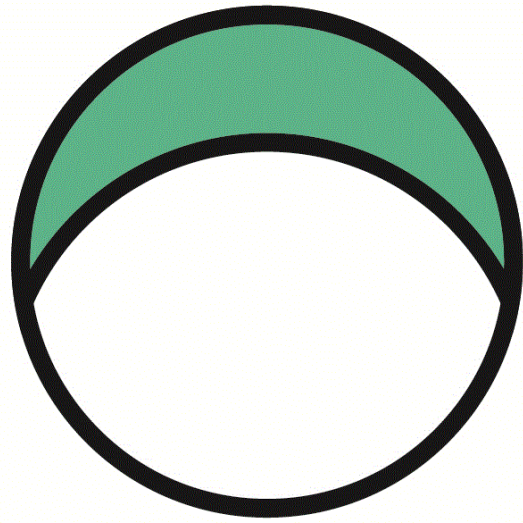
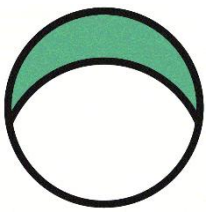




motivapedia

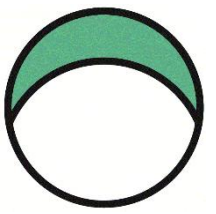
Formació en Orientació Vocacional
Amb el Model PTO
(Passió, Talent i Objectius)





Objectius

Capacitar els professionals del COE a
Balears perquè ajudin els usuaris a
descobrir la seva vocació mitjançant el
model PTO (Passió, Talent, Objectius),
adaptant-lo a diferents perfils i
necessitats laborals.

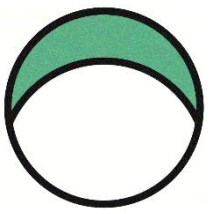


HOLA!: Em presento

Dr. César Llorente López

Com vaig passar de la
psicologia i la consultoria a
la investigació i
l'assessorament vocacional





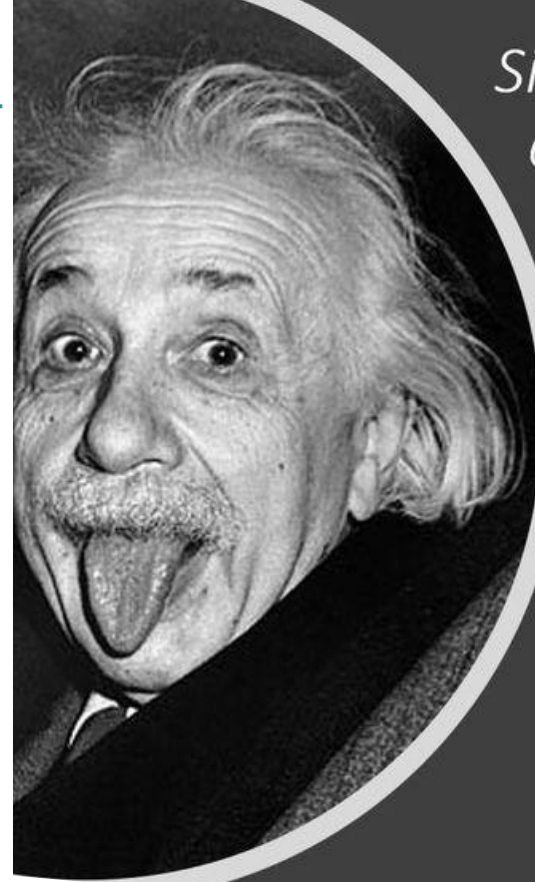
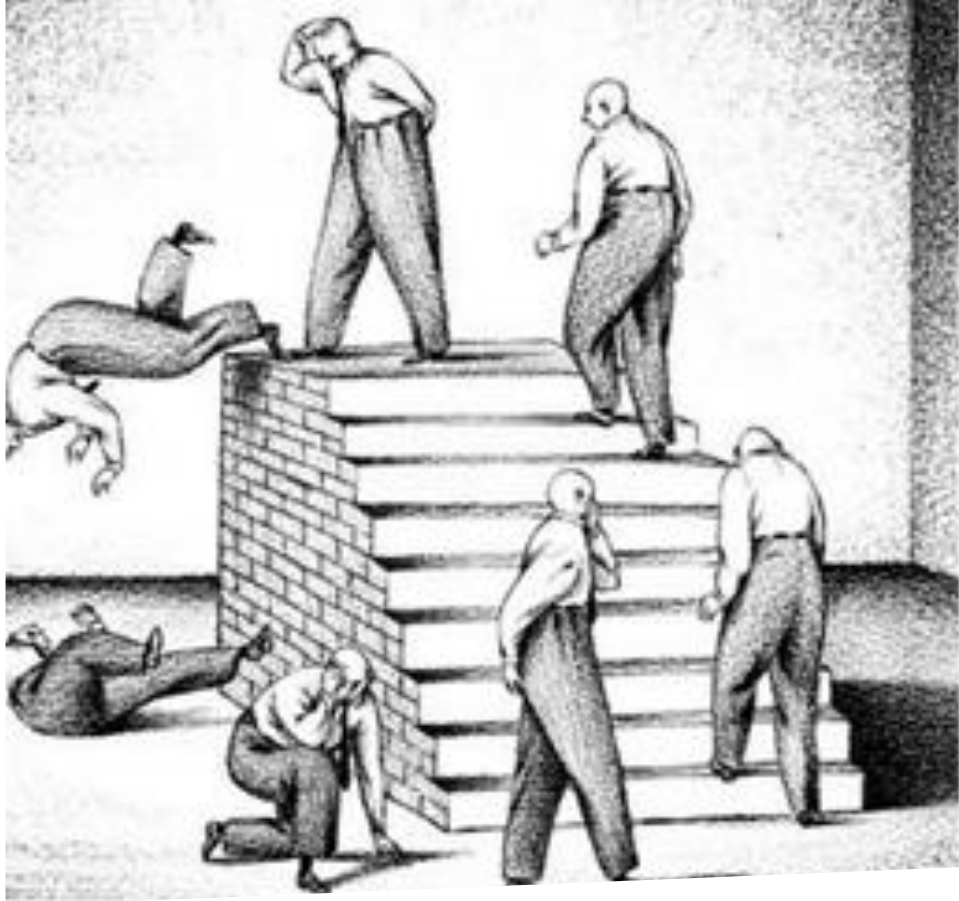
ALTER EGO

Aquí et deixo l'enllaç al meu alter ego:

Fes-ne un bon ús!!!

Li pots preguntar dubtes sobre el curs i mirarà
d'ajudar-te a resoldre'l:



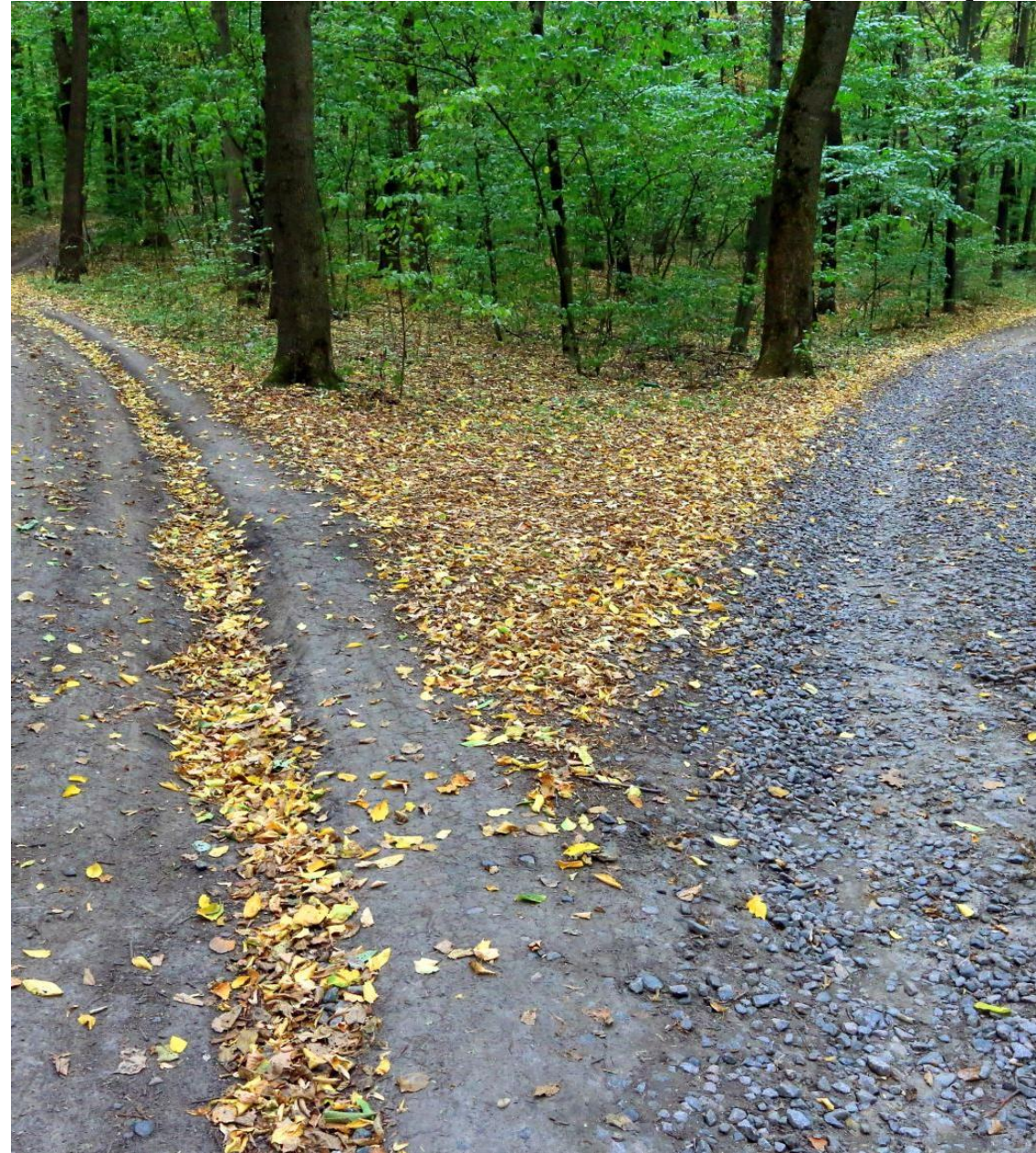


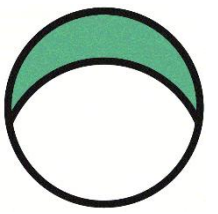
*Si buscas resultados
distintos, no hagas
siempre lo mismo.*

¿Albert Einstein?

**Mateixes solucions
mateixos resultats**

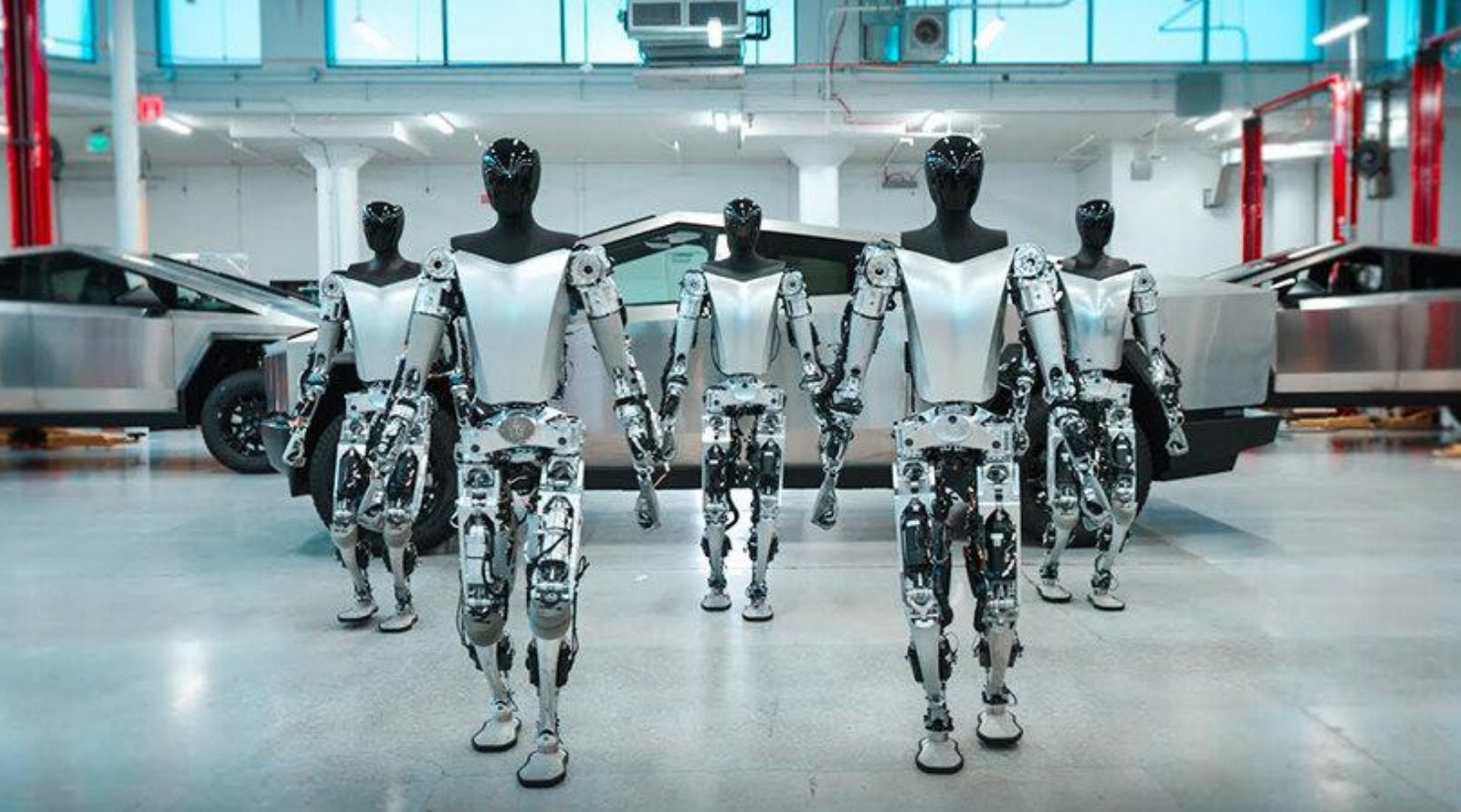
**Elegir el
teu propi
camí**





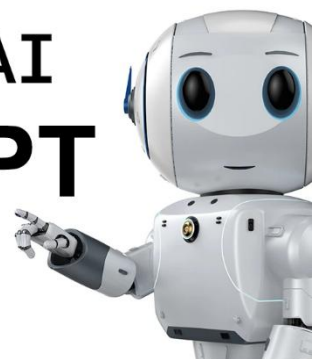
Nou entorn VUCA

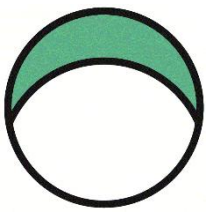
- 1 **VOLATIL**
- 2 **INCERT ("uncertainty")**
- 3 **COMPLEX**
- 4 **AMBIGÜITAT**



A ON ANEM?

