats soft que hard?

➤ 7 de 9 representants d'empreses van respondre que **SÍ QUE** contractarien a perfils amb més habilitats soft que hard.

“Quan tu veus aquest tipus d'habilitats i veus aquesta espurna, aquesta lluentor en els ulls dels candidats quan vénen i saps que realment busquen una oportunitat i que estan motivats per a entrar en el sector, perquè passa a un segon pla el tema de la formació i l'experiència potser fins i tot” - Head of Human Capital

“It's an 80-20 split. 80 are soft, 20 are hard. And the hard skills that you don't have, you can learn” - Human Resources



Com a conseqüència de les modalitats de treball impulsades en el context de la pandèmia del COVID-19, els avenços tecnològics i les configuracions d'equips de treballs diversos, els principals canvis que els participants van identificar en els perfils del sector es relacionen amb la **possessió de soft skills**



“Sobretot des de post pandèmia, hem hagut de fer una accelerada en [la manera de treball]. Mai havíem treballat a casa. Treballar a casa no significa que deixem de costat el treball en equip. (...) [A més] hem entrat en els últims anys en la flexibilitat horària. Però això no té sentit si cadascun dels membres de l'equip no és autorresponsable” - Head of Human Capital

“Before, they didn't ask me so much for checking that the person has the ability to empower someone or to develop someone. You were the boss anyway and you had to delegate some tasks, but you didn't necessarily have the task of I need to develop my team. And now that is something that is clearly asked for” - Executive Coach & Headhunter



# Tendències, fenòmens o esdeveniments que afectaran el sector



Un dels principals fenòmens que va ser reiteradament ressaltat en les entrevistes va ser:

## INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL (IA)

→ Els participants consideren que la IA facilitarà la realització de tasques, principalment les mecàniques i repetitives

→ Es ressalta la importància d'estar actualitzat per a aprendre a utilitzar-la i gestionar-la

→ La incorporació de la IA en les labors requerirà temps



“Jo crec que **tot el que sigui més mecànic i repetitiu desapareixerà**. Això sí que ens ho llevarà la intel·ligència artificial. Diguem, ja hi ha programes que tu fiques la factura i ja et llegeix on està el nom del proveïdor, l'import i tot així, que ja pràcticament t'automatitza la comptabilització” - Administration Manager

“No tinc clar com afectarà la intel·ligència artificial, **segurament entrarà i facilitarà algunes dels tasques**, però fins que no hi hagi realment la incorporació de tot això, **serà lent**” - Head of Degree and Access to University



➤ Es va ressaltar la importància que tindran les competències toves per a poder adoptar els canvis tecnològics i realitzar aquelles activitats que les màquines no podran fer:



“What it truly means to be human is more and more in demand, because the rest will be done by the algorithms. It's the engaging hearts and minds and aligning people around a purpose and the mission because that's what the machines can't do” - Human Resources

“Things can be delivered with so much more speed with the help of AI. So I guess what is more in demand is sort of this willingness to try out and adopt new technologies as they come out with radical speed, you know, so this openness to change and to new tech is absolutely crucial” - Human Resources



➤ A més, es va ressaltar la importància cada vegada major que tindran altres temàtiques clau com la diversitat, la sostenibilitat i la cura del medi ambient:

“És súper important el **tema medi ambient**. Estar al dia amb tot aquest tema. **La legislació europea s'està posant molt dura**. Comença a ser obligatòria començant per les grans [empreses], però va baixant i, al final, les empreses petites també han de pujar-se al carro” - Administration Manager



Algunes generalitats dels processos de selecció que es van reconèixer a partir de les entrevistes van ser:

Per a la identificació de candidats:

- Contacte directe (fixant el perfil que es desitja contractar)
- Cerca de talent jove en escoles i universitats
- Cerca de talent en LinkedIn
- Candidatures de l'equip intern

Per a l'avaluació dels aspirants:

- Revisió de curriculum vitae (CV) o perfil de LinkedIn
- Realització d'entrevistes
- Aplicació de casos pràctics
- Proves

CV  
(o perfil de  
LinkedIn)

A més de la utilitat del CV per a conèixer el background, els contractants l'utilitzen per a:

Conèixer la personalitat de l'aspirant, pel disseny, estructura i contingut, què destaca i tipus de foto que tria, entre altres.

