



# PROJECTA'T: Informe de resultados

Perfil profesional: Administración y Gestión

---

Unitat de Prospecció i Anàlisi Laboral (UPAL)  
Enero 2024

---

## Propósito del informe

- El objetivo de este informe es presentar los hallazgos principales de las entrevistas realizadas por la Unidad de Prospección y Análisis Laboral de la UOC en el marco del programa PROJECTA'T del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.
- La Unidad de Prospección y Análisis Laboral de la UOC nace para generar conocimiento científico sobre un mundo laboral que cambia rápidamente. Por eso, busca conectar la Universidad con las empresas, organizaciones y profesionales.
- La información que se presenta en este informe se obtuvo a través del análisis de entrevistas realizadas a representantes de empresas y profesionales de los sectores objetivo del programa PROJECTA'T a lo largo de 2023.

## ¿Qué tipo de información provee el informe?



Descripción de características y necesidades relacionadas con los perfiles profesionales del sector



Identificación de las competencias más valoradas y formas de desarrollarlas y demostrarlas



Percepciones sobre cambios e influencia de tendencias y fenómenos en el sector



Valoración de los perfiles y de su formación (alternativa, larga o corta)

  
**01**

PUNTOS CLAVE

**02**ANÁLISIS DEL PERFIL  
EMPRESAS**03**ANÁLISIS DEL PERFIL  
PROFESIONALES**04**NOTAS  
METODOLÓGICAS  


# 1 Puntos clave

**Soft skills por sobre hard skills.**

En general, las empresas manifestaron una fuerte preferencia a contratar perfiles del ámbito de la administración y gestión con énfasis en sus *soft skills*.

**Más responsabilidades y transformación social.**

La mayoría de los profesionales mostraron interés en obtener una promoción y destacaron su motivación por generar impacto en la sociedad a través de su actividad.

**¿La mejora de espacios laborales impulsa la demanda de profesionales?**

Los reclutadores perciben una demanda inusual de perfiles relacionados con la gestión de recursos humanos.



## Preparación en el ámbito profesional

La mitad de los entrevistados considera que no posee las competencias necesarias para alcanzar sus objetivos profesionales.



## Inglés y competencias digitales

El manejo del inglés continúa siendo un aspecto bien valorado por la mayoría de las empresas entrevistadas y muy desafiante para los profesionales. Algo similar ocurre con las competencias digitales.



## Fuerte valoración del trabajo en equipo

Esta es la competencia más frecuentemente destacada por las empresas participantes. Además se resaltó la importancia de adaptarse al cambio y la comunicación.



- **¿Menos tareas mecánicas y repetitivas?**  
En general, las empresas y profesionales consideran que la inteligencia artificial (IA) es una de las tendencias que más afectará al sector al permitir desarrollar las tareas de forma eficiente.
- **Soft skills para enfrentar desafíos**  
Los participantes prevén que los cambios tecnológicos impulsarán el desarrollo de *soft skills* para realizar aquellas funciones que las máquinas no pueden hacer.
- **Otras transformaciones**  
Algunas empresas visualizan futuros desafíos que implicarán nuevas tareas y estrategias para poder abordar temáticas clave como la inclusión y la sostenibilidad.



- » **¿Habilidades y experiencia por sobre títulos?**  
La mayoría de los representantes de empresas entrevistados considera que las formaciones tradicionales no son indispensables en este ámbito profesional
  
- » **Estrategias para mantenerse actualizados**  
Los profesionales valoran las formaciones en línea y tienen preferencia por tomar cursos cortos. También destacan el aprendizaje basado en la experiencia.
  
- » **Experiencia reciente en formación**  
Aunque se manifiesta conciencia sobre la creciente necesidad de actualización, no todos los profesionales han participado en formaciones en el último año.  
Este tipo de formación es muy bien valorada por los representantes de empresas.