 OpenAI
ChatGPT





Dins de 10 anys



Robotització de la societat



Intel·ligències artificials



Treballarem menys hores

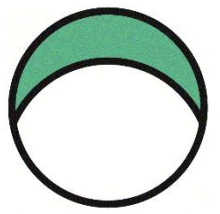


Més temps d'oci

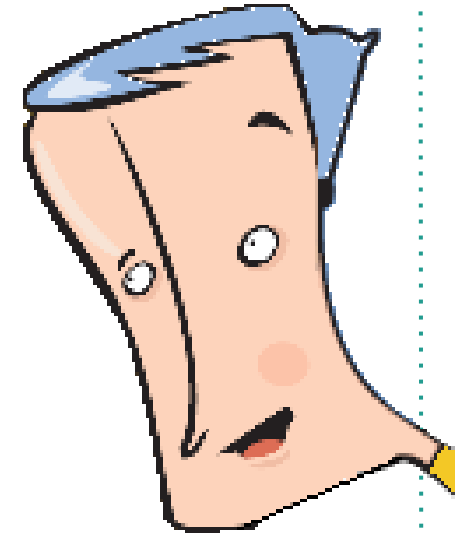
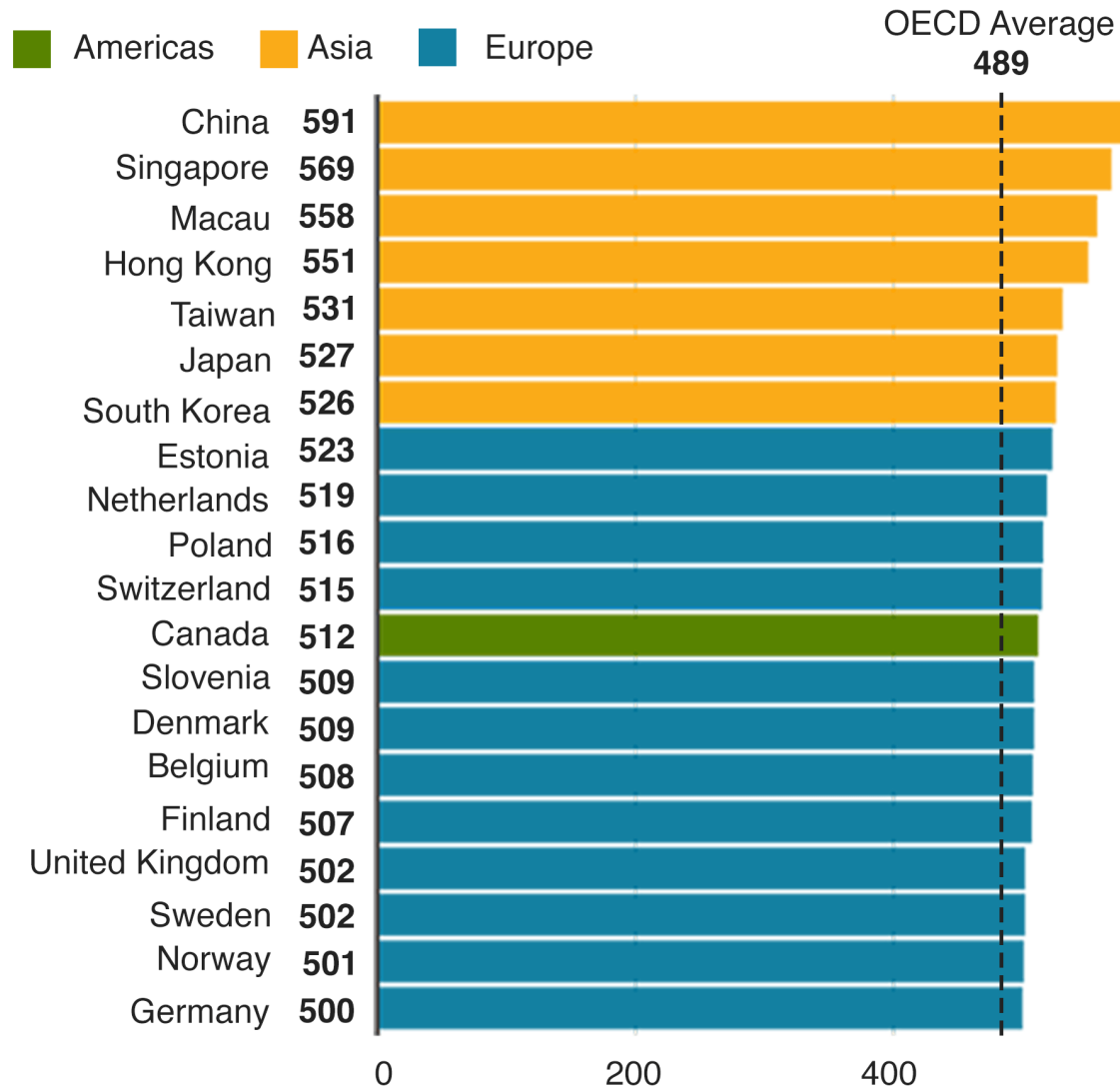


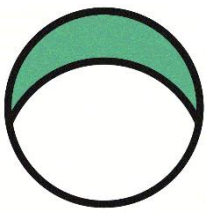
Com aprofitem
aquesta oportunitat
per canviar cap a
una societat on
aportem més valor?

Marc de partida



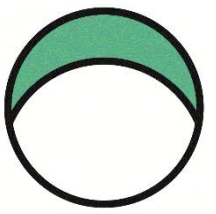
PISA 2024



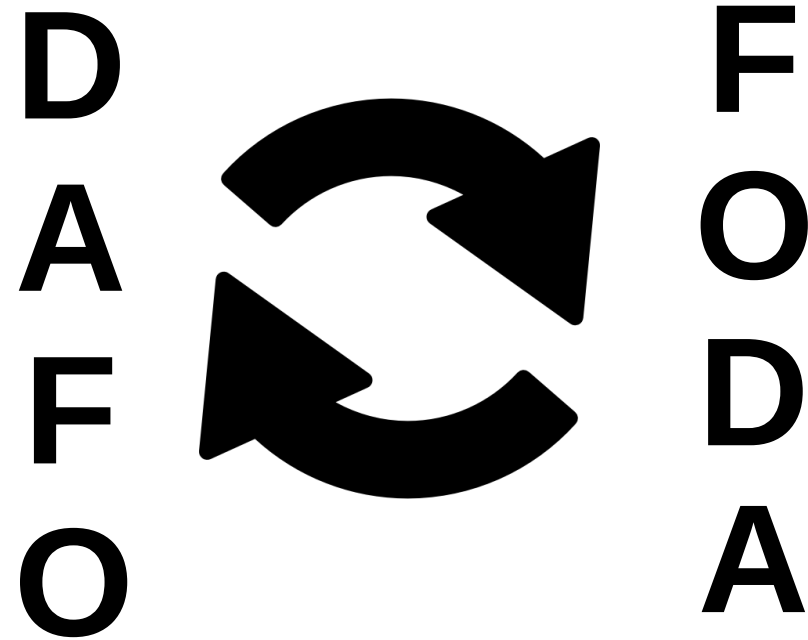


Model Estonià

Edat	Objectiu	Metodologia
Primària (3-7 anys)	Identificar passions, talents i patró d'aprenentatge	Joc induït
Secundària (8-16 anys)	Acompanyar en el desenvolupament dels punts forts	Entrenament en competències i definició d'objectius

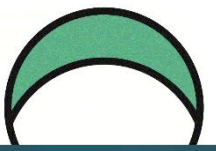


Objectiu:
Desenvolupar
les nostres
fortaleses

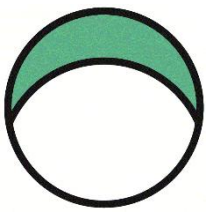


A close-up photograph of a healthcare professional, likely a nurse or doctor, wearing light green scrubs. A red stethoscope is visible around their neck, with the chest piece resting on their chest. They are holding the hand of a patient with a gentle, supportive grip. The patient's hand is visible, showing a thin gold chain bracelet on their wrist. The background is a plain, light-colored wall.

Ajudar a
trobar
la vocació

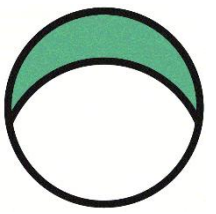


Si esculls una feina que t'agradi, mai
més hauràs de treballar en la teva vida
(Confunci)



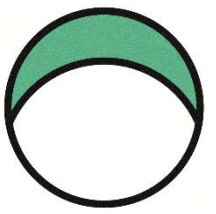
PTO: Origen del model

- 1) Millors resultats acadèmics han produït a les proves estandarditzades al llarg de la història.
- 2) Que correlacionen amb un bon resultat posterior dels estudiants en el rendiment i la felicitat en l'entorn laboral. Així no en tenim prou amb un bon resultat en PISA, si després aquest resultat no provoca resultats professionals positius en el futur.
- 3) Que són propers culturalment a l'entorn occidental.

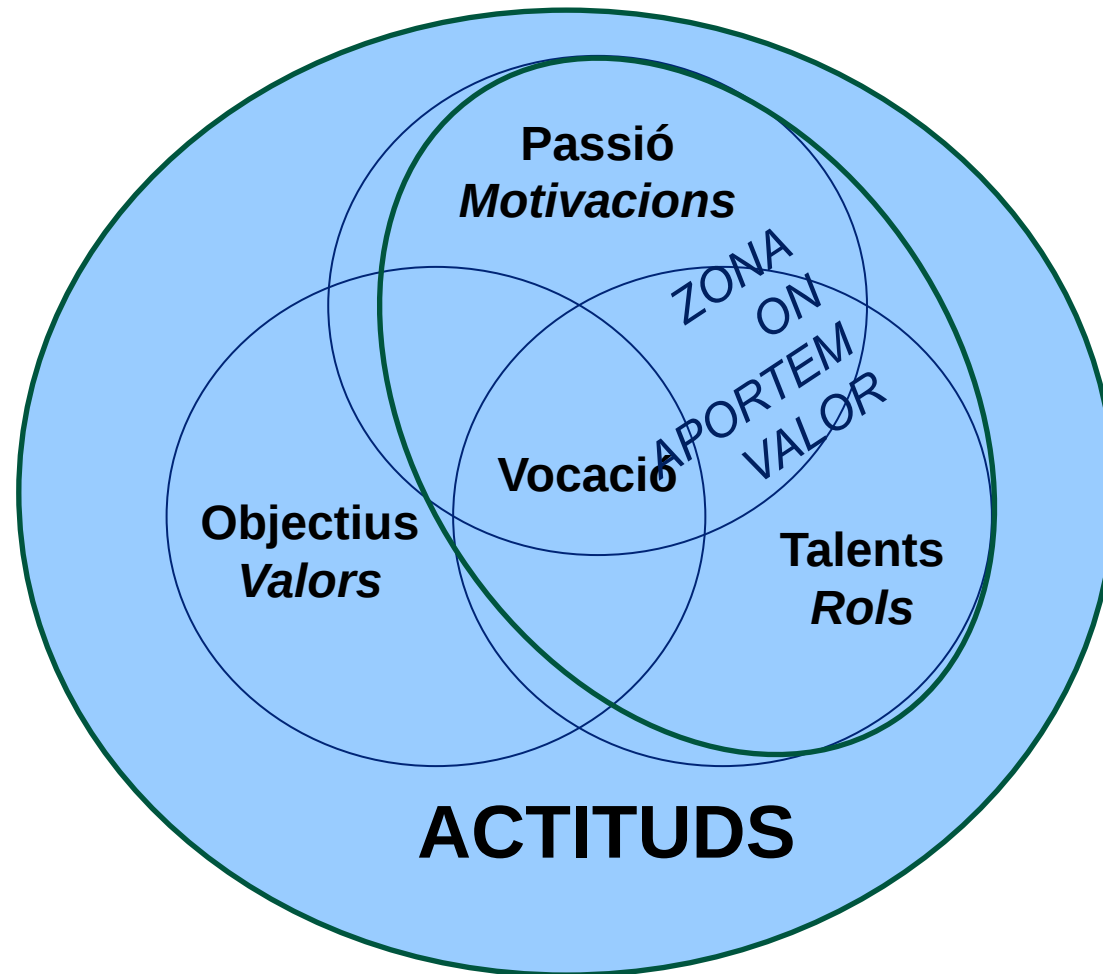


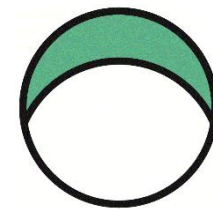
PTO: Idees de partida

- 1) Treball de les creences limitants.
- 2) Identificació de patrons d'aprenentatge
- 3) Identificació de passions i Talents a l'àrea d'intersecció (Vocació professional)
- 4) Visió de partida: Tots tenim altes capacitats
- 5) Interacció d'institucions educatives, entorn familiar i societat com a actors a parts iguals al desenvolupament de l'educació.
- 6) Desenvolupament centrat en la potenciació dels punts forts de l'individu i no en la correcció de les seves debilitats.
- 7) Visió centrada en el desenvolupament de l'autonomia personal de l'individu i la presa de decisions.
- 8) El temps no guareix res. les accions no escomeses no poden ser substituïdes.

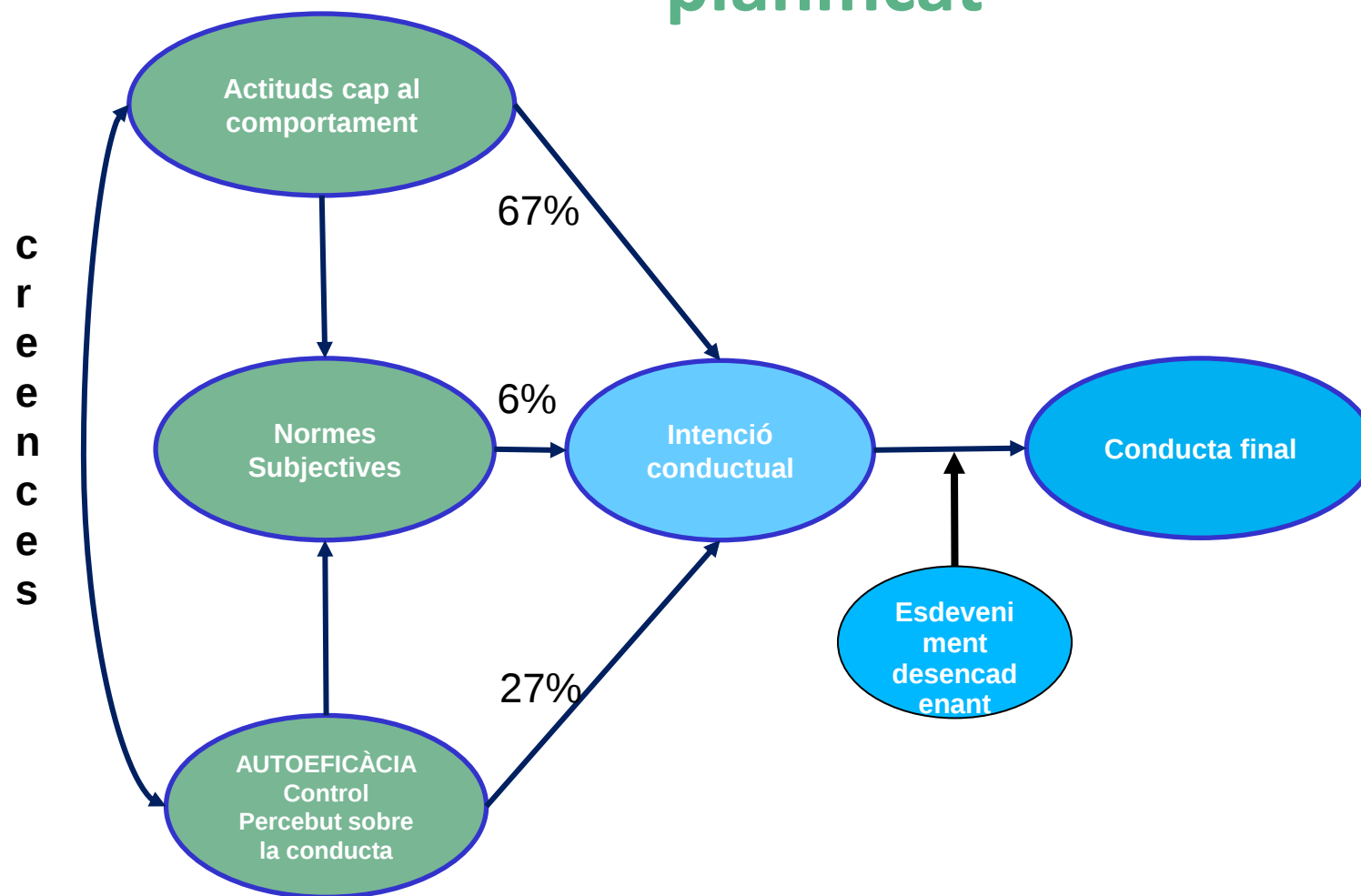


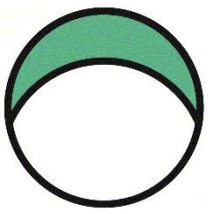
Canvi de persones Model PTO



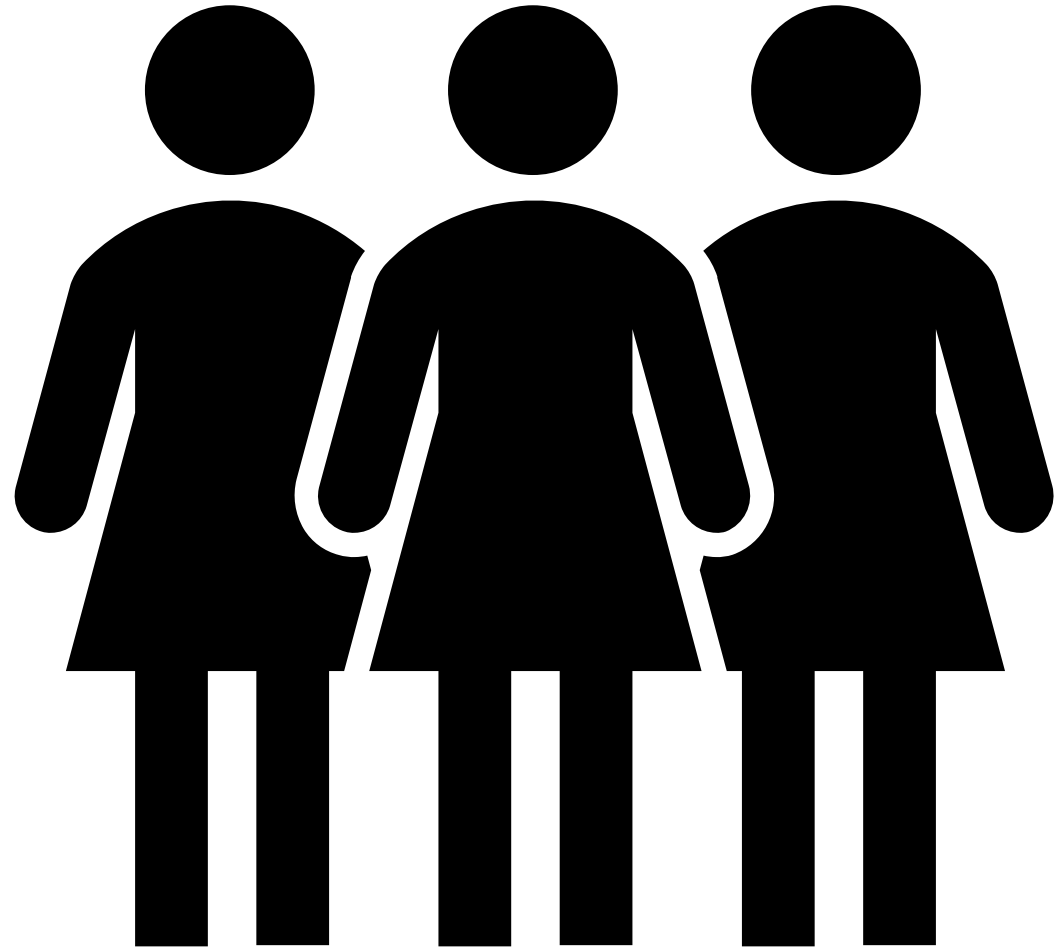


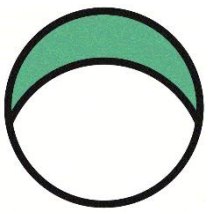
Teoria del comportament planificat





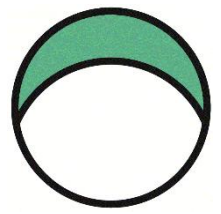
Gestió del Canvi i Adaptabilitat en Entorns VUCA





Què entenem per Canvi?