Conèixer els seus assoliments; és a dir, els resultats o aprenentatges que li ha deixat cada experiència

“El currículum és molt important perquè **és la primera cosa que qualsevol empresa mirarà**. El primer filtri que fas és veure on ha estat aquesta persona o què ha fet o com és presenta, inclús l'estructura del currículum o la presentació, no només de contingut. Crec que **això ja dóna molta informació**” - Head of Degree and Access to University





## ENTREVISTES

A més de conèixer a l'aspirant, les entrevistes són el principal mitjà que els ocupadors utilitzen per a observar les soft skills de les persones.

Se solen realitzar preguntes sobre situacions passades, futures o hipotètiques i s'observa la manera en què el candidat es desembolica.

“I spend most of the time in an interview to assess the soft skills, thanks to questions, thanks to the STAR methodology. And that's exactly the skills I check: change management, program solving, teamwork” - Executive Coach & Headhunter

“[S'observa] que tingui una comunicació eficaç i empàtica amb el que tu estàs parlant i veure una motivació, una atenció als detalls i a les normes, alguns dots de lideratge que [serveixen per a] entendre com avançarà i créixer” - Head of Human Capital



- Alguns dels atributs més valorats dels aspirants són la possessió de certes **soft skills** i la seva **trajectòria i experiència professional**

## Possessió de soft skills

“No sempre el més capacitats és l'ideali per al lloc. Potser amb una persona amb menor capacitació, però amb major motivació i capacitat d'integració, el resultat per a l'equip és major que una persona molt formada tècnicament” - Cap de Desenvolupament de Programes i Projectes Acadèmics

## Trajectòria i experiència

“En perfils més de gestió se'ls demana ja un cert rodatge. No posaras un acabat de llicenciar a gestionar un servei perquè no sabran per on començar” - IT Service Manager



Encara que alguns participants van manifestar que, si bé valoren positivament la possessió de titulacions tradicionals, en la majoria dels casos, es tracta d'un atribut **prescindible**

“A la meva àrea, com que algunes dels tasques són molt administratives, **no vam posar cap límit de nivell de titulació universitària**. Llavors ho vam deixar molt obert” - Head of Degree and Access to University

“Moltes vegades nosaltres en el departament **no busquem tant la titulació o el coneixement**, perquè això al final nosaltres som una empresa en un sector que no ens falta el treball, ens falta la gent. I això és molt difícil, és molt especial” - Head of Human Capital





En general, les formacions alternatives són **ben valorades** a l'hora de contractar personal, pel fet que brinden major especificitat i poden respondre a noves tendències o necessitats

“Estan guanyant pes altres tipus de formacions més curtes, és a dir, més **específiques**, que responguin una mica a les **noves tendències**” - Cap de Desenvolupament de Programes i Projectes Acadèmics



“El que sí que és un valor afegit és que hagin realitzat **algun tipus de certificació o curs sobre els temes en els quals treballaran**” - Director d'Auditoria



## UOC Què opinen els entrevistats sobre el perfil de “alumnes UOC”?



A l'hora de contractar, s'observa una valoració positiva del

PERFIL DE  
“ALUMNES UOC”

“Jo valoraria molt positivament a una persona que està estudiant en la UOC (...) [Els estudiants] tenen al consultor i al professor, però no a l'instant. No és el mateix que anar presencialment, que t'estan explicant alguna cosa, aixeques la mà i t'ho resolen en el moment. (...) Aquí t'has de treballar més per a arribar al mateix lloc [resultat]. Llavors, en haver de treballar més i haver de buscar més la vida tu, pel teu compte, això està tirant habilitats que, després, en el dia a dia del treball, són molt bones” - Administration Manager



# 3 Professionals

# Composició i característiques de la mostra



Data de tall:		
30	novembre	2023



10	Professionals
----	---------------



Presència a Catalunya  
(per província):



Els principals objectius de desenvolupament professional esmentats pels professionals van ser:

<b>PROMOCIÓ:</b> créixer verticalment; guanyar més responsabilitats	
<b>Generar impacte social</b>	<b>Canviar d'ocupació</b>
Afermar-se en el seu lloc de treball actual	Aconseguir estabilitat laboral

*Nota.* Els objectius s'ordenen jeràrquicament segons la seva freqüència d'esment, mostrant els més esmentats en la part superior de la taula i, els menys esmentats, en la part inferior.