## 2 Empresas



Fecha de corte:

30

noviembre

2023



14

Empresas



Presencia en Cataluña  
(por provincia):

93%

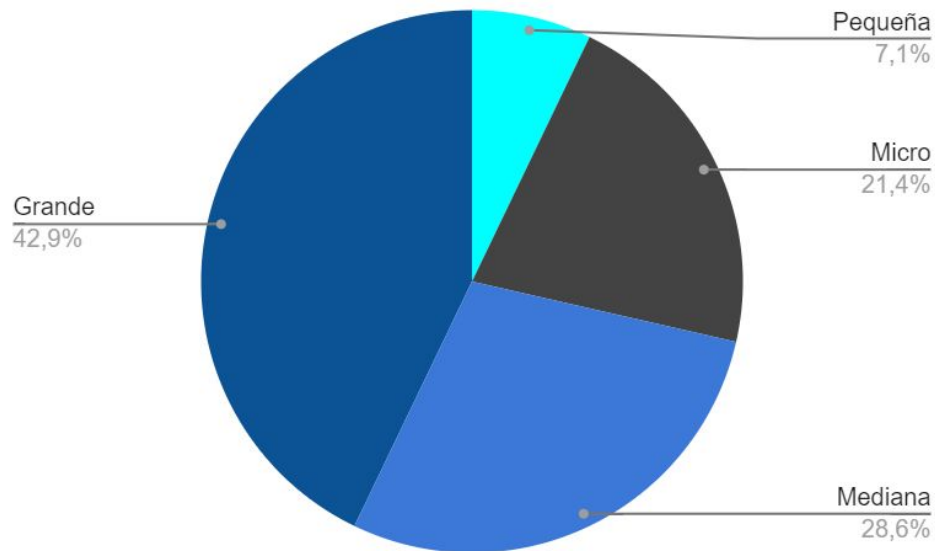
Barcelona

7%

Tarragona



## Tamaño de las empresas



*Nota.* Clasificación de empresas de acuerdo con la tipología del programa PROJECTA'T: Micro (menos de 10 trabajadores), Pequeña (10 a 49 trabajadores), Mediana (50 a 249 trabajadores) y Gran empresa (250 o más trabajadores).

➤ Los representantes de agencias de selección de personal entrevistados resaltaron la creciente demanda de diferentes perfiles relacionados con la **gestión de recursos humanos** (HR). Algunos ejemplos mencionados fueron los líderes o especialistas en:

Gestión y  
administración de  
personas

Learning and  
development

Talent acquisition

HR business  
partner

¿Por qué perciben que los perfiles de HR están en auge?

“I notice a strong demand in HR profiles, which is quite 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



➤ De acuerdo con los participantes, otros perfiles que serán más demandados, incrementarán su valor o se desarrollarán con mayor fuerza en el futuro son:

## Analista de datos

“Programación para análisis de datos combinado con una experiencia de planificación estratégica. Estos perfiles son los que tendrán un valor porque son los que te **permiten no sólo trabajar los datos, sino ofrecer los datos para dar una solución**” - Jefe de Desarrollo de Programas y Proyectos Académicos

## Expertos en documentación legal, a nivel 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. (...) [Ara] 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 ¿Qué competencias técnicas se valoran en los perfiles profesionales del sector?

➤ Aunque las competencias específicas dependen de cada puesto, los entrevistados mencionaron ciertos atributos que valoran positivamente en los perfiles del sector:

IDIOMAS (especialmente, inglés)		TRABAJAR CON DISPOSITIVOS Y APLICACIONES DIGITALES	
Manejo de Microsoft Office	Análisis de datos	Controlar las tendencias en tecnología	Conocimiento del negocio y del sector
Programación en SAS y SQL	Dominio de Microsoft Excel	SAP Data Services	Conocimientos de IA

*Nota.* Las competencias se ordenan jerárquicamente según su frecuencia de mención, mostrando las más mencionadas en la parte superior de la tabla y, las menos mencionadas, en la parte inferior.



- Debido a las conexiones internacionales, tener conocimientos de idiomas fue mencionada como una competencia muy bien valorada por las empresas:

“Dado el tamaño de [nombre de la empresa] y ser una empresa internacional, el inglés es fundamental” - Talent Acquisition & Global Mobility Manager

“Cuantas más lenguas sepas hablar, mejor; más podrás comunicarte y más contactos podrás hacer que también es importante” - Administration Manager



- También se ha destacado el **trabajo con dispositivos y aplicaciones digitales** para realizar las tareas y entender los procesos:

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

“Nosotros lo tenemos todo digitalizado y hay gente que no tiene mucha experiencia en la informática. Aún están en una época que se hacen muchas cosas manuales y **nosotros prácticamente no hacemos nada manualmente**” - Administration Manager



*Nota.* La escala de color y el tamaño reflejan la frecuencia de cada valoración: tonos oscuros y tamaños más grandes indican mayor frecuencia; tonos más claros y tamaños más pequeños, representan una menor frecuencia.