Tota modificació en la manera de pensar, sentir i actuar, que exigeix algun grau d'esforç i d'inversió de recursos perquè s'adopti i s'adapti a la rutina i disminueixi la incertesa.



Paul Watzlawick(1921-2007)

Filòsof i psicòleg austríac nacionalitzat nord-americà. Va ser un dels principals autors de la Teoria de la comunicació humana i del Constructivisme radical, i una important referència al camp de la Teràpia familiar, Teràpia sistèmica i, en general, de la Psicoteràpia.



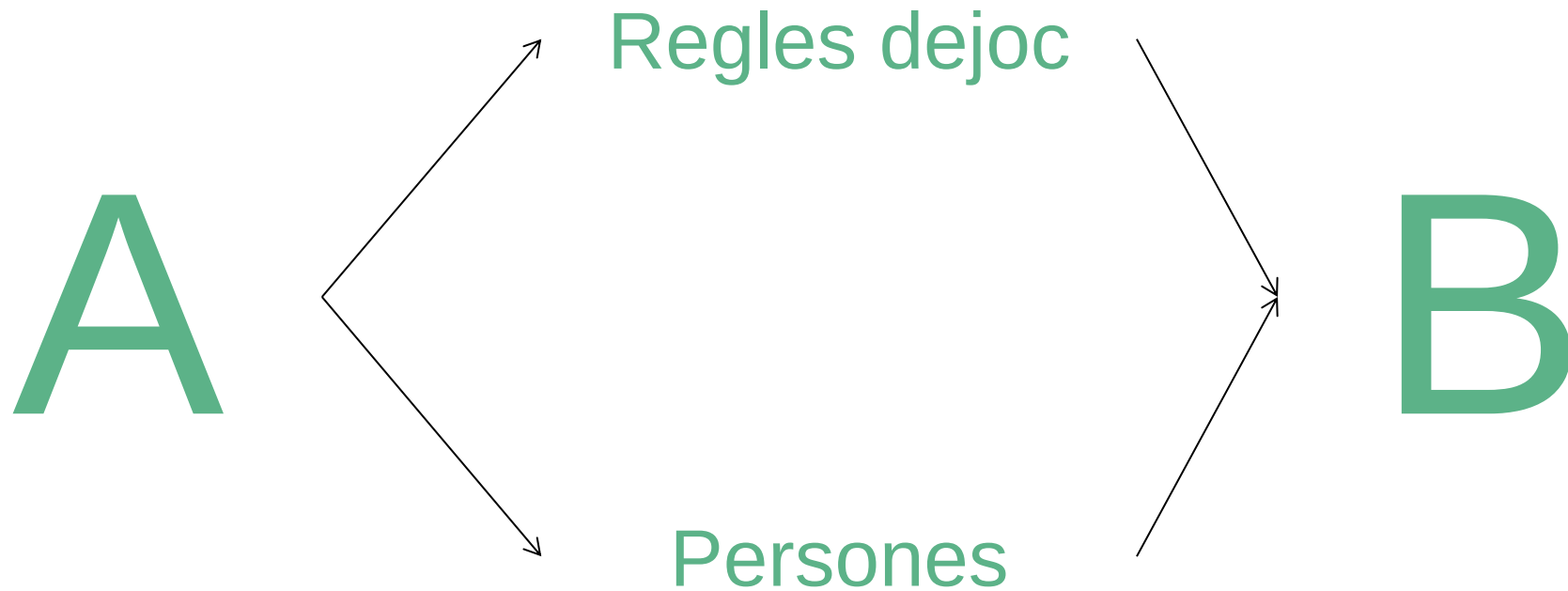
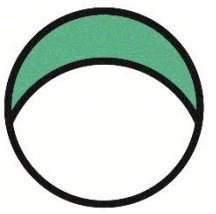
Canvi tipus 1

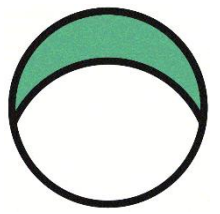
1. El sistema roman immodificat.
2. Es basa en retroalimentació negativa
3. Més del mateix
4. S'ocupa del que passa al sistema entre els seus membres (principis de combinació. Ordre membres d'identitat i oposats).
5. Teoria dels Grups deEvariste Galois

Canvi tipus 2

1. El sistema canvia qualitativament
2. Es basa en retroalimentació positiva
3. Paradoxes pragmàtiques
4. La classe no pot ser membre de si mateixa, ni un dels membres ser la classe.
5. Teoria dels Tipus lògics Russel iWhitehead.

Canvistipus 2





Sobre què o qui hi ha impacte?

LES PERSONES

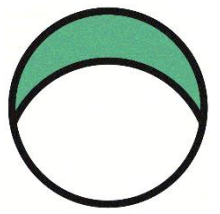
- Individus
- Grups
- Comunitat de l'organització i la cultura

ESTRUCTURA I INFRAESTRUCTURA

- Departamentalització
- Divisió del treball
- Línies d'autoritat i comunicació
- Dinàmica organitzacional

PROCESSOS I TECNOLOGIA

- Processos i mètodes de treball
- Equips
- Tècniques de treball



Kurt Lewin (1890-1947)

Nord-americà d'origen alemany, reconegut com el fundador de la Psicologia Social moderna

Anàlisi prèvia: Lewin sosté que aquestes tres etapes es poden aconseguir si i només si:

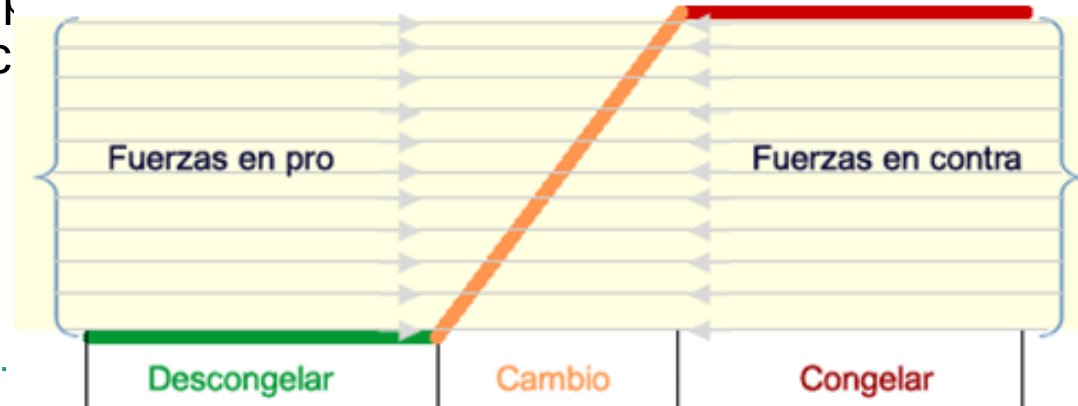
Es determina el problema

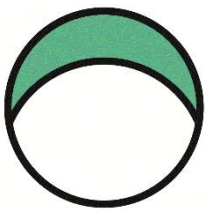
S'identifica la situació actual

S'identifica la meta per assolir

S'identifiquen les forces positives i negatives que hi incideixen.

Es desenvolupa una estratègia per aconseguir el canvi de la situació actual dirigint-lo c

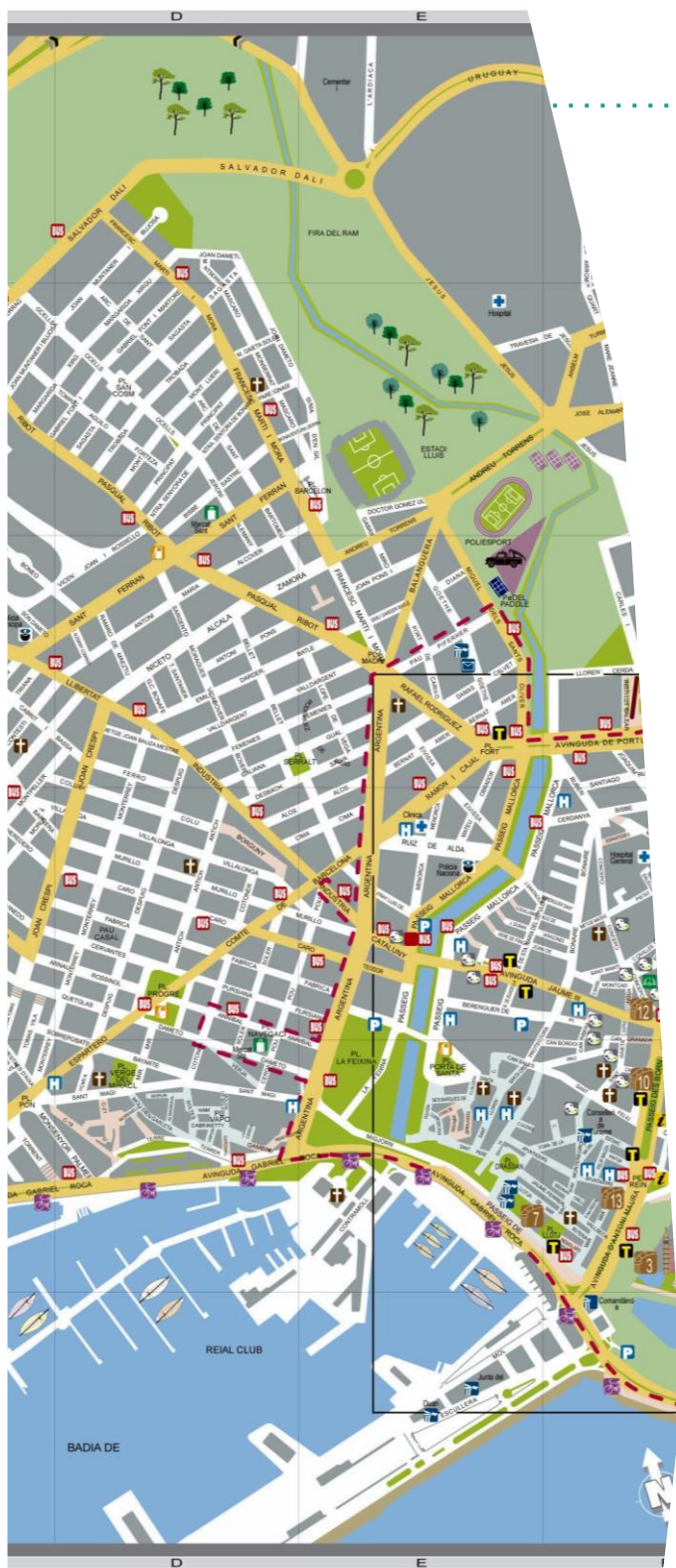




FASES DEL CANVI

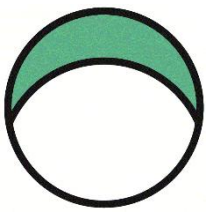
Kurt Lewin (1890-1947)

- 1. Descongelació:** Aquesta fase implica reduir les forces que mantenen l'organització en el nivell actual de comportament actual. Descongelar implica fer que la necessitat de canviar sigui tan evident que la persona, el grup o l'organització la pugui veure amb facilitat i acceptar-la.
- 2. Canvi o moviment:** Aquesta etapa consisteix a desplaçar-se cap a un nou estat o nou nivell dins de l'organització pel que fa a patrons de comportament i hàbits, cosa que significa desenvolupar nous valors, hàbits, conductes i actituds. Canviar implica descobrir i adoptar actituds, valors i conductes nous. Els membres de l'organització s'identifiquen amb els nous valors, actituds i conductes de l'agent, interioritzant-los, quan han rebut la seva eficàcia per als resultats.
- 3. Congelació:** Congelar significa assegurar el nou patró de conducta al seu lloc, per mitjà de mecanismes de suport o de reforç, de manera que passi a ser la norma nova.

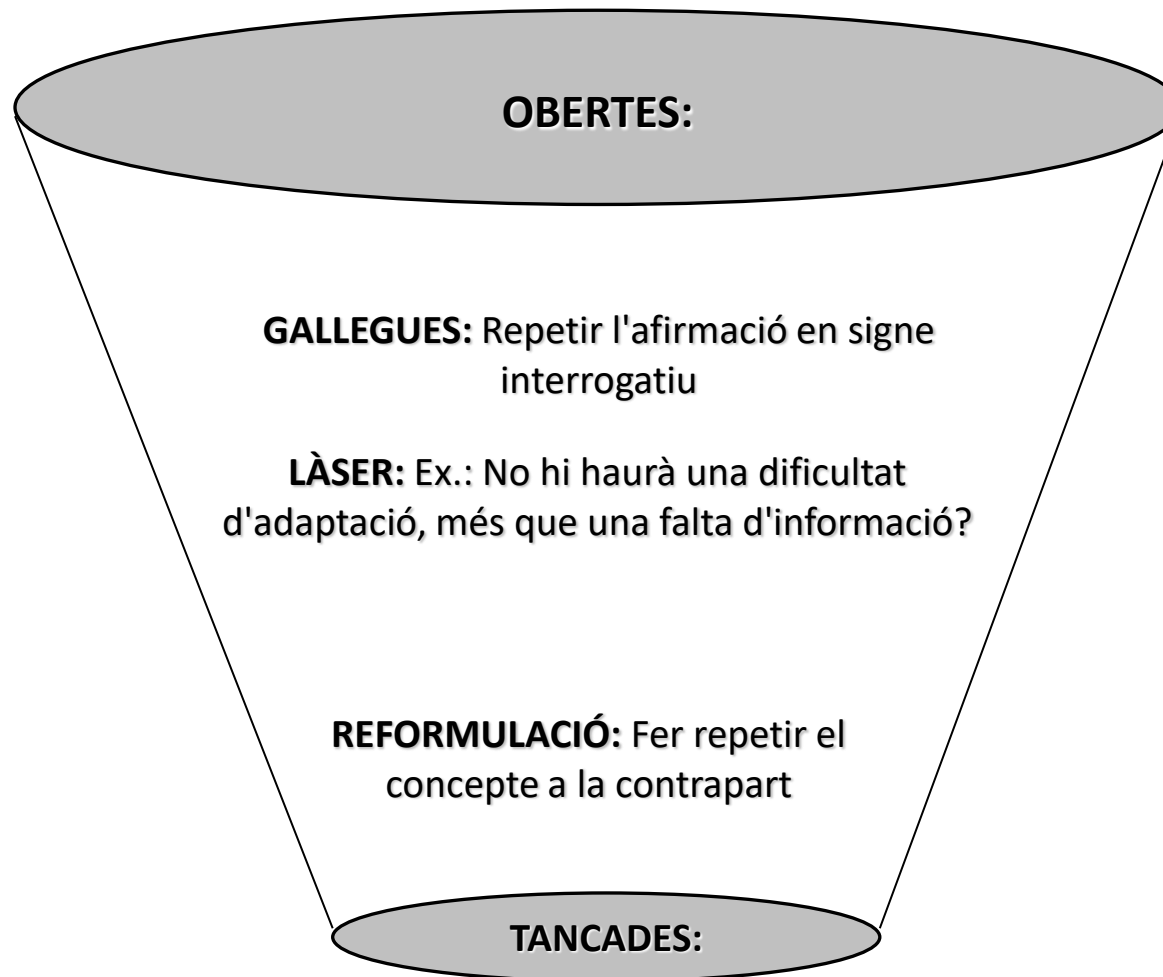


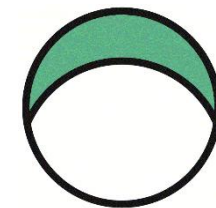
**El mapa
no és el
territori**





3. Tècniques de preguntes



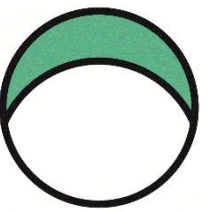


Patró d'aprenentatge

Acció	Amb quí? amb què? ho vaig aprendre?	A on?, quan?	Per què ho vaig aprendre?

