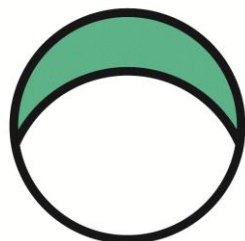


Innovació en Orientació Laboral:

Guia per a una nova era



motivapedia



Contenido

Pròleg.....	4
Objectius del llibre col·laboratiu	5
1. Introducció	6
Objectius del taller	6
Necessitat de la innovació en l'orientació laboral.....	7
El marc metodològic: constructivisme i acció col·laborativa	8
2. Repensant la Innovació	10
3. Els grans desafiaments de l'orientació laboral	12
4. Tècniques d'anàlisi per a orientadors	14
DAFO/FODA personalitzat	14
Diagrama d'Ishikawa (o d'espina de peix)	15
Els 5 Perquès.....	16
Pensament lateral i els 6 barrets per pensar (Edward de Bono)	17
5. Casos pràctics d'orientació	18
6. La IA en l'orientació laboral	23
7. El Model PTO (Passió, Talent, Objectius)	26
8. Gamificació aplicada a l'orientació	29
9. Futurs possibles: orientació a prova de futur	32
10. Cap a una orientació transformadora	34
Disseny d'agents GPT com VOCATIO	34
Cap a un nou paradigma d'acompanyament.....	35
11. Comparativa pràctica d'eines d'IA: ChatGPT, Gemini, Grok i Deepseek.....	36
12. Com fer investigacions en profunditat amb IA	38
Bibliografia i Referències	40
Bibliografia bàsica	40
Enllaços a vídeos del taller i transparències.....	41
Eines produïdes al curs 1: Agente de IA general del COE:	42
Eines produïdes al curs 2: Agent IA: Orientador Formatiu Personalitzat (OFP- Balears)	44
Eines produïdes al curs 3: Agente IA: Evaluador de Competencias Transversales para Itinerarios de Orientación (SOIB)	47



1. Resumen E Herramientas Digitales Gratuitas e Innovadoras para la Orientación Laboral en las Administraciones Públicas de España	50
2. Introducción	51
3. Herramientas Digitales Innovadoras para la Orientación Laboral en las Administraciones Públicas de España	52
3.1. Comunicación y Colaboración Mejoradas	52
3.2. Orientación Profesional Impulsada por Inteligencia Artificial.....	53
3.3. Gamificación para Mayor Participación	55
3.4. Recursos Integrales de Aprendizaje en Línea y Desarrollo de Habilidades	56
3.5. Constructores Modernos de Currículums y Cartas de Presentación	58
3.6. Aprovechamiento del Portal Público de Empleo "Empléate"	60
3.7. Metodologías Creativas en la Orientación Laboral.....	61
4. Aplicación de Herramientas Digitales en la Práctica de la Orientación Laboral Pública.....	62
4.1. Ayudar a los Usuarios a Definir sus Objetivos Profesionales.....	62
4.2. Facilitar la Búsqueda de Empleo y Recursos Laborales.....	63
4.3. Ofrecer Información sobre el Mercado Laboral y las Tendencias de Empleo en España.....	63
4.4. Proporcionar Herramientas para la Elaboración de Currículums y Cartas de Presentación	64
4.5. Apoyar el Desarrollo de Habilidades y la Formación Profesional.....	64
4.6. Conectar a los Usuarios con Oportunidades de Empleo y Programas de Apoyo	65
5. Recomendaciones para la Implementación y Mejores Prácticas.....	66
6. Conclusión	67
Works cited	68



Pròleg

Benvolguts professionals de l'orientació laboral,

Aquest llibre que teniu entre mans és fruit d'una convicció profunda: estem vivint una transformació sense precedents en el món del treball, i l'orientació laboral ha de ser capaç d'evolucionar amb ella. Les eines clàssiques ja no són suficients per donar resposta als reptes d'un mercat canviant, digitalitzat i cada cop més imprevisible. És hora d'innovar, d'arriscar, de pensar diferent.

Aquest projecte va néixer com un taller, però es va convertir en molt més. Es va convertir en una comunitat d'aprenentatge, en un espai d'intercanvi d'experiències, idees i emocions entre orientadors i orientadores que comparteixen una mateixa passió: ajudar les persones a trobar el seu lloc al món.

Amb aquest llibre col·laboratiu volem donar forma, veu i valor a totes aquestes reflexions. Hem recollit eines, metodologies, casos reals, perspectives digitals i recursos emergents com la intel·ligència artificial i la gamificació. Però, sobretot, hem volgut construir un relat humà. Perquè, darrere cada currículum, hi ha una història. I darrere cada història, una oportunitat d'orientar des de la comprensió, l'empatia i la creativitat.

Gràcies per sumar-vos a aquest viatge. Gràcies per creure que orientar també pot ser transformar.