➤ Entre els diferents objectius esmentats, ha predominat l'interès per **créixer verticalment** a posicions amb major jerarquia:

“Ara mateix en aquesta nova posició no és que faci un gran salt respecte a l'anterior, però sí que em possibilitarà fer un altre salt més endavant. Llavors, a mitjà termini, ho veig com el camí a seguir per a després aconseguir anar adquirint habilitats per a **aconseguir un altre salt més**” - Corporate Learning  
Administrative and Backend

“El meu objectiu, el típic que es diu a 5 anys vista encara que espero clarament que sigui molt abans, és pivotar més cap a l'àmbit de la gestió de projectes, potser doncs **una posició més directiva**, ja sigui en aquesta empresa o en la següent” - Consultor



Altres objectius que van predominar entre els participants van ser **canviar d'ocupació** i **generar impacte social**



## Canvi d'ocupació

“A mi m'agradaria desenvolupar funcions comptables, ser pròpiament un comptable. El que passa és que jo, actualment, crec que les funcions que faig són més d'administrativa comptable, recepcionista” - Empleada administrativa

## Generar impacte social

“Tenir un impacte positiu en la societat. En [l'empresa on treballa], l'impacte [ho faig] dins del que es pugui. Doncs, facilitar que les persones treballadores estiguin a gust en l'empresa en la qual estan. Que això ja és un impacte bastant positiu, considero” - Corporate Learning Administrative and Backend



## UOC Consideren que disposen de les competències per a aconseguir els seus objectius professionals?

Si bé, una part dels participants considera que no té les competències suficients per a aconseguir els seus objectius de desenvolupament professional, la majoria creu que **compta amb el necessari per a aconseguir-ho**, gràcies a la seva formació i experiència.

➤ Algunes de les **competències** que els participants consideren que han de desenvolupar o reforçar per a aconseguir l'abast dels seus objectius són:

IDIOMES (especialment, anglès)	
Ús de programes informàtics	Habilitats comunicatives
Gestió del temps	Gestió d'equips

*Nota.* Les competències s'ordenen jeràrquicament segons la seva freqüència d'esment, mostrant les més esmentades en la part superior de la taula i, les menys esmentades, en la part inferior.



“Si l'empresa és internacional, et demanen un nivell d'idiomes que jo no tinc. L'anglès, jo l'he estudiat fa molt temps, tinc un nivell gramatical més alt que l'oral” - Empleada administrativa

“I think I have a lot of talent and a lot of experience doing a lot of things, but it doesn't necessarily translate to a static role in a bigger company where, for example, I should be a senior. Maybe they don't see me as a senior because I've never managed teams. Or as a product manager, I don't use Scrum or Agile frameworks specifically” - Product manager



## IA

Els qui la incorporin, podran realitzar millor les seves tasques

“La IA està **potenciant el meu treball**. Crec que m'està ajudant moltíssim. És a dir, per exemple, fórmules DAX, de Power BI, d'Excel. Tu li pots demanar vull fer això i et soluciona la **papereta**” - Consultor

## Canvis tecnològics accelerats

Major necessitat d'actualització i adaptació

“El món canvia molt, anem molt ràpid. No podem pensar que un treballador ha de fer el mateix quan comença, en la seva meitat de carrera i quan finalitzarà. **Cal estar ficat en el món laboral, tenir contactes i estar pendent del que va passant**” - Analista de dades entorns industrials



**SÍ**

la majoria dels participants va participar en formacions en l'últim any

Amb quin objectiu?