Parlem de talents





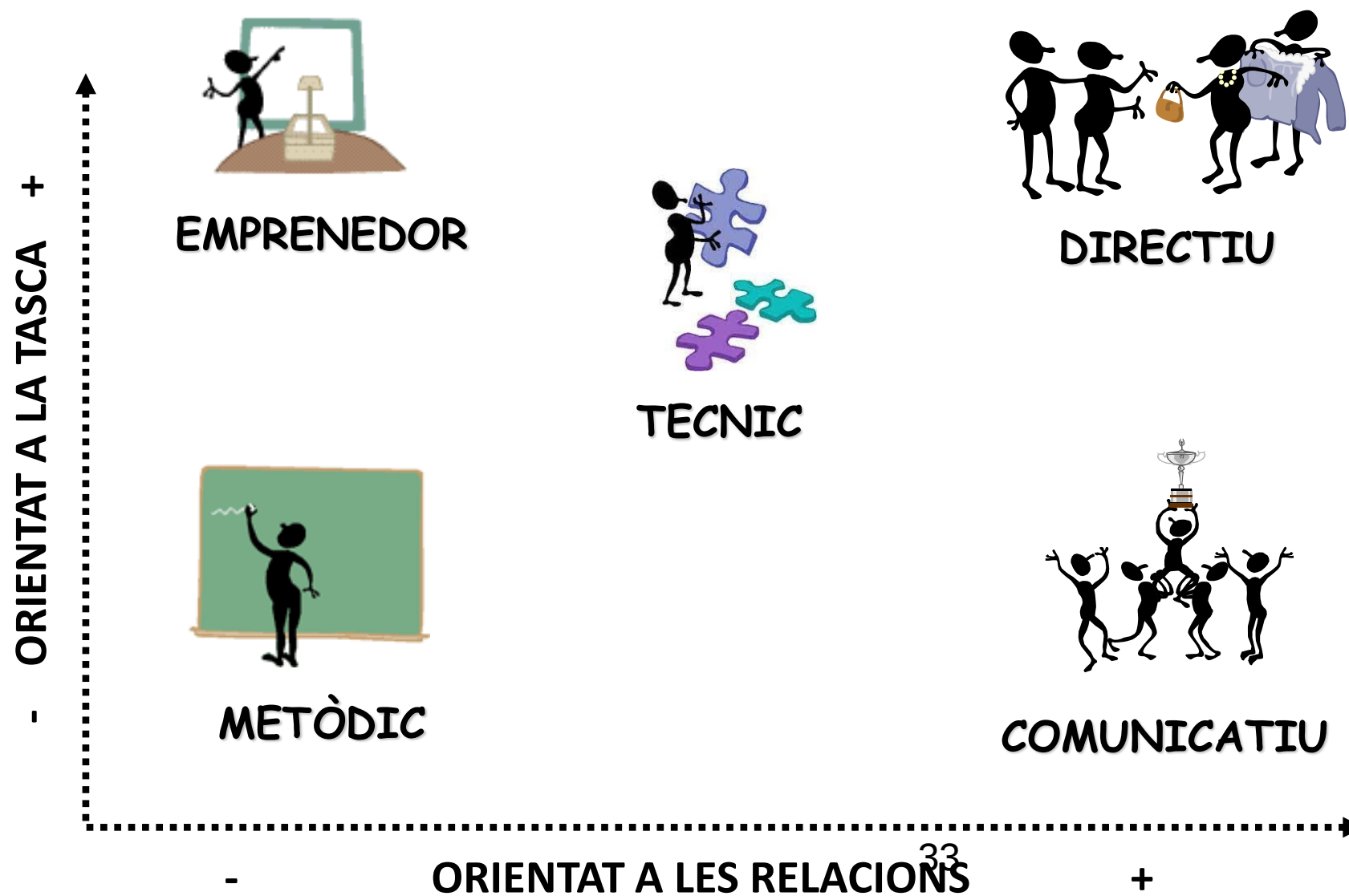
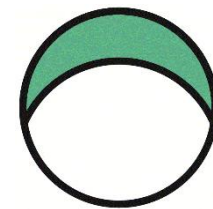
Anamnesis laboral

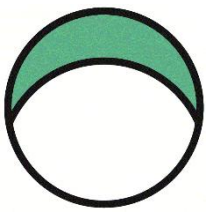
+

-

Que diria algú que
t'estima, i que t'interessi
la seva opinió sobre en
què ets
Bé / Bona?





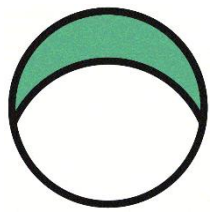


El Metòdic

- ☺ Ideal per a persones que comencen.
- ☺ No fan gaire errors.
- ☺ Les relacions jeràrquiques són mes aviat distants.
- ☺ Ho té tot ben previst i organitzat.
- ☺ És discret a l'hora d'influenciar.
- ☺ Hi ha poques oportunitats de desacord, sempre hi ha procediments per a resoldre tot.
- ☺ L'accés al poder és per experiència o antiguitat.
- ☺ És essencial PLANIFICAR i ORGANITZAR.



METÒDIC



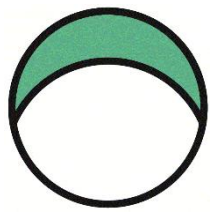
L'emprenedor

- ☺ És bàsic per arrancar una activitat.
- ☺ Accedeix al poder per les seves competències.
- ☺ Li agrada enfrontar els problemes.
- ☺ Li agrada tenir una relació “directa”.
- ☺ Si es produeixen errors, s'analitzen conseqüències i resultats.
- ☺ Existeix un sistema objectiu de sancions.
- ☺ Té una gran capacitat d'influir en els altres per obtenir bons resultats.
- ☺ ELS RESULTATS SÓN EL MÉS IMPORTANT.

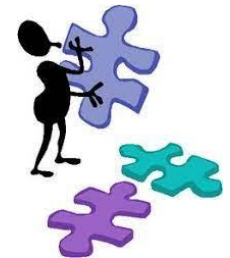


OPERATIU

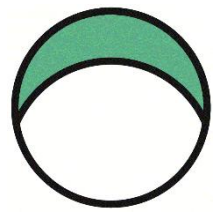
Tècnic



- © Flexible i analítica davant dels errors: Les seves reaccions varien segons les circumstàncies, posant èmfasi en el context i les persones involucrades.
- © Resolutiva en contextos de conflicte: Creu que els conflictes no són un obstacle insalvable i poden conviure amb la feina ben feta.
- © Col·laborativa en la presa de decisions: Valora el diàleg i la participació dels altres abans de prendre una determinació.
- © Pragmàtica en la seva adaptabilitat: Limita les formalitats al que és estrictament necessari, prioritant l'eficiència.
- © Justa i exigent segons les capacitats individuals: Adapta les expectatives als punts forts i limitacions dels col·laboradors.
- © Realista amb l'organització: Encara que no sigui perfecta, assegura que l'objectiu es compleixi.
- © Transparència i escolta activa com a valors clau: Considera essencial recollir informació de totes les fonts i tenir en compte les opinions dels membres de l'equip per millorar contínuament

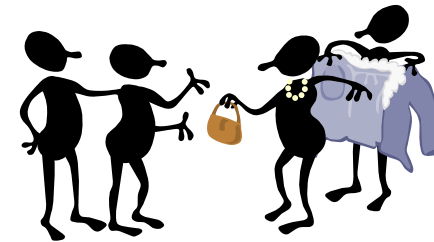


ADAPTATIU

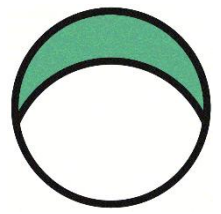


Directiu

- ☺ Sabre desenvolupar les capacitats de cadascú.
- ☺ Reconeix el dret a equivocar-se.
- ☺ Té una gran capacitat de relacionar-se amb els altres.
- ☺ Deixa que s'expressin els conflictes per cercar una solució.
- ☺ Equilibra la comunicació.
- ☺ Sabre delegar i fomenta el treball en equip.
- ☺ Sabre aconseguir el millor de cadascú per arribar als resultats.
- ☺ **NEGOCIAR ELS OBJECTIUS ÉS EL MILLOR.**



IMPULSADOR

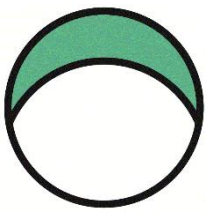


Comunicatiu

- ☺ Dona suport, confiança i integra als nouvinguts.
- ☺ .Desenvolupa reunions sistemàtiques per a analitzar els possibles desacords.
- ☺ Sap generar un esperit d'equip.
- ☺ No tem influenciar ni ser influenciat.
- ☺ En els desacords analitza les causes lligades a la situació.
- ☺ Accés al poder per la seva capacitat natural d'influència sobre el grup.
- ☺ No hi ha problemes només dificultats.
- ☺ Buscar causes independents del subordinat.
- ☺ Basa el seu comportament en la Confiança.
- ☺ ÉS ESSENCIAL ANIMAR I DOTAR DE CONFIANÇA.

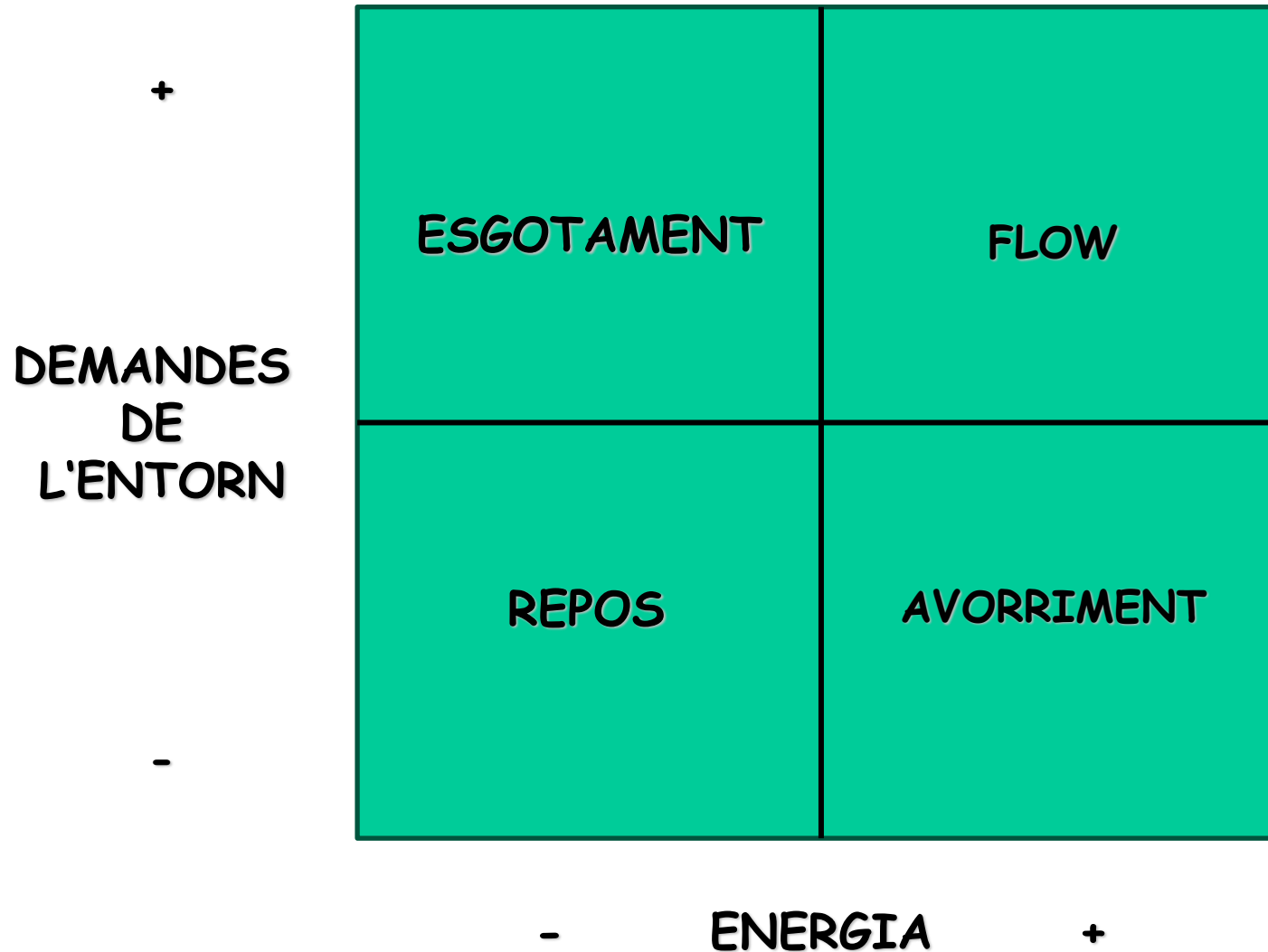
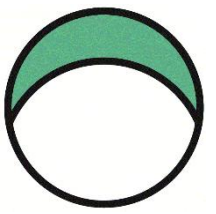


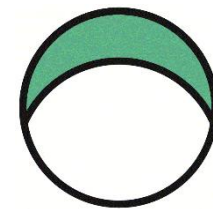
PARTICIPATIU



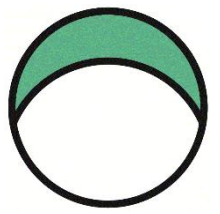
Control de l'estrès

ESTRÉS





41

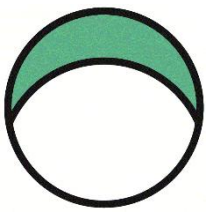


El Buròcrata

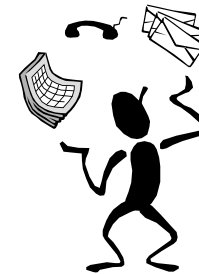
- ☹ És l'enemic de les persones que comencen.
- ☹ No Li agrada la influència dels col·laboradors.
- ☹ Es protegeix dels altres mitjançant la burocràcia organitzacional.
- ☹ Tendeix a aïllar-se per no sentir-se atacat.
- ☹ Té por a afrontar els conflictes interpersonals.
- ☹ S'accedeix al poder mitjançant el reglament i els diplomes.
- ☹ És millor no tenir en compte els errors si no fan molt de soroll.
- ☹ No cal arriscar-se.
- ☹ ÉS ESSENCIAL LA BUROCRÀCIA.



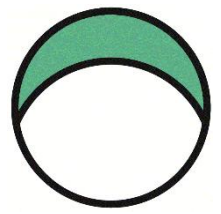
El luppie



- ☹ És l'enemic dels nouvinguts.
- ☹ És Manipulador.
- ☹ Aparta a tothom que no estigui d'acord amb ell.
- ☹ És agressiu en la seva forma de comunicar-se amb els altres.
- ☹ Creu tenir una gran influència.
- ☹ Fomenta la competició.
- ☹ Quan hi ha errors cerca un culpable.
- ☹ Es rodeja de persones que l'idolatreu.
- ☹ SER EL CAP ÉS L'ESSENCIAL

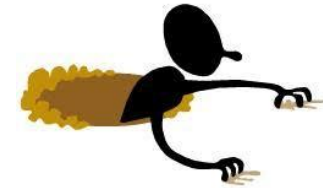


EL YUPPIE

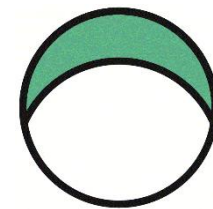


El supervivent

- © Cautelosa i estratègica davant els errors: Analitza les conseqüències i prioritza evitar conflictes amb els superiors.
- © Tàctica enfront de les crítiques: Prefereix guanyar temps mentre busca la millor solució.
- © Recíproca en les relacions professionals: Considera els favors com una inversió a llarg termini.
- © Equilibrada en la presa de decisions: Busca no incomodar ni els superiors ni els subordinats, mantenint un entorn harmònic.
- © Prudent i adaptativa en situacions complexes: Sap moure's entre les demandes del personal i els requeriments de la direcció.
- © Calculadora amb la informació: Creu en l'ús estratègic de la comunicació, fins i tot utilitzant veritats parcials si és necessari.
- © Reservada i observadora: Desvetlla els seus plans de manera gradual per avaluar les reaccions i prendre avantatge.