Amb admiració i estima,

Dr. César Llorente López

Educador, economista, psicòleg social i apassionat per la innovació humana

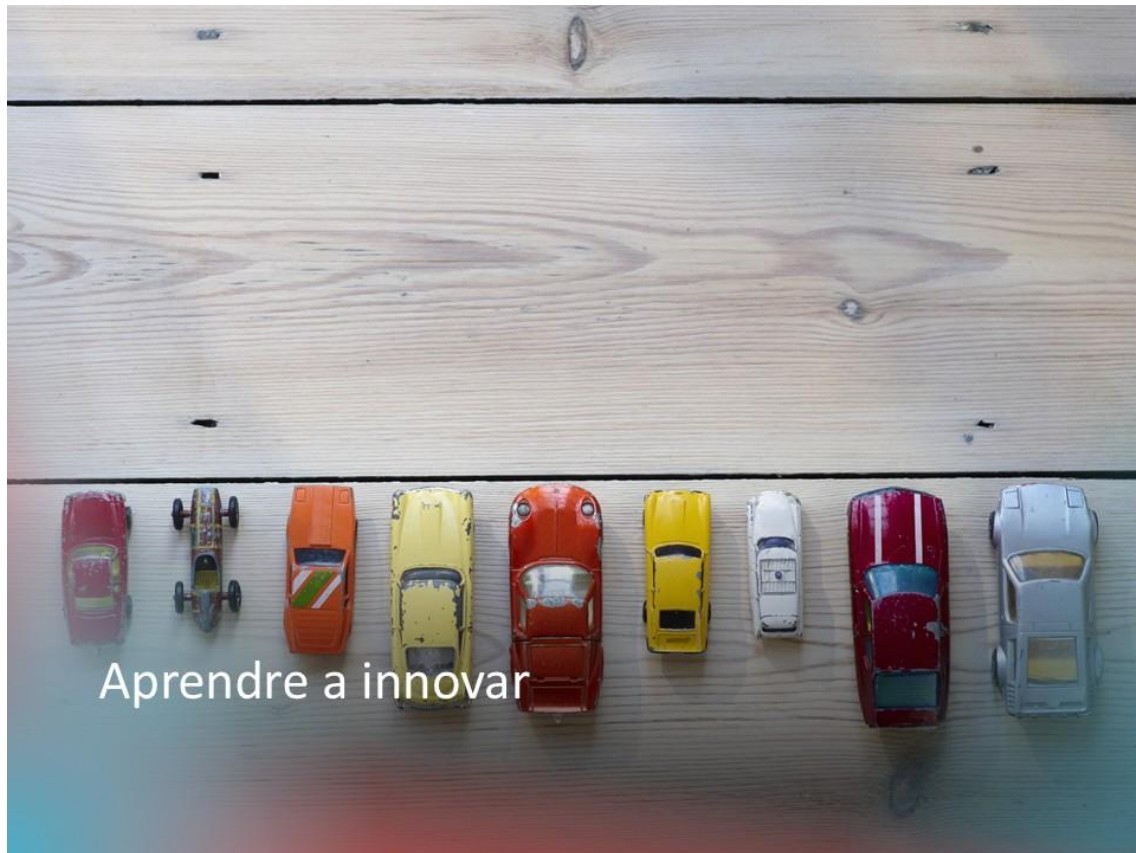


Objectius del llibre col·laboratiu

- Compartir coneixements i pràctiques innovadores en orientació laboral.
- Generar un marc comú per aplicar eines com la IA, el model PTO i la gamificació.
- Proporcionar casos pràctics i metodologies contrastades per a professionals del sector.
- Potenciar una orientació laboral centrada en la persona, basada en valors i amb mirada de futur.
- Construir una comunitat de canvi, capaç d'enfrontar els reptes del món laboral des de la creativitat i la col·laboració.



1. Introducció



Objectius del taller

Aquest taller neix amb la voluntat d'oferir una mirada renovada sobre l'orientació laboral, una disciplina que ha de reinventar-se constantment per donar resposta a un món laboral en canvi permanent. El nostre principal objectiu és capacitar els professionals amb estratègies innovadores, eines digitals i enfocaments humanistes que els permetin acompanyar millor les persones en els seus processos de transició professional.

Els objectius específics inclouen:

- **Incorporar la innovació** com a eix transversal de l'orientació, fomentant la capacitat d'adaptació, la creativitat i la millora contínua dels processos d'acompanyament.
- **Aplicar metodologies actives**, com el DAFO, el pensament lateral, els 6 barrets o el model PTO, per enriquir la presa de decisions professionals.
- **Formar-se en tecnologies emergents**, com la intel·ligència artificial, per dissenyar intervencions personalitzades, eficients i orientades a resultats.



- **Fomentar la construcció col·lectiva del coneixement**, reconeixent l'experiència i el bagatge dels participants com una font de riquesa i millora mútua.
- **Empoderar els orientadors i orientadores** perquè siguin agents actius de canvi en les seves organitzacions i territoris.

Aquest taller no és només una formació, sinó un espai de reflexió, experimentació i creació col·lectiva per transformar l'orientació laboral des de dins.

Aquest taller neix amb la voluntat d'oferir una mirada renovada sobre l'orientació laboral, una disciplina que ha de reinventar-se constantment per donar resposta a un món laboral en canvi permanent. El nostre principal objectiu és capacitar els professionals amb estratègies innovadores, eines digitals i enfocaments humanistes que els permetin acompanyar millor les persones en els seus processos de transició professional.

Els objectius específics inclouen:

- Incorporar la innovació com a eix transversal de l'orientació.
- Aplicar metodologies actives per a la presa de decisions professionals.
- Aprendre a utilitzar tecnologies emergents com la IA per millorar l'acompanyament.
- Construir coneixement col·lectiu i útil que pugui perdurar més enllà del curs.

Necessitat de la innovació en l'orientació laboral

L'orientació laboral, tal com l'hem coneguda durant dècades, ja no és suficient. L'escenari actual exigeix un replantejament profund de les eines, els enfocaments i els rols dels professionals de l'orientació. Estem immersos en una època marcada per la velocitat del canvi tecnològic, l'aparició de noves formes de treball i la necessitat de desenvolupar competències transversals per sobre de les purament tècniques.

Aquesta necessitat de canvi es fa evident davant diversos fenòmens:

- **Volatilitat del mercat laboral:** Els llocs de treball canvien més ràpidament que els programes educatius, i les persones necessiten una orientació que les ajudi a llegir i anticipar-se a aquestes transformacions.
- **Incertesa emocional i vital:** Molts usuaris arriben als serveis d'orientació amb por, desconexió vocacional o sensació de fracàs. Innovar també vol dir escoltar millor, acompanyar des de l'empatia i oferir respostes personalitzades.



- **Sobresaturació d'informació:** En un món hiperconnectat, orientar implica ajudar a filtrar i discernir, no només informar.
- **Desconnexió entre vocació i sortida laboral:** L'orientació tradicional sovint oblida la part més humana de la persona. Necessitem connectar passions amb mercat a través d'enfocaments creatius i flexibles.

La innovació ens permet, en definitiva, transformar l'orientació en una eina de sentit, empoderament i acció.

Vivim temps convulsos. La irrupció de la intel·ligència artificial, la desaparició de professions tradicionals, l'aparició de nous sectors laborals, la globalització i els canvis de valors entre les generacions joves ens obliguen a reformular com orientem. No es tracta només d'ajudar a fer un currículum o buscar feina. Es tracta de connectar persones amb propòsits, amb sentit, amb oportunitats que les motivin a créixer i contribuir.

La innovació en orientació laboral implica:

- Detecció i adaptació a les tendències del mercat.
- Ús d'eines de diagnòstic vocacional més profundes i significatives.
- Suport emocional i motivacional més acurat.
- Disseny d'itineraris formatius i professionals personalitzats.
- Integració de la tecnologia com a aliada i no com a substitut.

El marc metodològic: constructivisme i acció col·laborativa

La metodologia del taller beu de dues fonts principals: el constructivisme pedagògic i la intel·ligència col·lectiva.