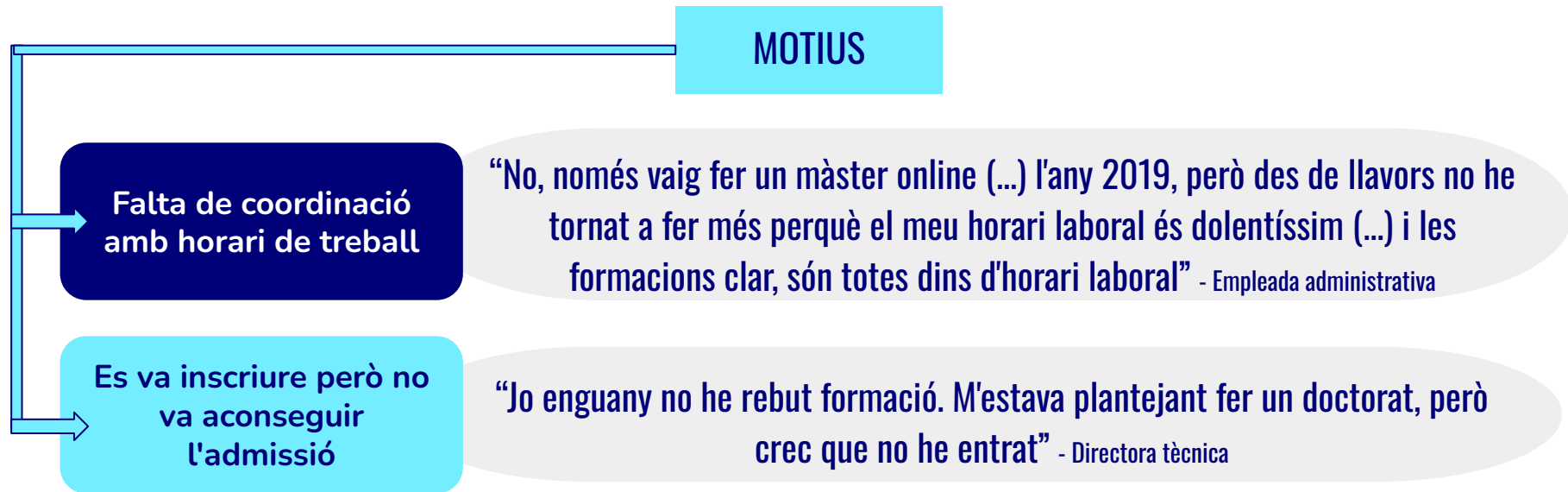
Millorar el seu perfil professional

“Just he començat un postgrau en [una] escola de negocis, sobre transformació digital per a directius. (...) Crec que em servirà per a tenir un perfil més orientat cap a on vull” - Consultor

Millorar l'ús d'eines

“Estic realitzant formacions de LinkedIn relacionades amb maneig de dades. En aquest cas, Excel per a aprendre alguns trucs de taules dinàmiques que són molt útils i sempre hi ha coses que una no sap” - Corporate Learning Administrative and Backend

Un percentatge menor dels participants **NO ha participat en formacions** en l'últim any







Els participants han esmentat diferents tipus de formació que consideren útils, destacant els **cursos curts** per a aprenentatges concrets i donant valor al **aprenentatge basat en l'experiència**:

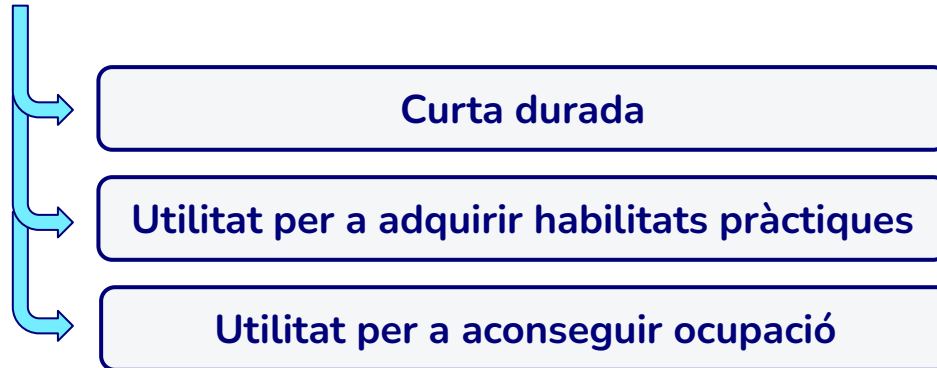


“[Els cursos curts] són recursos que em puguin **ajudar en el meu dia a dia** en la meva posició, en recursos o maneres” - Corporate Learning Administrative and Backend

“Jo crec que [hi ha] molt **aprenentatge in situ**. Jo sento que el que ara sé, ho vaig aprendre més pel treball en el qual vaig estar [que pels estudis] i vaig entrar a aquest treball sense saber-lo, sense saber fer-lo” - Tècnica en unitat de gestió de recerca



- En general, hi ha una preferència per les formacions en **modalitat online**, per a evitar desplaçaments i millorar la seva gestió de temps
- Altres característiques ben valorades de les formacions esmentades en les entrevistes van ser:





“Per a mi el més important és que, al final, t'ajudin a **redirigir la teva carrera, a trobar treball**” - Desocupada (experiència com a administrativa)

“This is why I did the Google certification in the first place. **I just wanted the name on my CV to fill in any gaps that I had**” - Product manager

“Aquesta **modalitat curta em facilita la vida**, perquè al final realitzar formacions molt llargues, bo, pot ser que en el camí vagi perdent la constància” - Corporate Learning Administrative and Backend





La majoria dels participants té una **valoració positiva** dels graus, com mig per a adquirir una base professional, i dels màsters, per a aconseguir una especialització:

“Aquestes formacions més complementàries t'ajuden i són un bon complement, però jo crec que encara avui dia **continua sent important tenir una formació més tradicional, com un grau, una llicenciatura**” - Analista de dades entorns industrials



“I think your undergrad, if you have experience in the sector, doesn't mean anything, but I still think you need an undergrad degree. I don't have a marketing degree or a tech degree and I was able to make it [but] I feel like I'm late. **And what I could have done if I did a business major in my undergrad, maybe I could be more advanced in my career**” - Product manager





En general, els participants ressalten la importància que les empreses li donen a la **experiència** per sobre la formació. Reconeixen canvis en la valoració dels títols.