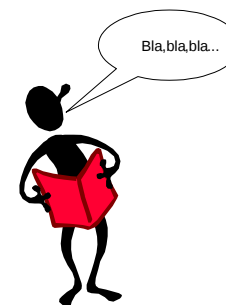


SUPERVIVVENT

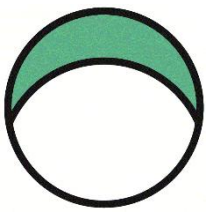


El fals Desenvolupador

- ☹ Promet el que és impossible.
- ☹ No té pautes comunes d'influència amb els col·laboradors.
- ☹ Creu que sap negociar.
- ☹ Genera d'igual manera il·lusió i desesperança.
- ☹ Sempre parla del canvi però mai el fa arribar.
- ☹ Sempre es generen conflictes degut a una manca d'estratègia.
- ☹ Parlen del dret a equivocar-se.
- ☹ Qualsevol cosa que es plantegin ells ja ho han pensat abans.
- ☹ ÉS ESSENCIAL SABER-HO TOT.



EL FALS DESENVOLUPADOR



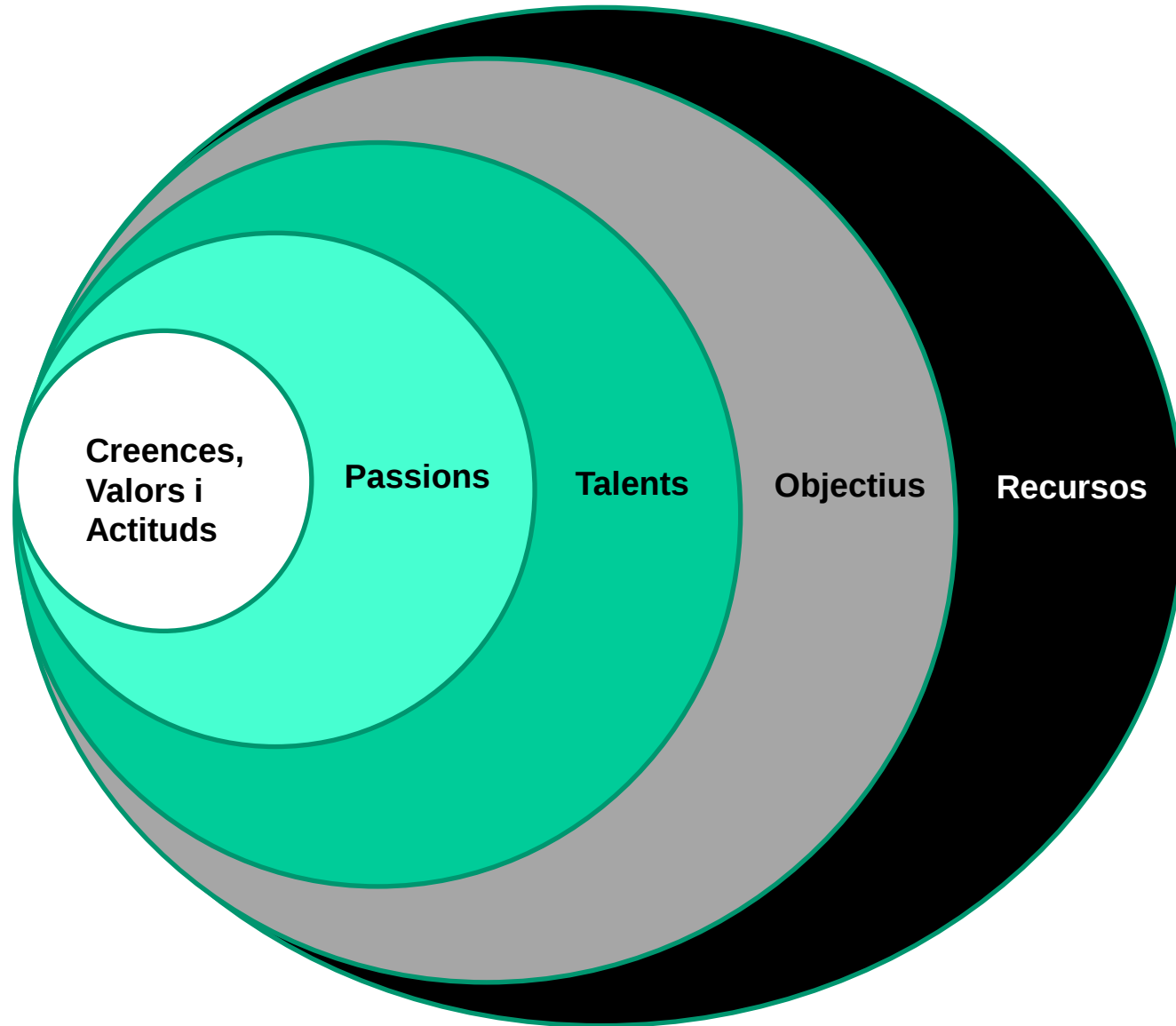
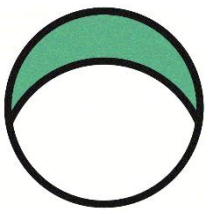
El Paternalista

- ☹ La seva forma d'actuar crea una dependència que impedeix el creixement dels altres.
- ☹ Evita els conflictes per a no ferir les sensibilitats.
- ☹ ÉS amable amb tothom faci el que faci.
- ☹ El departament és una gran família.
- ☹ Les decisions es prenen per consens, som una gran democràcia.
- ☹ L'amistat és la font de la nostra força com equip.
- ☹ Els errors mai són responsabilitat nostra.
- ☹ SOM UNA GRAN FAMÍLIA.



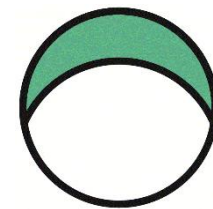
EL PATERNALISTA

MODEL PTO

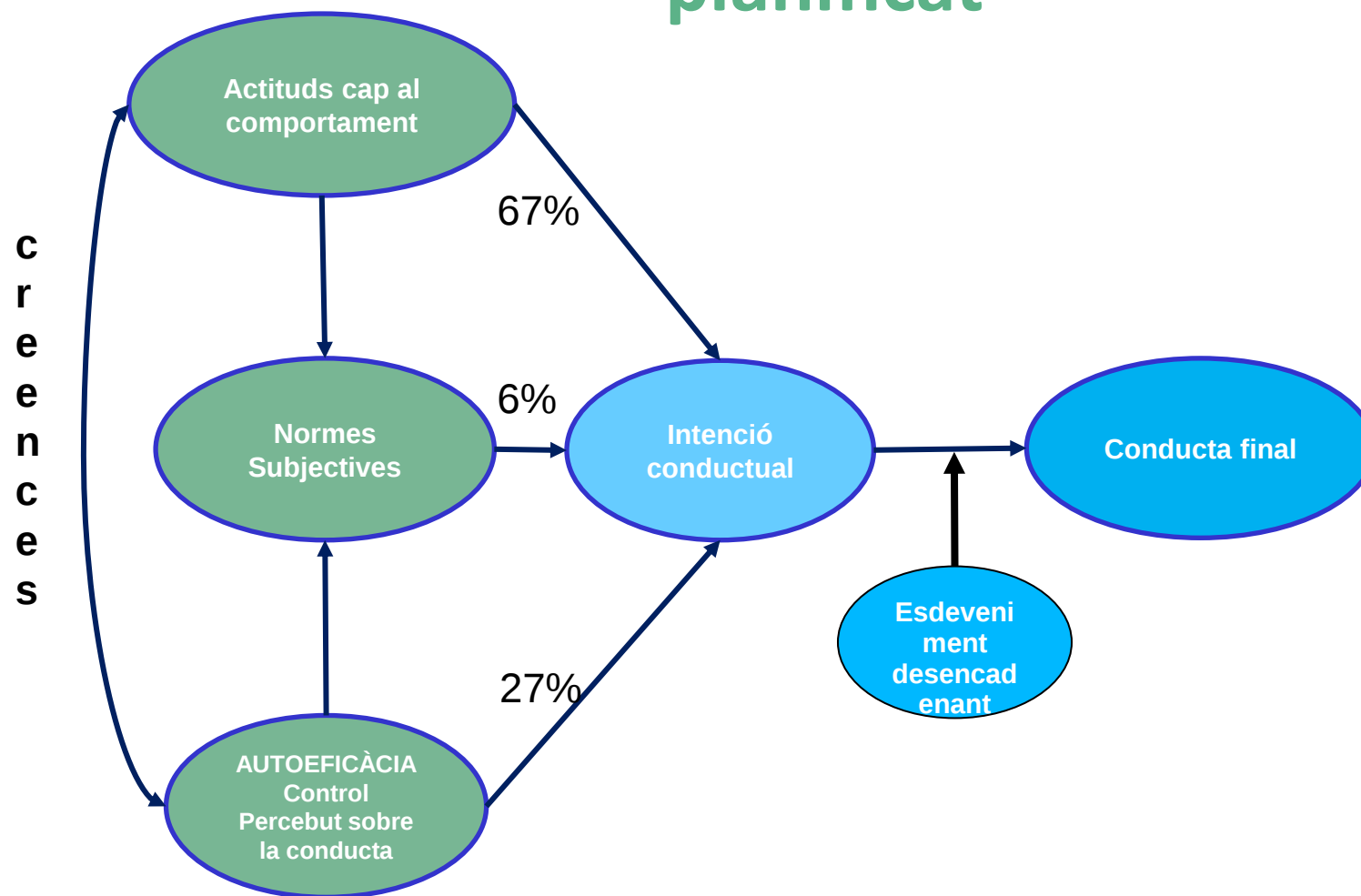


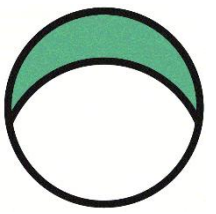


**On uns veuen una
pedra jo veig una
catedral**

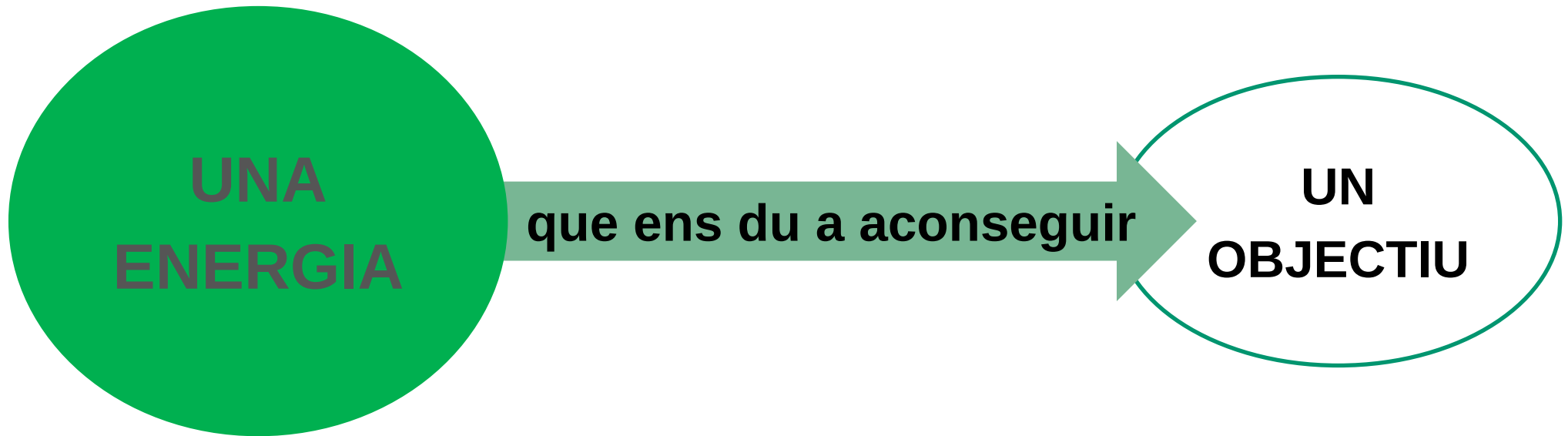


Teoria del comportament planificat

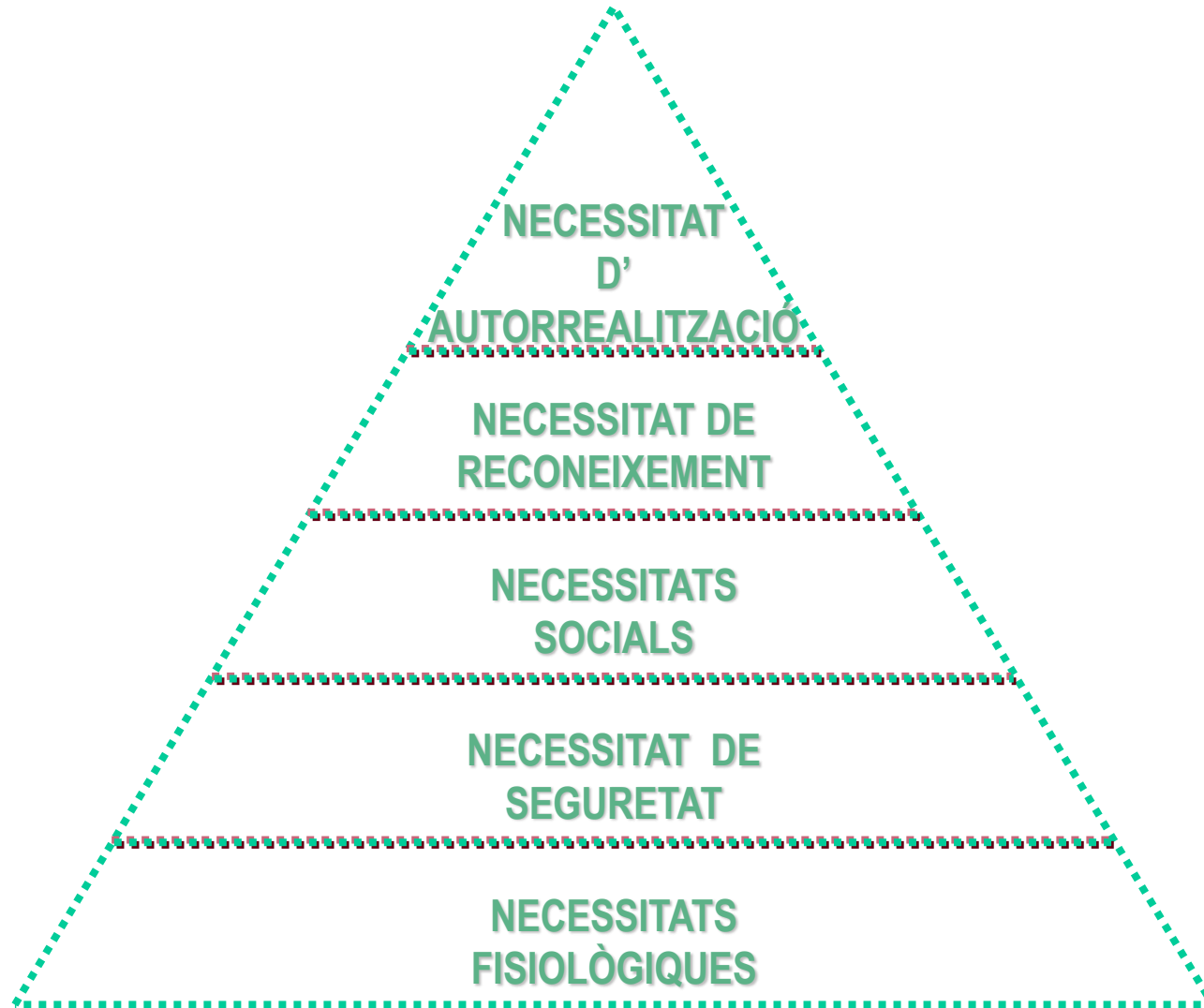




Parlem de les passions...



Piràmide de Maslow



Teoria de Herzberg

Realització

Reconeixement

T. Gratificant

Desenvolupament

Creixement

Salari

Relacions amb els companys

Polítiques i administració

Supervisió

Relacions amb supervisor

Condicions físiques

Teoria de la fixació de metes.

- 1.- El rendiment d'un col·laborador s'incrementarà en la mesura en que els objectius siguin *concrets i específics*.
- 2.- Els objectius difícils generaran un mes gran acompliment del col·laborador, sempre que el col·laborador accepti l'objectiu i tingui a la percepció de que és *capaç d'aconseguir-ho*.
- 3.- En la mesura que existeixi un esquema de retroalimentació que permeti al col·laborador anar *autoevaluant* la consecució de l'objectiu, això millorarà també el seu acompliment.

M.C.LL.: Model de Característiques del lloc de treball

Dimensions bàsiques (Potencial Motivacional del Lloc)

1. Varietat d'habilitats
2. Identitat de la tasca
3. Importància de la tasca
4. Autonomia
5. Retroalimentació dels agents de treball

Estats psicològics crítics

Vivència
Significativa
del treball

Experiència de
responsabilitat
sobre els
resultats

Conèixer els
resultats
reals

Resultats

Alta motivació intrínseca

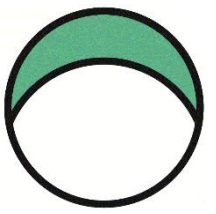
Satisfacció de les
necessitats de creixement

Qualitat del treball
Alt compliment.