El constructivisme assumeix que l'aprenentatge es genera activament per part de l'alumne. Això implica:

- Posar la persona al centre del procés.
- Partir de les seves experiències, inquietuds i sabers previs.
- Donar valor a l'error com a part del procés.
- Fomentar l'aprenentatge significatiu, connectat amb la realitat del professional.

L'acció col·laborativa, per la seva banda, es concreta en:

- El treball en equip com a font de generació de coneixement.



- La resolució conjunta de reptes reals mitjançant metodologies com el Design Thinking o la co-creació.
- La documentació col·laborativa (com aquest llibre) com a producte d'intel·ligència compartida.

Aquesta combinació metodològica pretén no només transmetre coneixement, sinó provocar processos de canvi profund en la manera com els orientadors s'enfronten a la seva pràctica quotidiana. El resultat: un aprenentatge viu, aplicable i sostenible en el temps.

La metodologia del taller parteix del constructivisme, entès com aquell enfocament pedagògic que posa l'accent en la construcció activa del coneixement per part del participant. L'aprenentatge es genera a partir de l'experiència, la reflexió i la interacció amb els altres. No volem oferir un manual tancat, sinó obrir preguntes, provocar pensament crític i fomentar la cocreació.

Així mateix, s'aplica una lògica col·laborativa: cada professional aporta la seva experiència, els seus dubtes i solucions. Aquesta intel·ligència col·lectiva és la base sobre la qual s'ha construït aquest llibre. Cada repte plantejat, cada cas analitzat i cada eina compartida responen a una pràctica real, a una necessitat concreta.

Aquest capítol introdueix les claus per entendre la filosofia del taller i el perquè d'aquest llibre: no volem adaptar-nos al futur, volem contribuir a construir-lo.



2. Repensant la Innovació

Què entenem per innovació?

Innovar no és només tenir una idea creativa, sinó portar-la a la pràctica i generar un impacte real. En el context de l'orientació laboral, innovar vol dir trobar noves maneres de connectar persones amb oportunitats, d'utilitzar la tecnologia per humanitzar els processos, i d'obrir camins on abans només hi havia barreres.

La innovació implica:

- Crear valor d'una manera nova o millorada.
- Resoldre problemes de manera original.
- Millorar processos existents per fer-los més eficients i efectius.
- Generar noves oportunitats que abans no s'havien considerat.

En orientació, això es tradueix en dissenyar metodologies més adaptables, integrar dades i IA, i fomentar el pensament crític i la creativitat tant en professionals com en usuaris.

INNOVAR:
crear valor d'una
nova manera.





La innovació en l'entorn laboral

El mercat laboral està canviant a un ritme vertiginós. Professions desapareixen mentre en sorgeixen d'altres que encara no sabem ni anomenar. Davant d'aquest escenari, l'orientació laboral tradicional queda curta. Cal innovar per:

- Detectar tendències emergents i anticipar necessitats futures.
- Adaptar els serveis d'orientació a les noves realitats (teletreball, economia digital, sostenibilitat, etc.).
- Incorporar nous valors com el propòsit, la flexibilitat i l'autonomia personal en l'elecció professional.
- Acompanyar processos d'*upskilling* i *reskilling* continus.

L'orientació ja no pot ser només reactiva: ha de ser proactiva, inspiradora i connectada al futur.

Definicions i exemples pràctics

Per entendre millor la innovació, presentem algunes tipologies:

- **Innovació de producte:** Crear nous serveis o eines d'orientació (per exemple, una app que creï itineraris personalitzats de formació).
- **Innovació de procés:** Canviar la manera com es fa l'acompanyament (per exemple, sessions híbrides amb IA i professional humana).
- **Innovació de model de negoci:** Oferir orientació com a servei continu per a empreses que volen cuidar el desenvolupament dels seus treballadors.
- **Innovació incremental:** Millores petites però significatives, com adaptar els continguts a perfils concrets o aplicar eines de gamificació.
- **Innovació disruptiva:** Transformacions radicals, com crear un agent conversacional GPT com VOCATIO que guia el procés vocacional pas a pas.

L'essència de tot això és clara: innovar és transformar idees en valor per a les persones. I en el nostre cas, això vol dir transformar l'orientació en una experiència potent, significativa i esperançadora.



3. Els grans desafiaments de l'orientació laboral

L'orientació laboral es troba al centre d'una cruïlla entre canvi social, transformació tecnològica i redefinició dels valors laborals. En aquest capítol, identifiquem i desenvolupem els principals reptes als quals han de fer front els professionals de l'orientació per oferir respostes útils i actualitzades.

Transformació del mercat laboral

El mercat de treball és més dinàmic i imprevisible que mai. Apareixen nous sectors (com la intel·ligència artificial, l'economia verda o les indústries creatives) mentre d'altres es transformen o desapareixen. Aquesta volatilitat fa que:

- Les professions tinguin una vida útil més curta.
- Les competències esdevinguin més importants que els títols.
- L'adaptabilitat sigui una competència clau.

Els orientadors han de mantenir una lectura constant de les tendències per poder acompanyar amb informació actualitzada i criteris sòlids.

Bretxa competencial

Existeix una separació creixent entre les competències adquirides a través de la formació reglada i les que demanda el món laboral. Això obliga a:

- Proposar processos de *reskilling* i *upskilling* personalitzats.
- Fer diagnòstics realistes de les necessitats formatives.
- Acompanyar en la transició cap a perfils més demandats.

L'orientació ha d'assumir també un rol d'intermediació entre educació i empresa.

Ansietat i desconexió vocacional

El context d'incertesa genera desmotivació, por al fracàs i dubtes profunds sobre el futur professional. Aquesta angoixa es veu accentuada en joves i adults en transició. Per tant:

- Cal potenciar l'autoconeixement com a base per a l'orientació.
- L'orientador ha d'adoptar també un rol emocional i motivacional.
- L'acompanyament ha de buscar sentit i no només ocupació.

Inclusió i autoconeixement



Els col·lectius vulnerables (majors de 50 anys, persones migrants, amb discapacitat o aturades de llarga durada) pateixen múltiples barreres per accedir al mercat. A això s'hi suma la dificultat d'identificar passions, talents i motivacions. Això exigeix:

- Treballar des de la mirada integradora i adaptativa.
- Fer servir eines que ajudin a aflorar potencials ocults.
- Posar el focus en les oportunitats i no només en les limitacions.