**Trabajar en equipo** fue una de las competencias más frecuentemente mencionadas y destacadas por los participantes.

### ¿Qué se entiende por “trabajo en equipo”?

Empoderar a otros y generar buen clima

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

Interrelacionarse entre diferentes perfiles e instituciones

“Destacan las capacidades de negociación y del **trabajo en equipo multidisciplinar y multi-institucional**, en el sentido de que tenemos que trabajar con personas de diferentes instituciones, con **diferentes perfiles, desde los más altos, pero también desde los más básicos**” - Jefe de Desarrollo Académico



La **adaptación al cambio** y la **comunicación** también fueron competencias destacadas en las entrevistas.

¿Qué se entiende por “adaptación al cambio”?

“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 **adaptación al cambio** y la **comunicación** también fueron competencias destacadas en las entrevistas.

¿Qué comprenden?

Negociar, entender,  
escuchar

“Yo creo que hoy día te consigues personas técnicamente muy buenas, tecnológicamente brillantes, pero sí es cierto que carecen mucho de esas inteligencias blandas o esas habilidades blandas **de negociar, de entender, de escuchar**” - Project Manager

Comunicación oral,  
visual y escrita

“Habilidades comunicativas en el sentido tanto **orales como visuales, como escritas**, pero principalmente escritas” - Jefe de Desarrollo de Programas y Proyectos Académicos





Las **habilidades comunicativas** fueron una de las competencias más mencionadas por los participantes.

### ¿Qué comprenden?

Simplificar lo complejo y comunicar efectivamente

“Personas que puedan tener un carácter de simplificar, de simplificar lo complejo, de influir, de **comunicar de forma efectiva** es super importante” - Talent Acquisition & Global Mobility Manager

Ortografía, redacción y buen trato con el destinatario

“**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 les institucions” - Head of Degree and Access to University



# UOC ¿Contratarían a un perfil con más habilidades soft que hard?

➤ 7 de 9 representantes de empresas respondieron que **SÍ contratarían** a perfiles con más habilidades soft que hard.

“Cuando tú ves este tipo de habilidades y ves esta chispa, este brillo en los ojos de los candidatos cuando vienen y sabes que realmente buscan una oportunidad y que están motivados para entrar en el sector, pues pasa a un segundo plano el tema de la formación y la experiencia quizás incluso” - 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



Como consecuencia de las modalidades de trabajo impulsadas en el contexto de la pandemia del COVID-19, los avances tecnológicos y las configuraciones de equipos de trabajos diversos, los principales cambios que los participantes identificaron en los perfiles del sector se relacionan con la **posesión de soft skills**



“Sobre todo desde post pandemia, hemos tenido que hacer un acelerón en [el modo de trabajo]. Nunca habíamos trabajado en casa. Trabajar en casa no significa que dejemos de lado el **trabajo en equipo**. (...) [Además] hemos entrado en los últimos años en la flexibilidad horaria. Pero esto no tiene sentido si cada uno de los miembros del equipo no es **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





Uno de los principales fenómenos que fue reiteradamente resaltado en las entrevistas fue:

## INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)

Los participantes consideran que la IA facilitará la realización de tareas, principalmente las mecánicas y repetitivas

Se resalta la importancia de estar actualizado para aprender a utilizarla y gestionarla

La incorporación de la IA en las labores requerirá tiempo



“Yo creo que todo lo que sea más mecánico y repetitivo desaparecerá. Esto sí que nos lo va a quitar la inteligencia artificial. Digamos, ya hay programas que tú metes la factura y ya te lee dónde está el nombre del proveedor, el importe y todo así, que ya prácticamente te automatiza la contabilización” - Administration Manager

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



➤ Se resaltó la importancia que tendrán las competencias blandas para poder adoptar los cambios tecnológicos y realizar aquellas actividades que las máquinas no podrán hacer:



“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





Además, se resaltó la importancia cada vez mayor que tendrán otras temáticas clave como la diversidad, la sostenibilidad y el cuidado del medioambiente:



“Es súper importante el tema medio ambiente. Estar al día con todo este tema. La legislación europea se está poniendo muy dura. Comienza a ser obligatoria empezando por las grandes [empresas], pero va bajando y, al final, las empresas pequeñas también tienen que subirse al carro” - Administration Manager



Algunas generalidades de los procesos de selección que se reconocieron a partir de las entrevistas fueron:

## Para la identificación de candidatos:

- Contacto directo (fichando al perfil que se desea contratar)
- Búsqueda de talento joven en escuelas y universidades
- Búsqueda de talento en LinkedIn
- Candidaturas del equipo interno

## Para la evaluación de los aspirantes:

- Revisión de curriculum vitae (CV) o perfil de LinkedIn
- Realización de entrevistas
- Aplicación de casos prácticos
- Pruebas

CV  
(o perfil de  
LinkedIn)

Además de la utilidad del CV para conocer el background, los contratantes lo utilizan para:

Conocer la personalidad del aspirante, por el diseño, estructura y contenido, qué destaca y tipo de foto que elige, entre otros.

Conocer sus logros; es decir, los resultados o aprendizajes que le ha dejado cada experiencia

“El currículum és molt important perquè és la primera cosa que qualsevol empresa mirarà. El primer filtre que fas és veure on ha estat aquesta persona o què ha fet o com es presenta, inclús la estructura del currículum o la presentació, no només de contingut. Crec que això ja dona molta informació” - Head of

Degree and Access to University





## ENTREVISTAS

Además de conocer al aspirante, las entrevistas son el principal medio que los empleadores utilizan para observar las soft skills de las personas.

Se suelen realizar preguntas sobre situaciones pasadas, futuras o hipotéticas y se observa el modo en que el candidato se desenvuelve.

“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



“[Se observa] que tenga una comunicación eficaz y empática con lo que tú estás hablando y ver una motivación, una atención a los detalles y a las normas, algunos dotes de liderazgo que [sirven para] entender cómo va a avanzar y crecer” - Head of Human Capital



➤ Algunos de los atributos más valorados de los aspirantes son la posesión de ciertas **soft skills** y su **trayectoria y experiencia profesional**

## Posesión de soft skills

“No siempre el más capacitado es el idóneo para el puesto. Quizás con una persona con menor capacitación, pero con mayor motivación y capacidad de integración, el resultado para el equipo es mayor que una persona muy formada técnicamente” - Jefe de Desarrollo de Programas y Proyectos Académicos

## Trayectoria y experiencia

“En perfiles más de gestión se les pide ya un cierto rodaje. No vas a poner un recién licenciado a gestionar un servicio porque no sabrán por dónde empezar” - IT Service Manager



Aunque algunos participantes manifestaron que, si bien valoran positivamente la posesión de titulaciones tradicionales, en la mayoría de los casos, se trata de un atributo **prescindible**

“A la meva àrea, com que algunes de les 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

“Muchas veces nosotros en el departamento **no buscamos tanto la titulación o el conocimiento**, porque eso al final nosotros somos una empresa en un sector que no nos falta el trabajo, nos falta la gente. Y eso es muy difícil, es muy especial” - Head of Human Capital





En general, las formaciones alternativas son **bien valoradas** a la hora de contratar personal, debido a que brindan mayor especificidad y pueden responder a nuevas tendencias o necesidades

“Están ganando peso otros tipos de formaciones más cortas, es decir, más **específicas**, que respondan un poco a las **nuevas tendencias**” - Jefe de Desarrollo de Programas y Proyectos Académicos



“Lo que sí que es un valor añadido es que hayan realizado **algún tipo de certificación o curso sobre los temas en los que van a trabajar**” - Director de Auditoría



# UOC ¿Qué opinan los entrevistados sobre el perfil de “alumnos UOC”?



A la hora de contratar, se observa una valoración **positiva** del

PERFIL DE  
“ALUMNOS UOC”