Baix absentisme
i rotació.

Variables Moduladores:

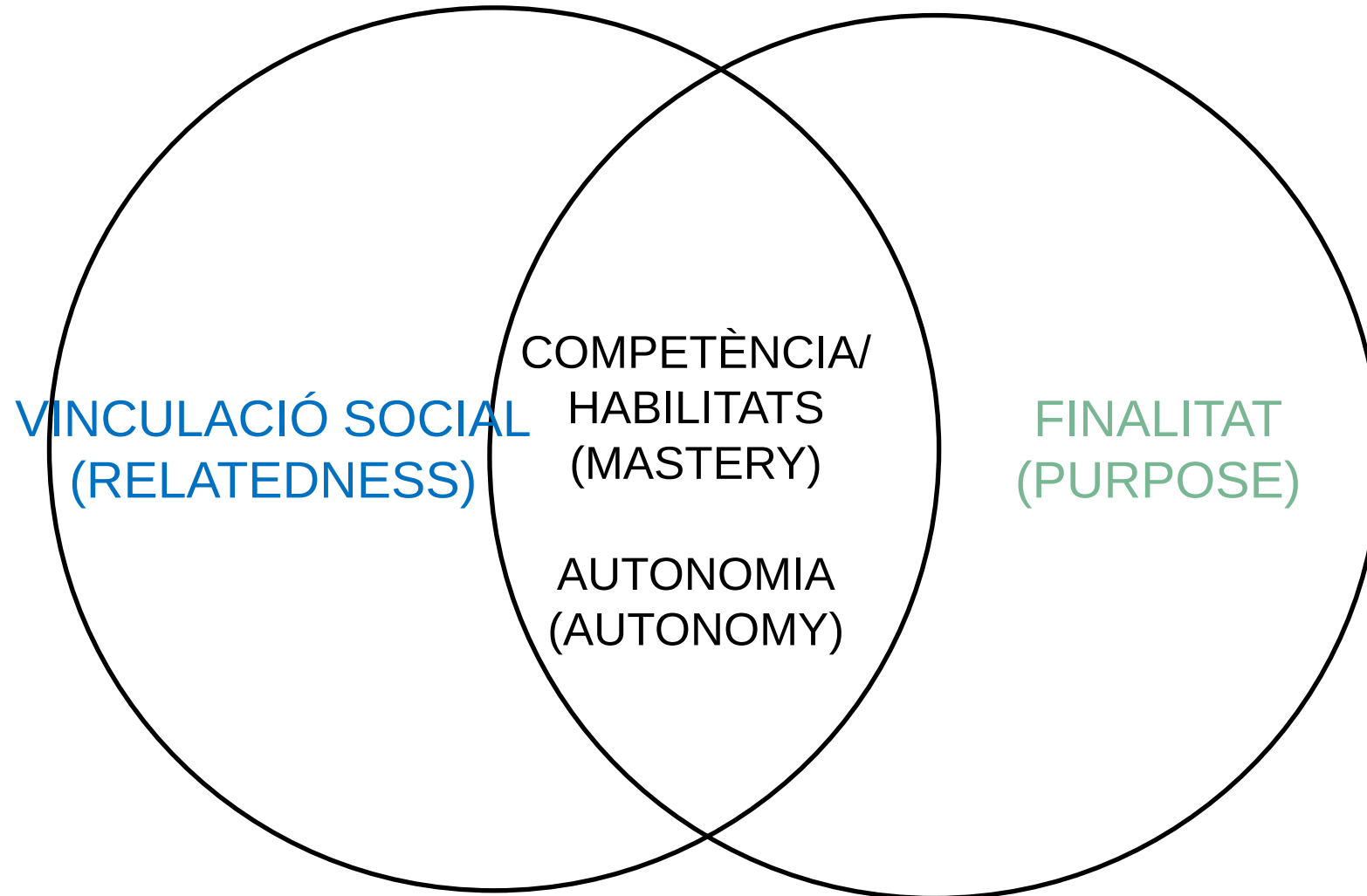
- Coneixements / Habilitats
- Intensitat d'autorealització
- Satisfacció factors de context



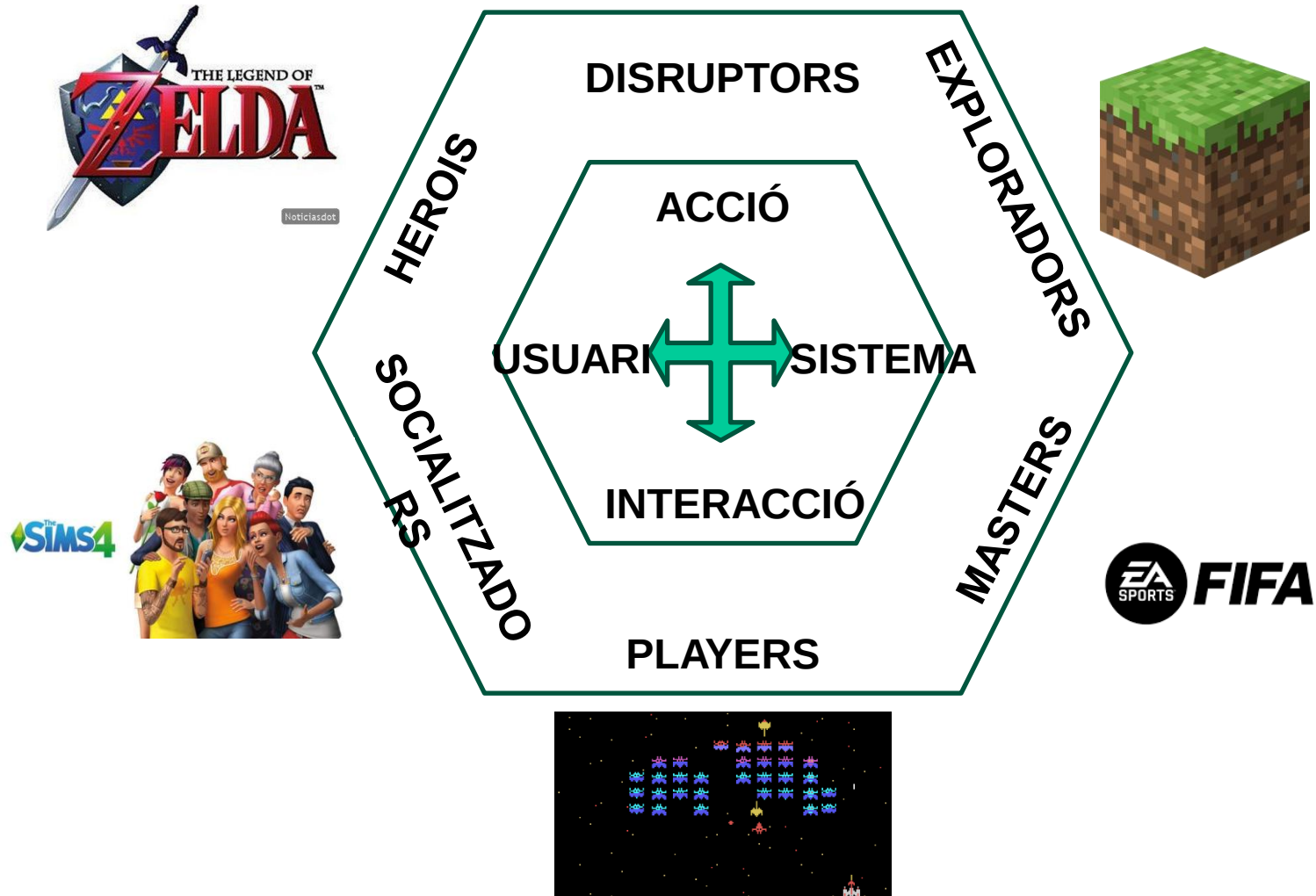
Model RAMP

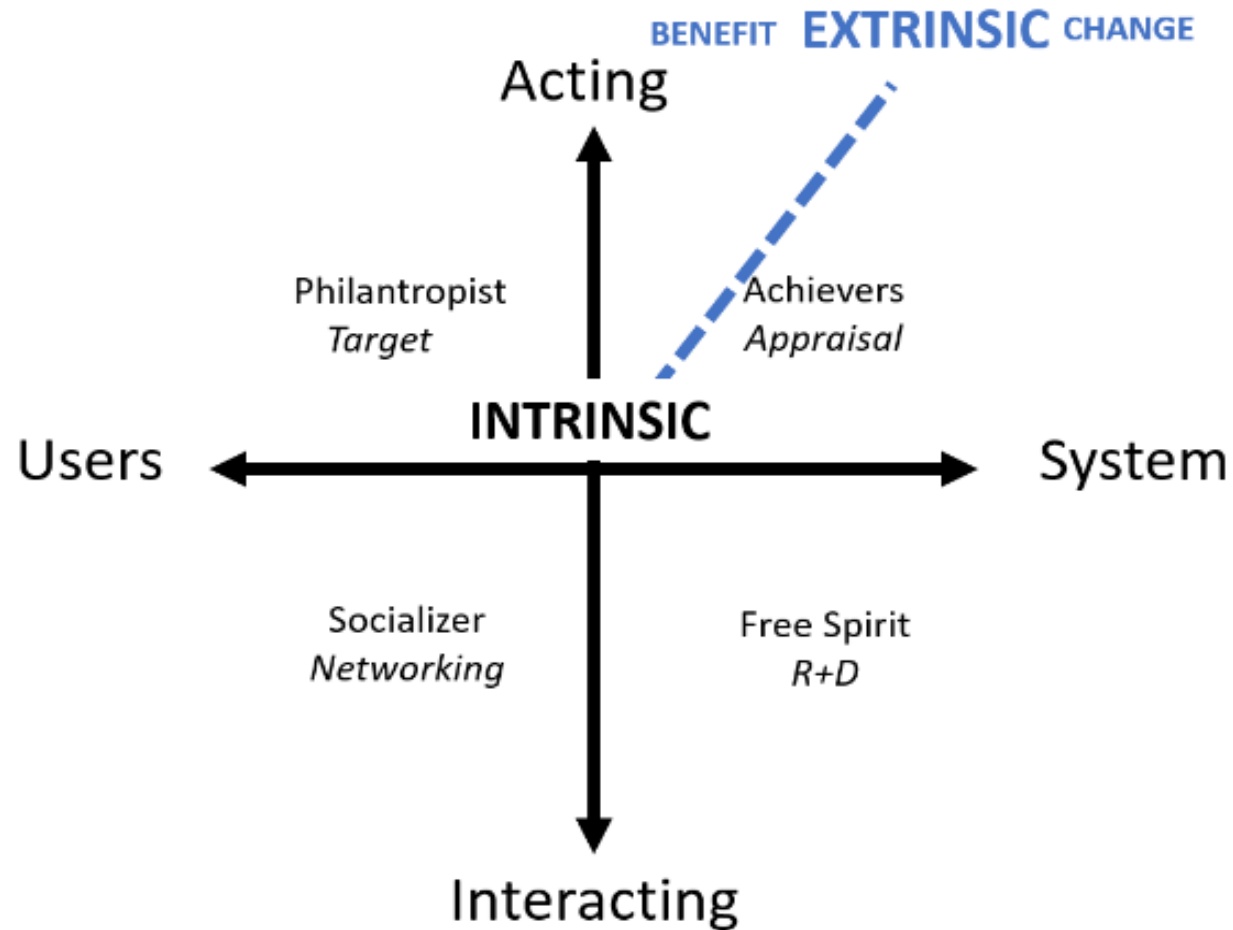
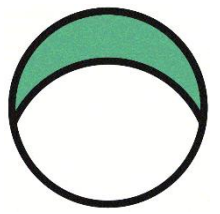
TEORIA AUTODETERMINACIÓ

TEORIA DRIVE

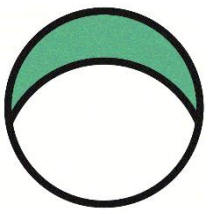


Motivació Intrínseca: Tipus de Passions



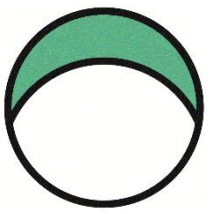


Intrinsic gamified entrepreneurship model Llorente y Batle 2021

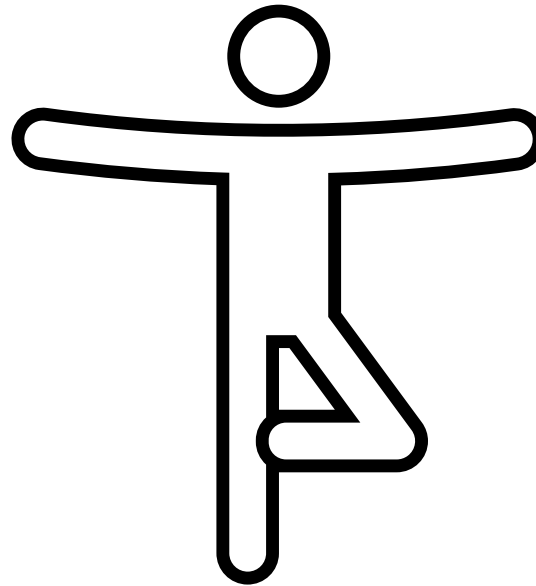


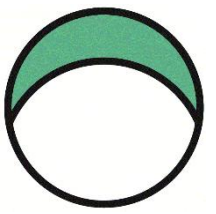
A què jugaves?



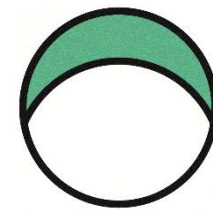


Visioning

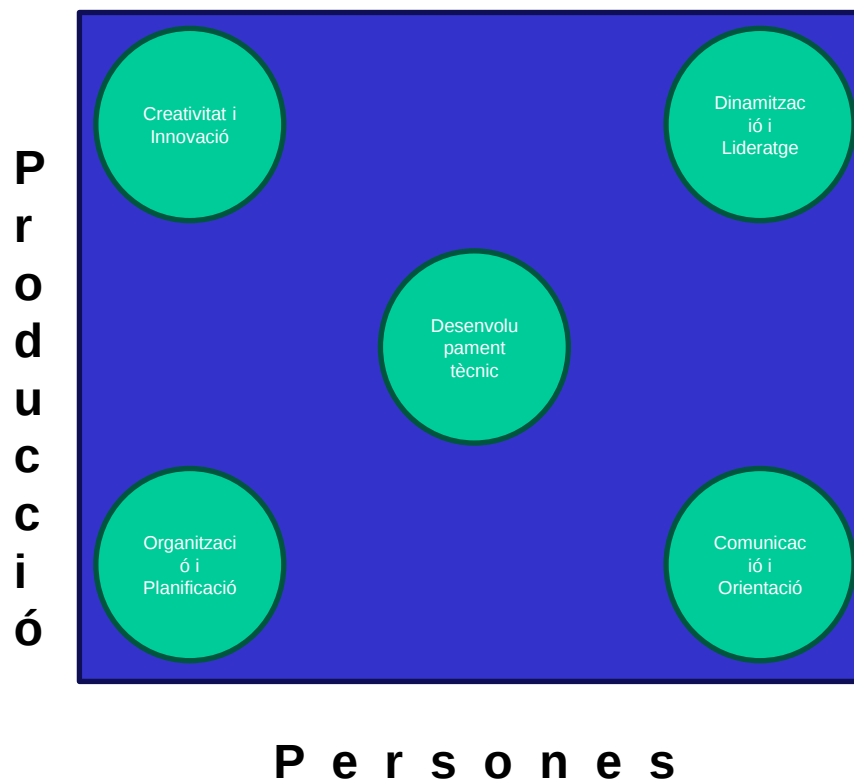


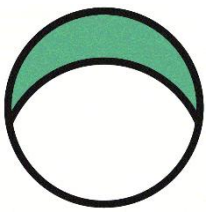


Si no coneixes
les teves
motivacions...
perdràs els teus
talents



Claus per a identificar els teus talents

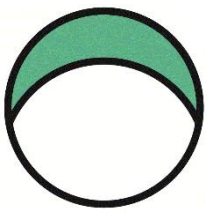




**MIG PLE
O MIG BUIT**

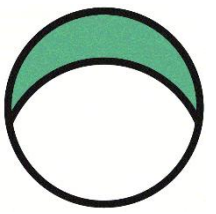
TU DECIDEIXES





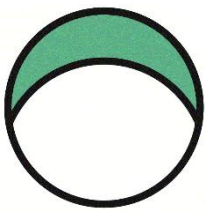
**T'agradava
més imitar
o inventar?**





**Espais
oberts o
tancats?**



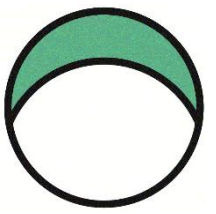


Joc lliure o dirigit?