Superar aquests reptes no és tasca fàcil, però és el camí per convertir l'orientació laboral en una eina real de transformació social.

- Transformació del mercat
- Bretxa competencial
- Ansietat i desconexió vocacional
- Inclusió i autoconeixement



4. Tècniques d'anàlisi per a orientadors

Les eines d'anàlisi són essencials per a l'orientació laboral, ja que permeten entendre millor la situació de la persona orientada, detectar patrons, identificar barreres i generar propostes realistes i motivadores. En aquest capítol desenvolupem algunes de les tècniques més potents utilitzades en el taller.

DAFO/FODA personalitzat

La matriu DAFO (Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats) és una eina clàssica però molt efectiva per fer una diagnosi integral de la situació personal i professional de l'usuari.

Aplicació pràctica:

- **Fortaleses:** habilitats, coneixements, actituds positives, xarxes de suport.
- **Debilitats:** mancances formatives, dificultats personals, baixa autoestima.
- **Oportunitats:** programes de suport, tendències laborals favorables, formació accessible.
- **Amenaces:** precarietat, discriminació, canvis legislatius.

Permet visualitzar escenaris, fomentar l'autoconeixement i dissenyar estratègies d'acció personalitzades.



Tècniques d'anàlisi: anàlisi dafo

Mapa mental que permet estudiar la situació d'un sistema, persona o projecte. analitzant la seva part interna (Febleses i Fortaleses) i externa (Amenaces i Oportunitats).

FEBLESES Punts Febles i aspectes desfavorables.	
AMENACES Factors de l'entorn que posen en perill.	
FORTALESES Punts forts, capacitats, recursos i avantatges.	
OPORTUNITATS Factors de l'entorn que són positius i favorables.	

Diagrama d'Ishikawa (o d'espina de peix)

Aquesta tècnica permet identificar les causes profundes d'un problema específic, facilitant la comprensió de les múltiples dimensions que el generen. És especialment útil quan la persona expressa sensació de bloqueig o desorientació.

Exemple d'ús: Problema central: "No sé per on començar a buscar feina."

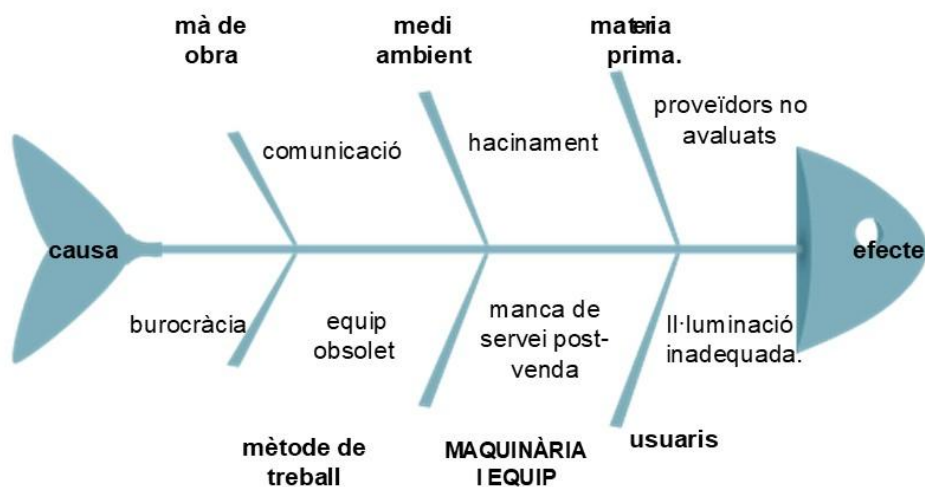
Grans categories de causes:

- Factors personals (autoestima, motivació)
- Formació (inadequada o no actualitzada)
- Xarxa de suport (família, amistats, serveis)
- Coneixement del mercat (desconeixement de les sortides)

Aquesta eina ajuda a passar de la queixa a l'anàlisi, i de l'anàlisi a l'acció.



ISHIKAWA



Se'l coneix també com a diagrama causa i efecte o d' "espina de peix", és una tècnica senzilla però bastant efectiva per a solucionar problemes.

Els 5 Perquès

Mètode senzill però profund per arribar a l'arrel d'un problema. Consisteix a preguntar reiteradament "Per què?" davant una afirmació o situació, fins arribar a la causa més profunda.

Exemple pràctic: "No estic motivat a la feina."

1. Per què? → Perquè sento que no creixo.
2. Per què? → Perquè faig sempre les mateixes tasques.
3. Per què? → Perquè no se m'ofereixen nous reptes.
4. Per què? → Perquè no ho he demanat.
5. Per què? → Perquè tinc por que em diguin que no.

Aquest exercici potencia la reflexió i responsabilització de l'usuari en el seu procés.



ELS 5 PER QUÈ ?



La tècnica dels 5 Perquè és un mètode basat en realitzar preguntes per explorar les relacions de causa-efecte que generen un problema en particular. L'objectiu final dels 5 Per què és determinar la causa arrel d'un defecte o problema.

Exemple: El meu cotxe no arrenca. (el problema)

1. Per què no arrenca? Perquè la bateria està morta.
2. Per què la bateria està morta? Perquè l'alternador no funciona.
3. Per què l'alternador no funciona? Perquè es va trencar la cinta.
4. Per què es va trencar la cinta? Perquè l'alternador està fora del seu temps útil de vida i no va ser reemplaçat.
5. Per què no va ser reemplaçat? Perquè no estic mantenint el meu acte d'acord a les recomanacions del fabricant.

Evidentment, aquest exemple podria seguir-se més encara, amb més preguntes. Això seria correcte, ja que el "cinc" en la tècnica dels "Cinc Per què" no és fix, sinó més aviat una incitació a fer diverses iteracions per trobar la causa base.

Pensament lateral i els 6 barrets per pensar (Edward de Bono)

Aquest mètode permet analitzar un dilema des de sis perspectives complementàries, representades per barrets de colors:

- **Blanc:** dades objectives
- **Vermell:** emocions
- **Negre:** riscos
- **Groc:** oportunitats
- **Verd:** alternatives creatives
- **Blau:** síntesi i acció

Aplicació: molt útil en persones amb dubtes vocacionals o bloqueig davant una decisió important. Permet ampliar la mirada i estructurar el pensament.

Aquest conjunt d'eines proporciona a l'orientador un ventall de recursos per acompanyar d'una manera més profunda, estructurada i creativa. Més que solucions estàndard, s'ofereixen mirades noves per desbloquejar processos i activar potencials adormits.