“Yo **valoraría muy positivamente a una persona que está estudiando en la UOC** (...) [Los estudiantes] tienen al consultor y al profesor, pero no al instante. No es lo mismo que ir presencialmente, que te están explicando algo, levantas la mano y te lo resuelven en el momento. (...) **Aquí te tienes que trabajar más para llegar al mismo puesto [resultado]**. Entonces, al tener que trabajar más y tener que buscar más la vida tú, por tu cuenta, esto está tirando habilidades que, luego, en el día a día del trabajo, son muy buenas” - Administration Manager



# 3 Profesionales



Fecha de corte:

**30**

**noviembre**

**2023**



**10**

**Profesionales**



Presencia en Cataluña  
(por provincia):

**100%**

**Barcelona**

Los principales objetivos de desarrollo profesional mencionados por los profesionales fueron:

<b>PROMOCIÓN: crecer verticalmente; ganar más responsabilidades</b>	
<b>Generar impacto social</b>	<b>Cambiar de ocupación</b>
Afianzarse en su puesto de trabajo actual	Lograr estabilidad laboral

*Nota.* Los objetivos se ordenan jerárquicamente según su frecuencia de mención, mostrando los más mencionados en la parte superior de la tabla y, los menos mencionados, en la parte inferior.



## El objetivo más buscado: la promoción

- Entre los diferentes objetivos mencionados, ha predominado el interés por **crecer verticalmente** a posiciones con mayor jerarquía:

“Ahora mismo en esta nueva posición no es que haga un gran salto respecto al anterior, pero sí que me posibilitará dar otro salto más adelante. Entonces, a medio plazo, lo veo como el camino a seguir para luego lograr ir adquiriendo habilidades para **lograr otro salto más**” - Corporate Learning Administrative and Backend

“Mi objetivo, lo típico que se dice a 5 años vista aunque espero claramente que sea mucho antes, es pivotar más hacia el ámbito de la gestión de proyectos, quizá pues **una posición más directiva**, ya sea en esta empresa o en la siguiente” - Consultor



Otros objetivos que predominaron entre los participantes fueron **cambiar de ocupación** y **generar impacto social**



Cambio de ocupación

“A mí me gustaría desarrollar funciones contables, ser propiamente un contable. Lo que pasa es que yo, actualmente, creo que las funciones que hago son más de administrativa contable, recepcionista” - Empleada administrativa

Generar impacto social

“Tener un impacto positivo en la sociedad. En [la empresa donde trabaja], el impacto [lo hago] dentro de lo que se pueda. Pues, facilitar que las personas trabajadoras estén a gusto en la empresa en la que están. Que eso ya es un impacto bastante positivo, considero” - Corporate Learning Administrative and Backend



# UOC ¿Consideran que disponen de las competencias para lograr sus objetivos profesionales?

Si bien, una parte de los participantes considera que no tiene las competencias suficientes para conseguir sus objetivos de desarrollo profesional, la mayoría cree que cuenta con lo necesario para lograrlo, gracias a su formación y experiencia.

➤ Algunas de las **competencias** que los participantes consideran que deben desarrollar o reforzar para lograr el alcance de sus objetivos son:

IDIOMAS (especialmente, inglés)	
Uso de programas informáticos	Habilidades comunicativas
Gestión del tiempo	Gestión de equipos

*Nota.* Las competencias se ordenan jerárquicamente según su frecuencia de mención, mostrando las más mencionadas en la parte superior de la tabla y, las menos mencionadas, en la parte inferior.



“Si la empresa es internacional, te piden un nivel de idiomas que yo no tengo. El inglés, yo lo he estudiado hace mucho tiempo, tengo un nivel gramatical más alto que el 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

Quienes la incorporen, podrán realizar mejor sus tareas

“La IA está **potenciando mi trabajo**. Creo que me está ayudando muchísimo. Es decir, por ejemplo, fórmulas DAX, de Power BI, de Excel. Tú le puedes pedir quiero hacer esto y te soluciona la papeleta” - Consultor

## Cambios tecnológicos acelerados

Mayor necesidad de actualización y adaptación

“El mundo cambia mucho, vamos muy rápido. No podemos pensar que un trabajador tiene que hacer lo mismo cuando empieza, en su mitad de carrera y cuando va a finalizar. **Hay que estar metido en el mundo laboral, tener contactos y estar pendiente de lo que va pasando**” - Analista de datos entornos industriales



# En el último año, ¿han participado en formaciones y por qué?

**SÍ**

la mayoría de los participantes participó en formaciones en el último año

¿Con qué objetivo?