**T'agradava
a jugar
sols/a o en
companyi
a?**



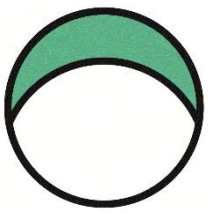


Què se't donava millor?

Jocs simbòlics:

jocs de ficció, *fer com si...* que inicien els nens des dels dos anys aproximadament (nines, cotxets...)

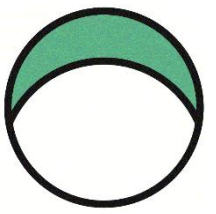




Què se't donava millor?

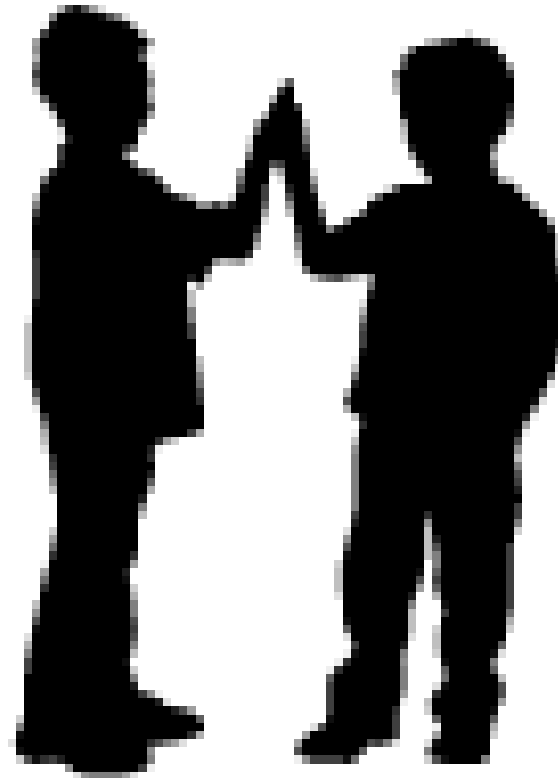
Jocs verbals:
afavoreixen i enriqueixen
l'aprenentatge de la llengua.

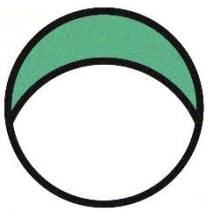




Què se't donava millor?

Jocs de fantasia:
dramatitzacions
disfresses...

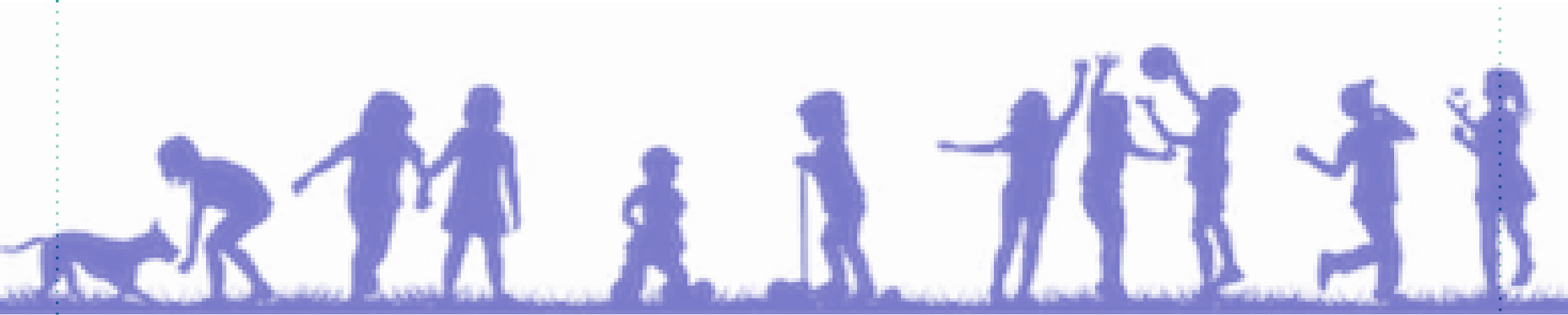
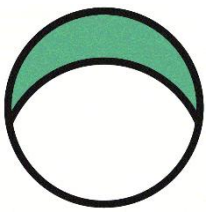




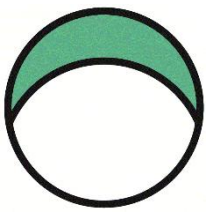
Què se't donava millor?

Jocs educatius:
jocs de raonament o
memòria, estratègia,
aprenentatge...

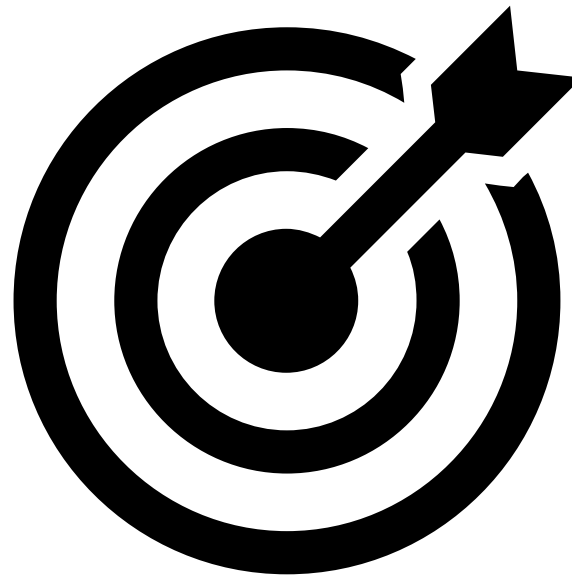


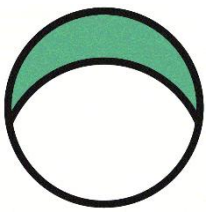


Quin era el teu joc més recurrent?



Actituds

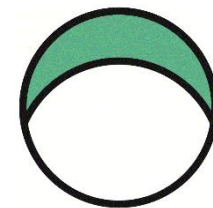




Actitud

Allport: “Una actitud és una disposició mental i neurològica, que s'organitza a partir de l'experiència que exerceix una influència directriu o dinàmica sobre les reaccions de l'individu respecte de tots els objectes i a totes les situacions que els corresponen”.

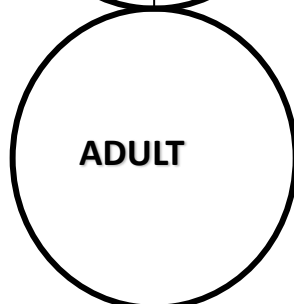
R. Jeffress: “L'actitud és la nostra resposta emocional i mental a les circumstàncies de la vida”.



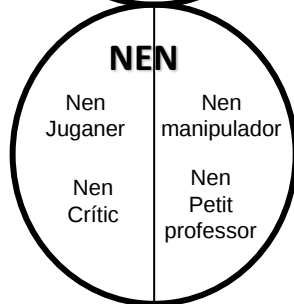
Anàlisi de transaccions



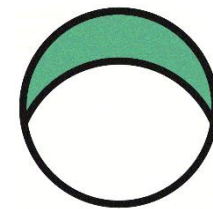
Estat en el qual l'Emissor o Receptor busquen “poder” per sobre de l'altre interlocutor. ordenant o suggerint



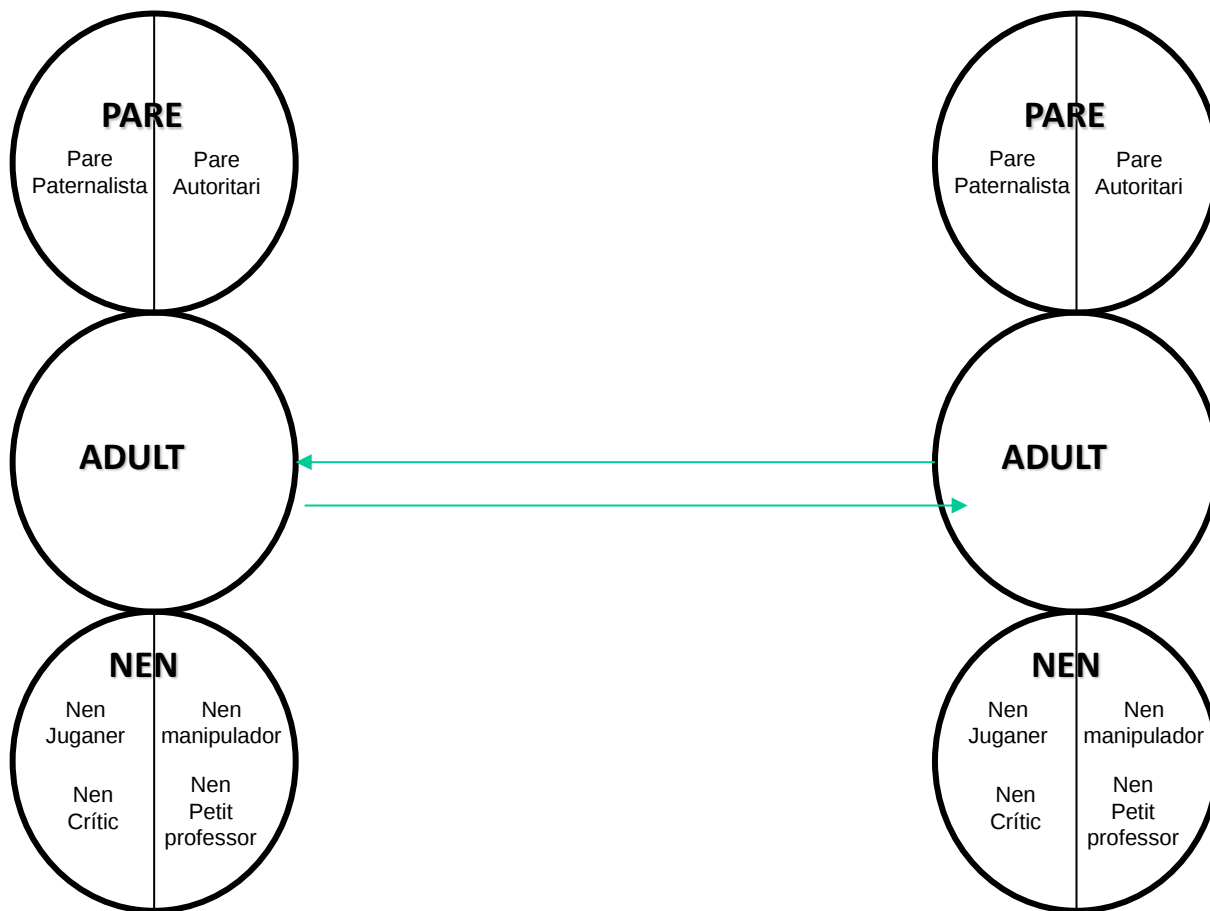
Estat en el qual Emissor i Receptor busquen l'entesa i la col·laboració per a solucionar problemes

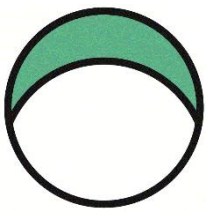


Estat en el qual Emissor i Receptor eludeixen la seva responsabilitat, cridant l'atenció de l'adult

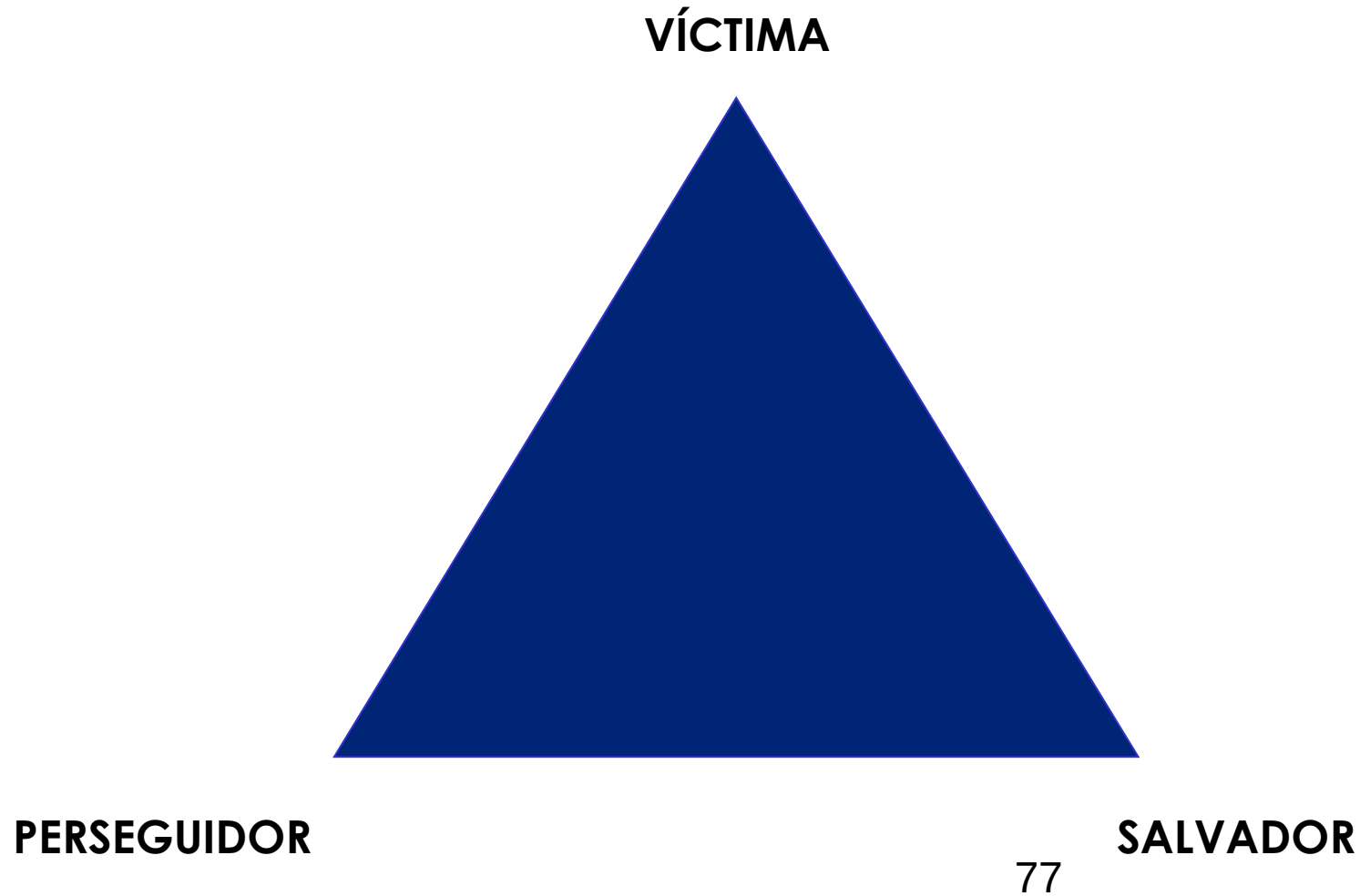


Anàlisi de transaccions



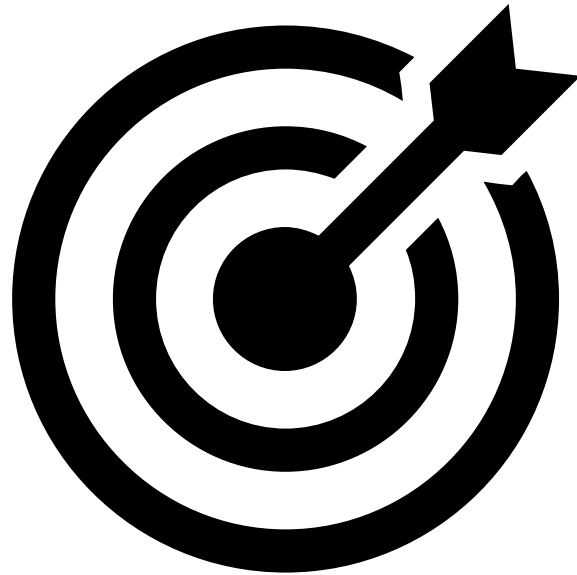


El triangle dramàtic Karpman



Creences

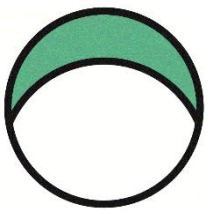
És el conjunt de patrons, guies i pautes de comportament que es troben gravats al nostre cervell rèptil, determinant com percebem, entenem i vivim la nostra vida.