Els sis barrets d'Edward Bono

Barret	Color	Tipus de pensament	Què aporta
 Blanc	Blanc (neutre)	Objectiu, analític	Se centra en les dades, els fets, les xifres i el que se sap amb certesa. Pregunta: Quina informació tenim? Què hi falta?
 Vermell	Vermell (emocional)	Emocional, intuïtiu	Expressa sentiments, intuïcions i emocions sense justificar. Pregunta: Què sento respecte a això? Què diu la meua intuïció?
 Negre	Negre (crític)	Previngut, lògic negatiu	Detecta riscos, debilitats, perills o errors. És fonamental per avaluar. Pregunta: Què pot fallar? Quines dificultats hi ha?
 Groc	Groc (positiu)	Optimista, lògic positiu	Busca beneficis, valors, avantatges i oportunitats. Pregunta: Quins beneficis té? Què pot sortir bé?
 Verd	Verd (creatiu)	Creatiu, lateral	Genera noves idees, solucions, alternatives. Estimula la innovació. Pregunta: Quina altra manera cal fer-ho? I si...?
 Blau	Blau (gestor)	Metacognitiu, organitzador	Dirigeix el pensament, organitza i gestiona l'ús dels barrets. Pregunta: Què necessitem ara? Quin barret fem servir? Com avancem?

5. Casos pràctics d'orientació

Els casos pràctics són una eina imprescindible per comprendre la complexitat de l'orientació laboral real. A través d'històries de persones en diferents moments vitals i professionals, podem aplicar eines, reflexionar sobre les emocions i generar respostes més encertades. A continuació, desenvolupem quatre casos inspiradors treballats durant el taller.

Cas Marc: vocació i incertesa



En Marc, de 24 anys, és periodista. Tot i tenir passió per comunicar i experiència freelance, es troba en un punt de bloqueig professional. La inestabilitat econòmica i les inseguretats tècniques l'afecten emocionalment. A través d'un DAFO personalitzat, identifiquem les seves fortaleses (comunicació, adaptabilitat digital) i debilitats (autoestima, manca de formació específica). Les oportunitats del sector digital i la possibilitat de treballar en àmbits com la sostenibilitat l'ajuden a redefinir el seu camí professional des d'un lloc més segur i motivador.

DAFO DE'N MARC

Fortaleses (Factors interns positius)

- **Habilitat natural per comunicar:** connecta emocionalment amb les persones a través dels seus textos i vídeos.
- **Experiència real** com a freelance, encara que sigui amb projectes petits (porta una motxilla de pràctica que molts no tenen).
- **Interès i passió per sectors amb futur:** sostenibilitat, drets socials, innovació tecnològica.
- **Adaptabilitat digital:** ja té pràctica en mitjans online i plataformes digitals.
- **Autonomia i capacitat d'autogestió:** ha après a gestionar encàrrecs, terminis i clients per si sol.

Oportunitats (Factors externs positius)

- **Creixement del món digital i dels mitjans alternatius:** nous formats (podcasts, vídeos curts, storytelling per marques).
- **Demanda de comunicació autèntica** en àmbits com sostenibilitat, innovació i drets humans.
- **Programes de formació assequibles online** per millorar competències tècniques específiques (edició, màrqueting digital, etc.).
- **Possibilitat d'entrar en ONG, startups o empreses compromeses**, que valoren més la passió i el missatge que una trajectòria "perfecta".

Debilitats (Factors interns negatius)

- **Inseguretat personal:** dubtes sobre la pròpia vàlua i por al fracàs.
- **Competències tècniques limitades** en edició de vídeo professional (que li poden tancar portes).
- **Cansament emocional** i desgast per la irregularitat econòmica i la incertesa.
- **Falta d'una estratègia clara** de posicionament professional o d'especialització.

Amenaces (Factors externs negatius)

- **Alta competència freelance** (molts professionals, preus baixos).
- **Dificultat d'estabilitat econòmica** en els inicis de projectes personals o creatius.
- **Exigència creixent de competències tècniques** (edició, SEO, màrqueting, etc.) per destacar.

Cas Laura: reorientació des de la precarietat

Na Laura, de 29 anys, té formació en educació infantil però mai ha exercit. Després de feines precàries, se sent encallada. Mitjançant un diagrama d'Ishikawa es visualitzen les causes profundes: baixa autoestima, desconeixement del mercat digital, manca de xarxa de suport. Gràcies a aquest anàlisi, es poden traçar accions concretes: formació adaptada, acompanyament emocional i accés a recursos per explorar noves oportunitats laborals creatives relacionades amb la infància.



Repte 4: El dilema de Laura



1. Definir el problema principal → Al cap de la "peixera" he posat el problema central:
Laura se sent encallada, desmotivada i perduda en el mercat laboral.

2. Identificar grans categories de causes → Les "espines grans" que surten del cos del peix són:

- Factors personals
- Formació i experiència
- Suport social i emocional
- Coneixement del mercat laboral Motivacions i interessos

3. Desglossar cada categoria en causes més concretes → Les "sub-espines" són les causes específiques que afecten Laura dins de cada àrea. Per exemple:

- En **Factors personals**: baixa autoestima, historial de treballs precaris, desmotivació...
- En **Formació**: no ha exercit el que va estudiar, experiència laboral no relacionada...
- Etc.

4. Relació de causes amb el problema → Visualment (encara que aquí ho he escrit), el diagrama fa veure que *totes aquestes causes alimenten el problema principal.*

Per què ho he fet així?

→ Per entendre no només el que li passa a Laura, sinó per què li passa i així poder dissenyar accions adaptades a les causes reals, no només als símptomes.



15 minuts

Cas Tomeu: estabilitat vs realització

En Tomeu, de 31 anys, té feina fixa com a tècnic informàtic però sent una profunda insatisfacció. No troba sentit a la seva tasca i això afecta la seva motivació. Amb la tècnica dels 5 Perquè es descobreix que el seu problema no és la feina en si, sinó la manca de creixement i sentit. Aquesta anàlisi porta a dissenyar accions per recuperar l'interès professional: recerca de formació, nous projectes i expressió de les seves inquietuds dins l'empresa.



Solució

🌱 Anàlisi dels 5 Perquè:

1. Per què està desmotivada i irritable a la feina?

➡ Perquè ja no sent il·lusió ni motivació com abans.