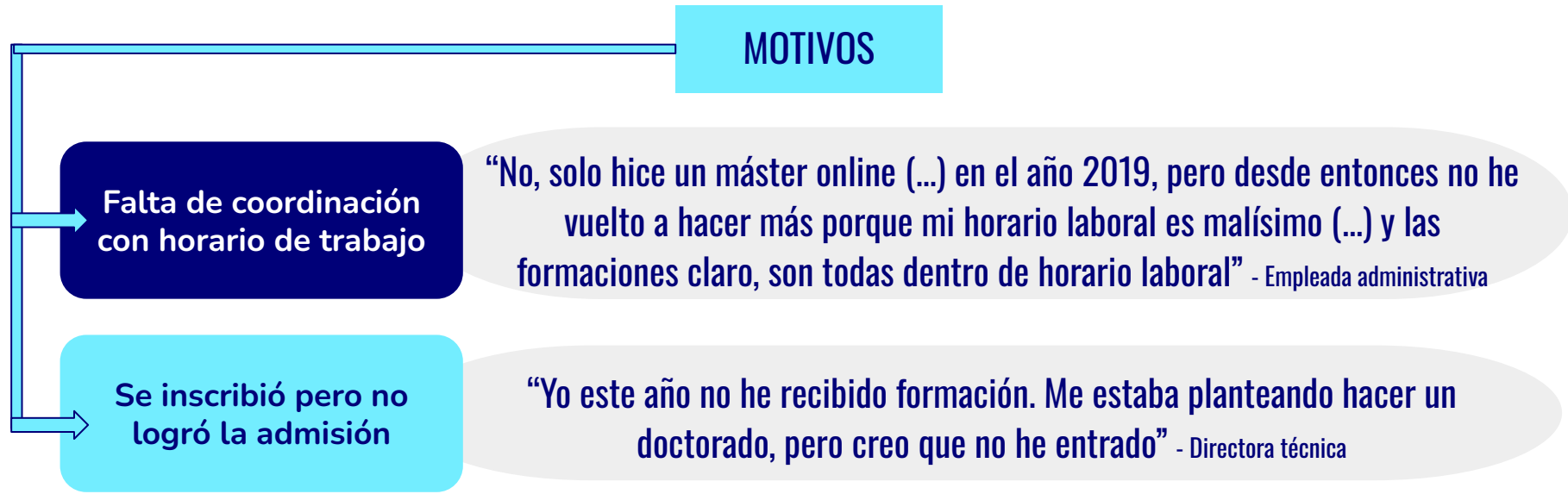
Mejorar su perfil profesional

“Justo he empezado un posgrado en [una] escuela de negocios, sobre transformación digital para directivos. (...) Creo que me va a servir para tener un perfil más orientado hacia dónde quiero” - Consultor

Mejorar el uso de herramientas

“Estoy realizando formaciones de LinkedIn relacionadas con manejo de datos. En este caso, Excel para aprender algunos trucos de tablas dinámicas que son muy útiles y siempre hay cosas que una no sabe” - Corporate Learning Administrative and Backend

Un porcentaje menor de los participantes **NO ha participado en formaciones** en el último año







Los participantes han mencionado diferentes tipos de formación que consideran útiles, destacando los  **cursos cortos**  para aprendizajes concretos y dando valor al  **aprendizaje basado en la experiencia** :