“Kind of, not really, maybe slightly. Then I think **industry knowledge and industry experience trumps a degree, hands down**” - Product manager

“La certificació no sé si avui dia te les exigeixen, el titulillo. Més aviat jo crec que **has de demostrar saber-ho**, no el paper, crec. No sé si totes les empreses t'exigeixen. A mi i en les entrevistes no m'han [exigit]. Al principi sí que m'exigien alguna cosa, però últimament no” -

Empleada administrativa



# 4 Notes metodològiques

## Descripció del programa PROJECTA'T

- El programa PROJECTA'T, promogut pel Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, impulsa actuacions d'orientació i de prospecció dirigides a persones treballadores de Catalunya.
- En el marc d'aquest programa, la UPAL desenvolupa un conjunt d'activitats de prospecció que busca aconseguir una major comprensió de les característiques del mercat laboral a Catalunya així com difondre el programa i les accions d'orientació que aquest impulsa.
- Aquest document forma part d'una sèrie de tres informes que comprenen una anàlisi qualitativa sectorial a partir d'entrevistes realitzades a perfils professionals relacionats amb l'Administració i Gestió, el Comerç i Màrqueting i la Informàtica, seguint els lineaments del programa PROJECTA'T.

## Perfils de participants de l'estudi

- Cada informe es va enfocar en dos tipus de perfils, vinculats amb el seu respectiu sector:



**EMPRESSES**



**PROFESSIONALS**

<p>Representants que han participat en processos de selecció de personal o en l'estudi o desenvolupament de competències professionals en la seva organització o en el seu sector professional</p>	<p>Professionals amb certa experiència i trajectòria professional</p>
<p>Amb seu, activitat o actuació territorial a Catalunya</p>	<p>Residents a Catalunya / treballant per a organització amb activitat a Catalunya</p>
<p>Perfils professionals relacionats amb informàtica, comerç i màrqueting i/o administració i gestió</p>	



## Estratègies de captació de participants

- Per a accedir a les poblacions sota estudi es va implementar una sèrie d'estratègies de reclutament que va incloure:



Connexions professionals i personals, utilitzant un mètode de mostreig en bola de neu virtual i la “desk research”

Difusió i captació d'empreses i professionals amb vincle amb la UOC, a través de la col·laboració de diverses àrees institucionals

Cerca i contacte amb professionals vinculats amb la UOC (alumnes, alumni, professors de temps parcial o ex professors o antics treballadors) a través de LinkedIn

## Entrevistes i anàlisi de la informació




- Es va realitzar una anàlisi qualitativa d'un conjunt d'entrevistes realitzades entre el 10 de maig i el 30 de novembre del 2023.
- Les entrevistes es van desenvolupar en modalitat online, a través de la plataforma Blackboard Collaborate, amb una durada mitjana de 45 minuts.
- La informació capturada es va sistematitzar utilitzant el programari Atlas.ti, mantenint l'idioma original en el qual es va realitzar l'entrevista. Posteriorment, es va realitzar una anàlisi temàtica que va comprendre quatre eixos alineats amb l'enfocament i els propòsits de l'estudi.
- Tota la informació ha estat tractada de manera confidencial i anònima.

**Des de la UPAL, agraïm al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya i a totes les persones que van participar en les entrevistes així com als qui van col·laborar en el procés de difusió i captació. Especialment, a les Àrees de Serveis d'Orientació, Carrera Professional i Alumni de la UOC, a la UOC Corporate i a la Cambra de Comerç de Terrassa**

Com citar aquest informe:

**PROJECTA'T program reports © 2024 by Unitat de Prospecció i Anàlisi Laboral de la UOC (UPAL) is licensed under CC BY-NC-ND 4.0**

Contacta amb la Unitat de Prospecció i Anàlisi Laboral [a través d'aquest enllaç](#)

 UOC.universitat  
 @UOCuniversitat  
 UOCuniversitat

---