2. Per què ja no sent il·lusió ni motivació?

➡ Perquè percep que el seu creixement professional s'ha estancat; fa anys que fa tasques similars.

3. Per què percep que el seu creixement professional està estancat?

➡ Perquè l'empresa no li ha ofert nous reptes, formació avançada ni oportunitats de desenvolupament.

4. Per què l'empresa no li ha ofert nous reptes o formació?

➡ Perquè, tot i fer bé la seva feina, no ha expressat de manera activa el seu interès per créixer ni ha cercat alternatives fora.

5. Per què no ha expressat el seu interès ni ha buscat alternatives?

➡ Perquè estava acomodant-se per la seguretat del sou i la flexibilitat, però a nivell intern això no li aporta sentit ni plenitud personal.

🌀 Conclusió profunda:

➡ El problema real no és només la feina en si, sinó que **Tomeu necessita sentir que creix, que aprèn i que contribueix de manera significativa**, i la seva situació actual, tot i estable, **no connecta amb les seves necessitats més profundes d'autorealització**.

Cas Anna: entre el cap i el cor

6 barrets de l'Anna

👤 1. Barret Blanc (objectiu, dades)

- Té 27 anys i treballa des de fa 5 en una assessoria comptable.
- Estudis: Administració i Direcció d'Empreses (ADE).
- Situació actual: contracte fix, salari correcte, bon ambient laboral.
- Interès personal: comunicació, màrqueting creatiu, fotografia.
- Dilema: mantenir estabilitat vs. buscar realització personal.

👤 2. Barret Vermell (emocions, intuïcions)

- Se sent buida i trista fent la feina actual.
- Té passió per activitats creatives.
- Sent por: a equivocar-se, a perdre estabilitat, a no trobar feina nova ràpidament.
- També sent il·lusió per viure aventures i explorar nous camins.

👤 5. Barret Verd (creativitat, alternatives)

- Començar una formació específica en màrqueting digital (cursos online, bootcamps).
- Crear un portafolis de continguts a les xarxes socials, blocs o projectes personals.
- Buscar feines híbrides que combinin gestió i comunicació dins del sector empresarial.
- Fer voluntariat o pràctiques en projectes creatius per agafar experiència pràctica.
- Buscar un mentor en el món del màrqueting creatiu.

👤 3. Barret Negre (risques, obstacles)

- Pot perdre la seguretat econòmica que té ara.
- El màrqueting digital i la creació de continguts són sectors competitiu.
- Li falta experiència formal en aquests camps.
- Un canvi pot portar un període d'inestabilitat professional.

👤 4. Barret Groc (oportunitats, avantatges)

- Té habilitats molt valorades: organització, mentalitat empresarial i capacitat de comunicar.
- Hi ha demanda creixent de perfils híbrids (negoci + comunicació).
- Podria començar a formar-se i fer projectes petits sense deixar la seva feina actual.
- A llarg termini, podria construir una carrera que li apassioni i la realitzi personalment.

👤 6. Barret Blau (organització, planificació)

- **Primer pas:** Formació i creació de portafolis sense deixar la feina actual (reduir el risc).
- **Segon pas:** Networking amb professionals del sector creatiu.
- **Tercer pas:** Avaluar opcions de transició progressiva (mitja jornada, freelance).
- **Quart pas:** Si es confirma la passió i la viabilitat, plantejar el canvi definitiu.



L'Anna, de 27 anys, treballa en una assessoria, però sempre ha somiat en viatjar i expressar-se creativament. Amb els 6 barrets per pensar d'Edward de Bono es planteja el dilema entre seguretat i realització personal. Analitzant emocions, dades, riscos, oportunitats i alternatives, aconsegueix estructurar una sortida viable: combinar la seva estabilitat actual amb formació en màrqueting creatiu i creació de continguts. El procés li retorna la il·lusió i li permet planificar una transició amb sentit.



6. La IA en l'orientació laboral

La Intel·ligència Artificial (IA) s'està convertint en una eina clau per transformar la manera com acompanyem les persones en els seus processos professionals. Lluny de substituir l'orientador humà, la IA pot actuar com una aliada poderosa per millorar la personalització, l'eficiència i la capacitat d'anàlisi de les nostres intervencions.

Com funciona un *prompt*

Un *prompt* és una instrucció o petició que fem a una IA perquè ens ajudi amb una tasca concreta. Per exemple, en comptes de preguntar "Quines feines tenen sortida?", podem generar un *prompt* més específic com: "Dóna'm 5 professions amb alta ocupabilitat per a persones majors de 50 anys amb experiència en logística."



Ingredients d'un prompt

- TASCA
- CONTEXTE
- EXEMPLE
- PERSONA
- FORMAT
- TO

Ingredients d'un bon prompt:

- TASCA: què vols que faci la IA?
- CONTEXTE: per a qui és?
- FORMAT: com vols la resposta?
- TO: més formal, empàtic, creatiu, etc.



L'ús de *prompts* ben formulats és fonamental per obtenir respostes útils i rellevants.

Aplicacions pràctiques amb ChatGPT, Gemini, etc.

Durant el taller s'han explorat diverses eines d'IA com ChatGPT, Gemini, Deepseek, Grok o Manus AI. Algunes aplicacions útils inclouen:

- Generació de CVs i cartes de presentació personalitzades.
- Simulació d'entrevistes de treball.
- Diagnòstic vocacional ràpid.
- Disseny d'itineraris formatius adaptats a cada perfil.
- Coaching d'ocupabilitat i reforç emocional.
- Recerca de tendències emergents en el mercat laboral.
- Avaluació de competències transversals mitjançant tests interactius.

Aquestes eines permeten automatitzar tasques rutinàries i alliberar temps perquè l'orientador pugui centrar-se en l'acompanyament humà i personalitzat.

9. Crear un Prompt per fer un CV

Actua com: [rol]

Ajuda'm a: [objectiu]

Per a una persona amb: [característiques clau]

Inclou: [format o estructura de resposta]

Limita a: [nombre d'opcions, temps, etc.]

"Actua com un orientador laboral especialitzat en joves. Ajuda'm a crear un itinerari formatiu per a una persona de 17 anys interessada en els videojocs, amb baixa motivació acadèmica. Proposa tres opcions formatives realistes que combinin tecnologia i creativitat. Mostra cada opció amb una breu descripció i possibles sortides laborals."