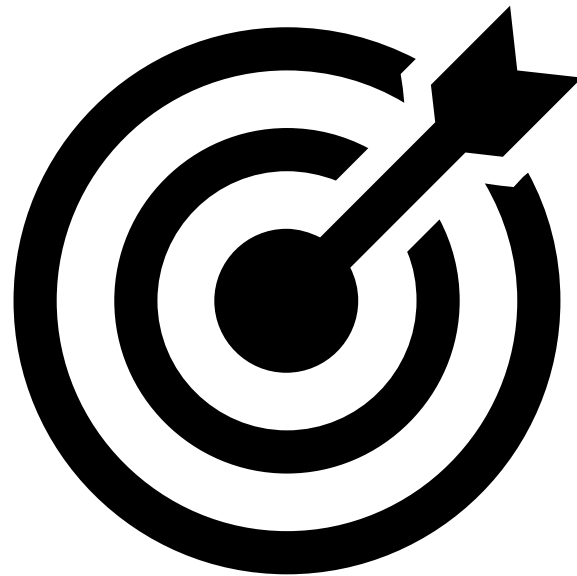
Les persones
anticipen els
esdeveniments
construint les
seves rèpliques

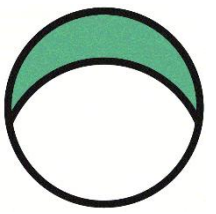
“Les Creences defineixen
el que fas a la teva vida
tots els altres”





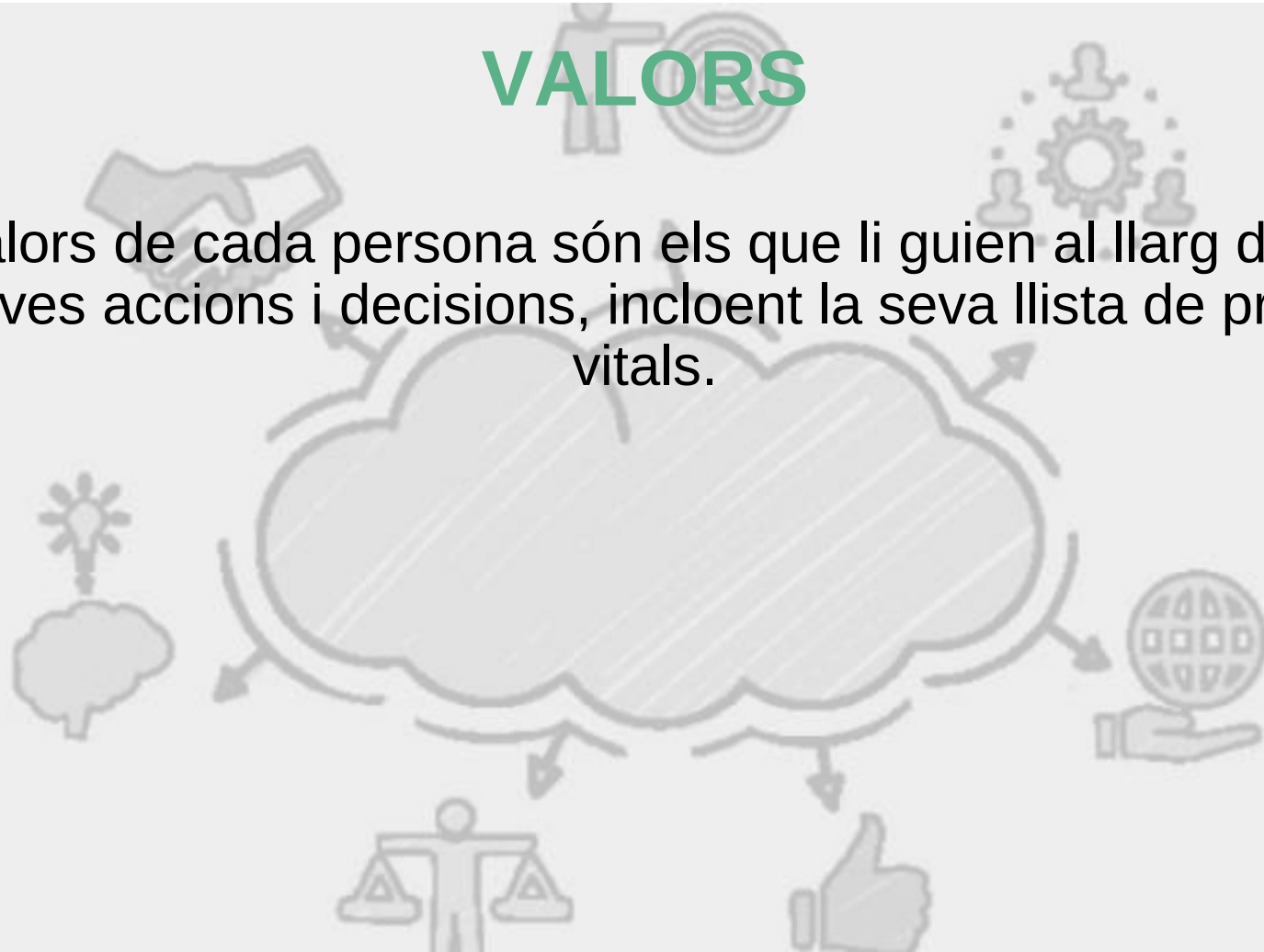
Valors

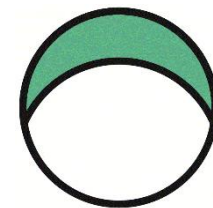




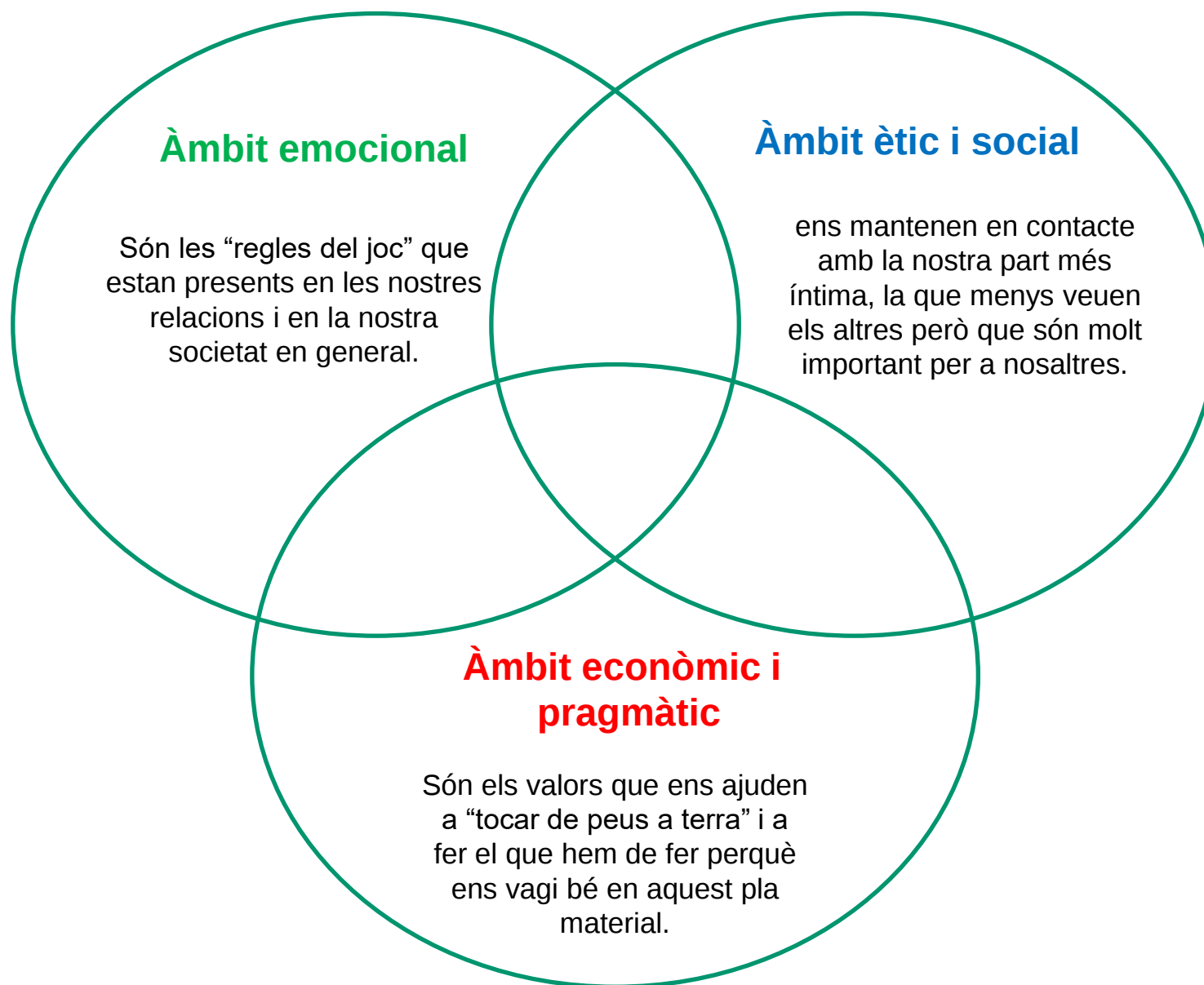
VALORS

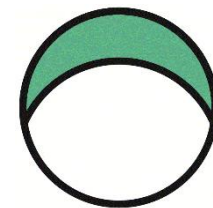
Els valors de cada persona són els que li guien al llarg de totes les seves accions i decisions, incloent la seva llista de prioritats vitals.





Tipus de valors





Valors: de quins tipus hi ha?

Àmbit emocional

ALEGRIA
AFECTE
AUTOCONTROL
AUTOESTIMA
COMPASSIÓ
CREATIVITAT
DIVERSIÓ
EMPATIA
INICIATIVA
INNOVACIÓ
LLIBERTAT
MENT OBERTA
PACIÈNCIA
PRIVACITAT
TRANQUIL·LITAT
OPTIMISME
SALUT

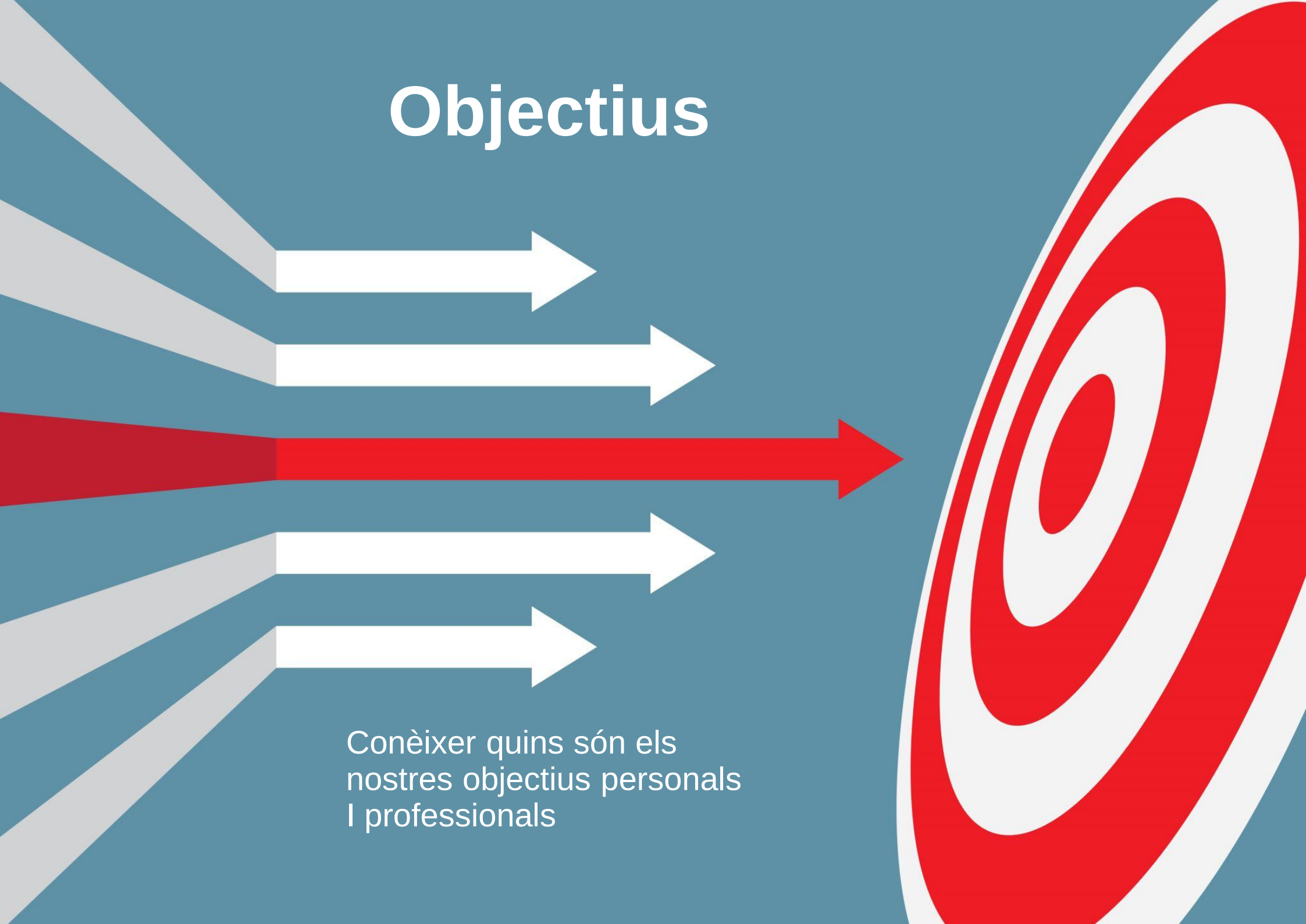
Àmbit ètic i social

AMISTAT
SUPORT
HARMONIA
EQUITAT
FAMÍLIA
GENEROSITAT
HONOR
IGUALTAT
INTEGRITAT
JUSTÍCIA
LLEIALTAT
LLIBERTAT
MEDI AMBIENT
OPTIMISME
PERDÓ / SABER
PERDONAR
RELACIONS PERSONALS
RESPECTE
TRADICIONS
TRANSPARÈNCIA
COOPERACIÓ

Àmbit econòmic i pragmàtic

AUSTERITAT
COMUNICACIÓ
CONTRIBUCIÓ
DETERMINACIÓ
DINERS
ÈXIT
FLEXIBILITAT
INFLUÈNCIA
LIDERATGE
ORGANITZACIÓ
PERSEVERANÇA
PLANIFICACIÓ
PRAGMATISME
PUNTUALITAT
SEGURETAT
SIMPLIFICACIÓ
TREBALLADORA

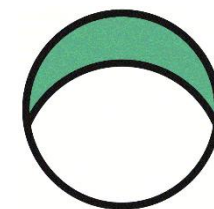
Objectius



Conèixer quins són els
nostres objectius personals
i professionals

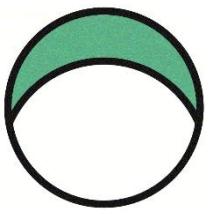
Definir el core





Algebra psicosocial PTO

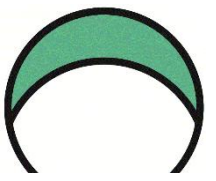
Etapas evolutivas en la vida adulta						
Edad	Fases				Trabajos profesionales	Trabajos personales
70				Vejez	Dejar constancia	Tiene que asumir la pérdida del cónyuge e incluso su propia vida.
65				Adultez tardía	Reinventarse	Se interesa más por las recompensas a corto plazo.
60			Transición adultez tardía		Prepara la salida	Se vuelve más realista.
55			Culminación de la adultez	Adultez intermedia	Convertirme en Mentor	Se repliega e interioriza: pérdida de responsabilidades
50			Transición de los cincuenta años		Tomar decisiones	Aceptar los cambios fisiológicos de la edad y
45			Entrada en la adultez		Desarrollo profesional	Proyección hacia el mundo exterior
40		Transición de la mitad de la vida			Cuestionar mi carrera	Mantiene la competencia profesional y laboral.
33		Asentamiento	Adultez temprana		Desarrollarme técnicamente o asumiendo más responsabilidades	Crianza y educación de los hijos.
28		Transición de los treinta años			Encontrar un mentor	Adquirir una ideología propia
25		Primeros Pasos			Demostrar que valgo	Fundar y crear la propia familia.
22		Entrada en el mundo adulto			Encontrar trabajo	Conseguir un lugar en la sociedad.
17	Transición adultez temprana				Aprender	Selección de una profesión.
	Adolescencia					



Àlgebra Psicosocial

Estudi de l'afectació del rendiment organitzatiu sobre la base de:

1. Dinàmica evolutiva. Psicologia evolutiva de la maduresa.
2. Dinàmica dequips. Cicles de desenvolupament d'equips.
3. Dinàmica de rols. Etologia humana.
4. Felicitat i evolució del talent.
5. Dinàmica de sexes i conciliació.
6. Dinàmica generacional.
7. Dinàmica i estructura organitzativa i model de processos de decisió



Definir que hem de fer

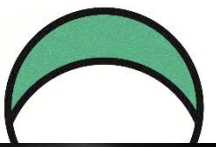
- 1) Quina és la naturalesa del problema?
- 2) Quina és la solució?
- 3) Com sabrem que ho hem aconseguit?
- 4) Com s'organitza ?
- 5) Què necessites?



El Temps
no cura res

Pren decisions





I... no oblidar l'actitud

Pots trobar-nos en:

info@motivapedia.com

+34 680 60 42 02



motivapedia

**HUB Parc Bit
Edifici DISSET
07121
MALLORCA**

**Pere IV, 214
Entl
08005
BARCELONA**