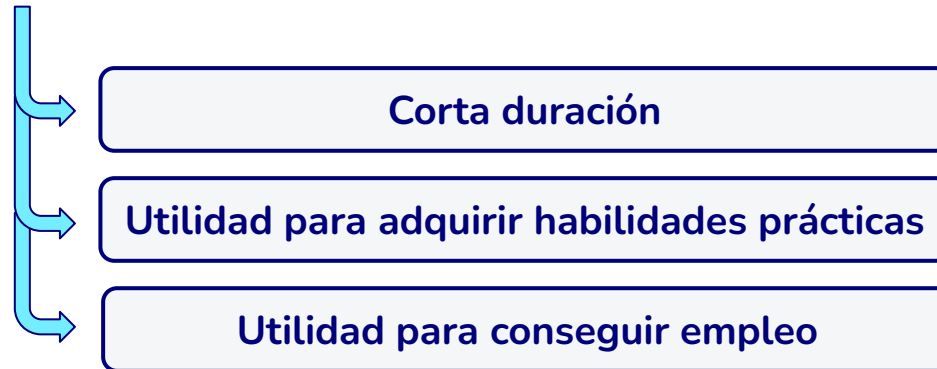
“[Los cursos cortos] son recursos que me puedan  **ayudar en mi día a día**  en mi posición, en  **recursos o modos** ” - Corporate Learning Administrative and Backend

“Yo creo que [hay] mucho  **aprendizaje in situ** . Yo siento que lo que ahora sé, lo aprendí más por el trabajo en el que estuve [que por los estudios] y entré a este trabajo sin saberlo, sin saber  **hacerlo** ” - Técnica en unidad de gestión de investigación



## Características bien valoradas de las formaciones

- En general, hay una preferencia por las formaciones en **modalidad online**, para evitar desplazamientos y mejorar su gestión de tiempos
- Otras características bien valoradas de las formaciones mencionadas en las entrevistas fueron:





“Para mí lo más importante es que, al final, te ayuden a **redirigir tu carrera, a encontrar trabajo**” - Desempleada (experiencia como 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

“Esta **modalidad corta me facilita la vida**, porque al final realizar formaciones muy largas, bueno, puede ser que en el camino vaya perdiendo la constancia” - Corporate Learning Administrative and Backend





La mayoría de los participantes tiene una **valoración positiva** de los grados, como medio para adquirir una base profesional, y de los másters, para lograr una especialización:

“Estas formaciones más complementarias te ayudan y son un buen complemento, pero yo creo que todavía a día de hoy **sigue siendo importante tener una formación más tradicional**, como un grado, una licenciatura” - Analista de datos entornos industriales



“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



# UOC ¿Creen que las empresas valoran las formaciones tradicionales de los profesionales?



En general, los participantes resaltan la importancia que las empresas le dan a la **experiencia** por sobre la formación. Reconocen cambios en la valoración de los títulos.

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

“La certificación no sé si hoy en día te las exigen, el titulillo. Más bien yo creo que **tienes que demostrar saberlo**, no el papel, creo. No sé si todas las empresas te exigen. A mí y en las entrevistas no me han [exigido]. Al principio sí que me exigían algo, pero últimamente no” -

Empleada administrativa



# 4 Notas metodológicas

## Descripción del programa PROJECTA'T

- El programa **PROJECTA'T**, promovido por el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, impulsa actuaciones de orientación y de prospección dirigidas a personas trabajadoras de Cataluña.
- En el marco de este programa, la **UPAL** desarrolla un conjunto de actividades de prospección que busca lograr una mayor comprensión de las características del mercado laboral en Cataluña así como difundir el programa y las **acciones de orientación** que este impulsa.
- Este documento forma parte de una serie de tres informes que comprenden un análisis cualitativo sectorial a partir de entrevistas realizadas a perfiles profesionales relacionados con la Administración y Gestión, el Comercio y Marketing y la Informática, siguiendo los lineamientos del programa PROJECTA'T.

# Perfiles de participantes del estudio

- Cada informe se enfocó en dos tipos de perfiles, vinculados con su respectivo sector:



**EMPRESAS**



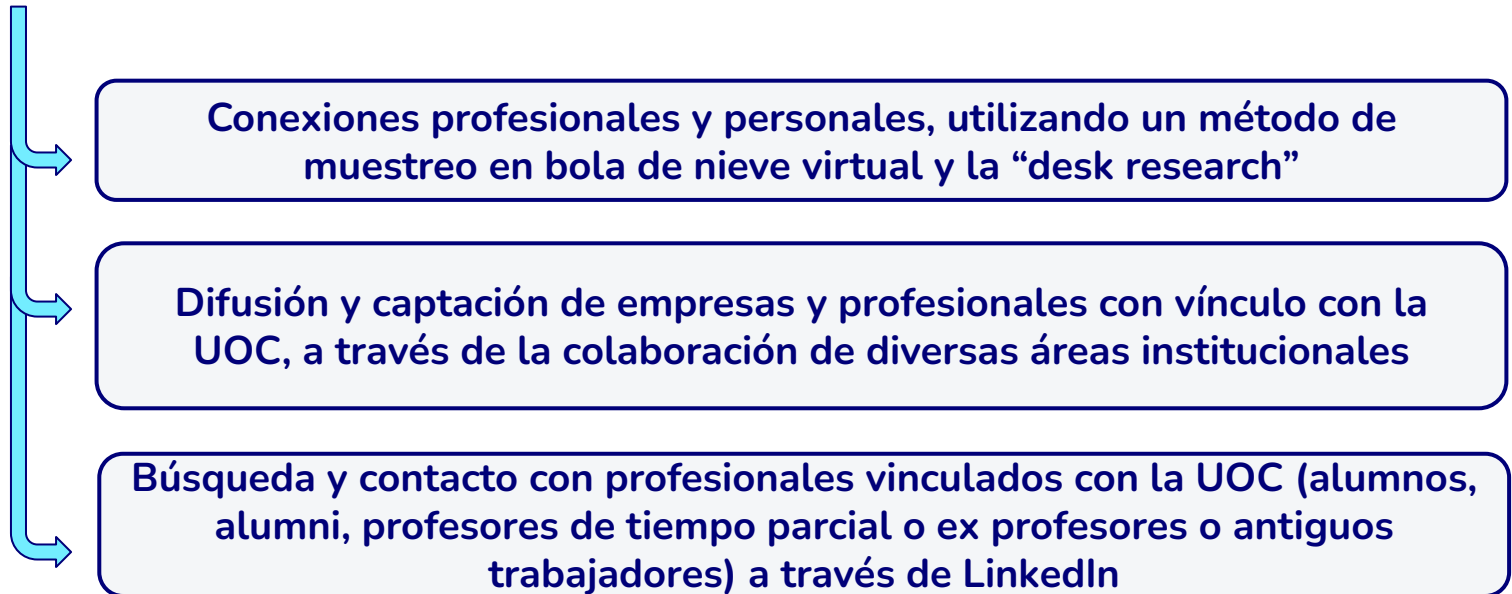
**PROFESIONALES**

<p>Representantes que han participado en procesos de selección de personal o en el estudio o desarrollo de competencias profesionales en su organización o en su sector profesional</p>	<p>Profesionales con cierta experiencia y trayectoria profesional</p>
<p>Con sede, actividad o actuación territorial en Cataluña</p>	<p>Residentes en Cataluña / trabajando para organización con actividad en Cataluña</p>
<p>Perfiles profesionales relacionados con informática, comercio y marketing y/o administración y gestión</p>	



## Estrategias de captación de participantes

- Para acceder a las poblaciones bajo estudio se implementó una serie de estrategias de reclutamiento que incluyó:



## Entrevistas y análisis de la información




- Se realizó un análisis cualitativo de un conjunto entrevistas realizadas entre el 10 de mayo y el 30 de noviembre del 2023.
- Las entrevistas se desarrollaron en modalidad online, a través de la plataforma Blackboard Collaborate, con una duración promedio de 45 minutos.
- La información capturada se sistematizó utilizando el software Atlas.ti, manteniendo el idioma original en el que se realizó la entrevista. Posteriormente, se realizó un análisis temático que comprendió cuatro ejes alineados con el enfoque y los propósitos del estudio.
- Toda la información ha sido tratada de manera confidencial y anónima.

**Desde la UPAL, agradecemos al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya y a todas las personas que participaron en las entrevistas así como a quienes colaboraron en el proceso de difusión y captación. En especial, a las Áreas de Servicios de Orientación, Carrera Profesional y Alumni de la UOC, a la UOC Corporate y a la Cámara de Comercio de Terrassa**

Cómo citar este 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 con la Unidad de Prospección y Análisis Laboral [a través de este enlace](#)

 UOC.universitat  
 @UOCuniversitat  
 UOCuniversitat

---