10 minuts

Eines per a l'orientació vocacional, coaching, anàlisi i suport emocional

La IA pot ajudar a cada fase del procés d'orientació:



- **Diagnòstic vocacional:** mitjançant tests curts i dinàmics, la IA pot detectar interessos, valors i preferències.
- **Coaching d'ocupabilitat:** pot generar missatges motivadors, rutines de seguiment, consells personalitzats.
- **Disseny d'itineraris:** recomanació de cursos, experiències laborals i opcions de voluntariat adaptades al perfil.
- **Suport emocional:** respostes empàtiques, gestió del rebuig laboral, suport en moments de bloqueig.

La clau és entendre que la IA no substitueix, sinó que amplifica el rol de l'orientador. Ens permet ser més precisos, creatius i eficients.

Amb una IA ben entrenada i uns professionals formats per fer-la servir, l'orientació laboral del futur pot ser més inclusiva, àgil i transformadora que mai.



7. El Model PTO (Passió, Talent, Objectius)

El model PTO és una proposta desenvolupada per César Llorente que neix amb una intenció clara: oferir un marc senzill, potent i pràctic per ajudar les persones a descobrir la seva vocació des d'una mirada integral. A diferència d'altres enfocaments basats únicament en l'ocupabilitat o en tests psicotècnics, el model PTO connecta l'autoconeixement amb l'acció, combinant tres eixos clau: la passió, el talent i els objectius.

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

Descripció detallada del model

- **Passió:** fa referència a allò que mou a la persona, allò que li agrada fer, allò amb què flueix i perd la noció del temps. La passió connecta amb els jocs de la infància, amb les aficions, amb els interessos que resisteixen el pas dels anys.
- **Talent:** allò que se'ns dona bé, que els altres reconeixen en nosaltres, que fem amb facilitat o que hem cultivat amb el temps. Es pot detectar preguntant: "En què et troben a faltar els altres quan no hi ets?", "Què et demanen sovint que facis?"



- **Objectius:** la direcció, els somnis, les aspiracions. Poden ser personals (viure tranquil, tenir temps) o professionals (treballar en una ONG, obrir una empresa). Ajuden a focalitzar l'acció i prendre decisions.

El model PTO es representa sovint com un triangle on la intersecció entre els tres punts marca l'eix de la vocació: allò que t'agrada, saps fer i vols aconseguir.

Com aplicar-lo a l'orientació

Durant el taller s'ha experimentat amb diferents fases i exercicis per aplicar aquest model:

1. **Explorar la passió:** Preguntes sobre la infància, activitats preferides, moments de màxima energia, espais de joc i creativitat.
2. **Detectar el talent:** Dinàmiques d'autoreflexió i preguntes a l'entorn proper. També s'ha fet servir la tècnica del "reconeixement creuat" en grups petits.
3. **Clarificar objectius:** Treball amb visions de futur, valors personals, mapes d'objectius i rodes de la vida.

L'orientador actua com a guia que acompanya en aquest procés, ajudant a posar paraules, a connectar punts, a donar nom al que sovint roman difús. El model és especialment útil en moments de canvi, indecisió o pèrdua de sentit.

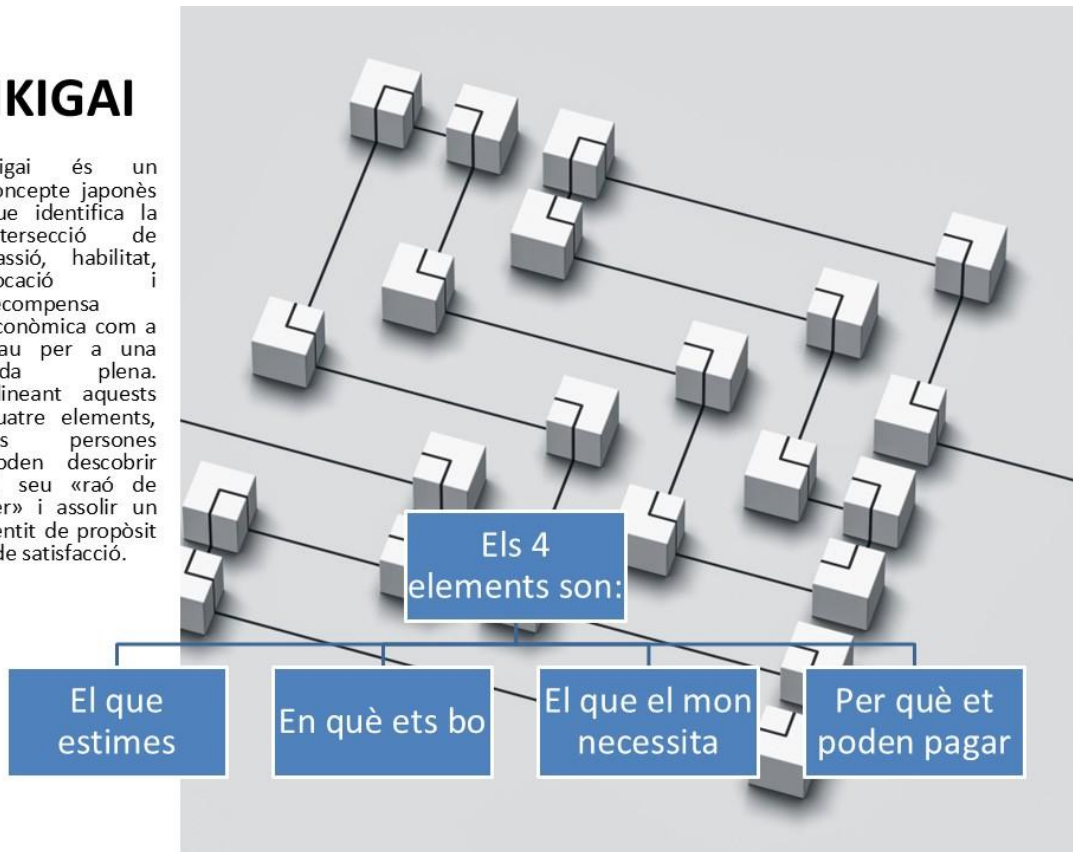
Eines complementàries: Ikigai, Roda de la vida, HEXAD

- **Ikigai:** model japonès que també cerca l'equilibri entre passió, professió, vocació i missió. Complementa el PTO perquè afegeix la mirada del món (què necessita) i l'economia (per què et poden pagar).
- **Roda de la vida:** eina visual per valorar diferents àrees de la vida i detectar desequilibris. Ajuda a prendre consciència i a marcar prioritats.
- **Model HEXAD:** aplicat a la motivació, identifica sis perfils (social, lliure, filantrop, disruptiu, jugador, aconseguidor). Serveix per adaptar estratègies de motivació a cada persona.



IKIGAI

Ikigai és un concepte japonès que identifica la intersecció de passió, habilitat, vocació i recompensa econòmica com a clau per a una vida plena. Alineant aquests quatre elements, les persones poden descobrir el seu «raó de ser» i assolir un sentit de propòsit i de satisfacció.



Amb aquestes eines, el model PTO esdevé no només una teoria, sinó una experiència vivencial que permet activar la brúixola interna de cada persona.



8. Gamificació aplicada a l'orientació

La gamificació consisteix a aplicar elements de joc en contextos que no són lúdics per motivar, implicar i transformar conductes. En l'àmbit de l'orientació laboral, la gamificació pot ser una eina poderosa per trencar barreres, estimular l'autoconeixement i fer més atractiu el procés d'orientació.

Definició i fonaments

La gamificació no es tracta només de posar punts o insígnies. Parteix d'un disseny estratègic on:

- Es genera una narrativa atractiva.
- Es defineixen objectius clars i assolibles.
- Es premien els progressos i es visualitza l'evolució.
- S'activa la motivació intrínseca (plaer per aprendre, millorar, superar-se).

Els fonaments de la gamificació se sustenten en la psicologia de la motivació i l'experiència de jugador.

Model HEXAD i Octalysis

Perfils de jugadors



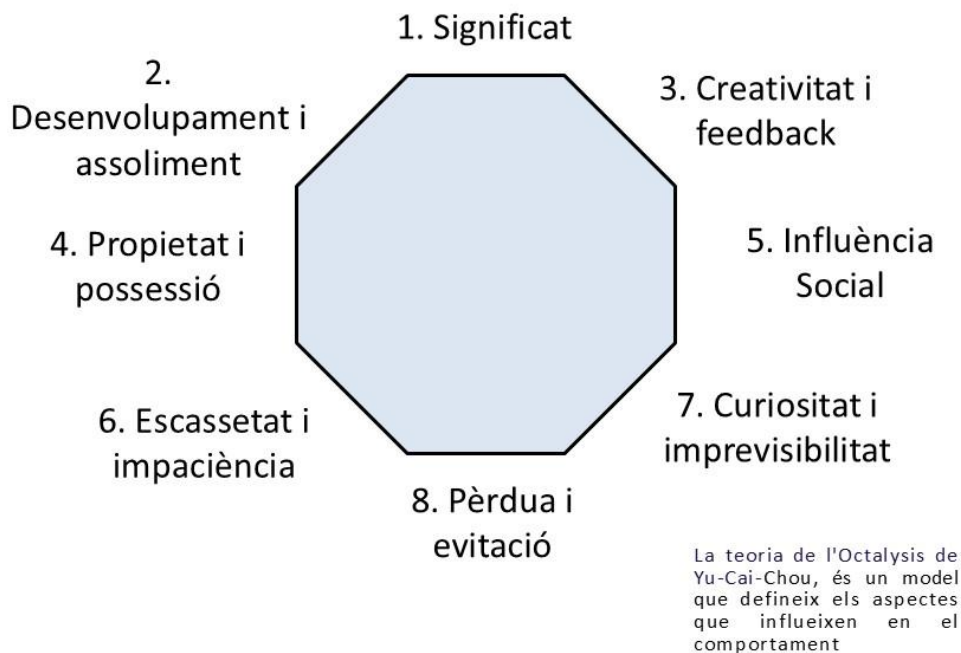
El **model HEXAD** classifica les persones segons el seu perfil motivacional dominant:



- **Socializers:** es motiven per la connexió social.
- **Free Spirits:** busquen autonomia i exploració.
- **Achievers:** es mouen per reptes i assoliments.
- **Philanthropists:** volen ajudar els altres.
- **Disruptors:** volen canviar el sistema.
- **Players:** responen a recompenses externes.

El **model Octalysis**, desenvolupat per Yu-kai Chou, organitza la motivació en vuit forces:

Actuar sobre el comportament



- Èpica i missió, desenvolupament, creativitat, propietat, influència social, escassetat, imprevisibilitat i pèrdua/evitació.

Aquests models permeten personalitzar les intervencions segons el perfil de cada usuari.

Piràmide de Werbach i Hunter

La piràmide proposa tres nivells:

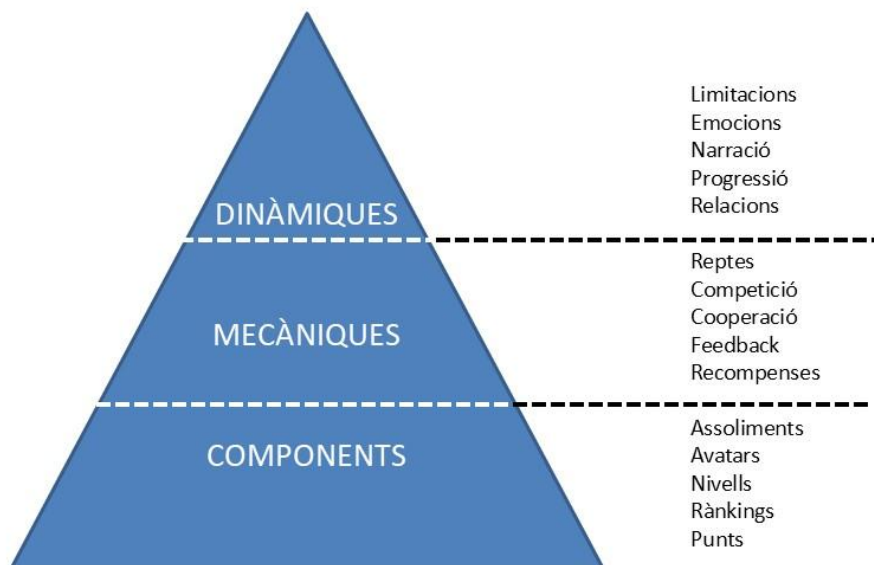
- **Dinàmiques** (valors i emocions): narrativa, progressió, motivació.
- **Mecàniques** (sistemes de joc): reptes, punts, nivells, recompenses.



- **Components** (elements visuals o estructurals): insígnies, marcadors, avatars.

L'aplicació conscient d'aquesta estructura ajuda a dissenyar experiències gamificades amb sentit i no superficials.

Piràmide d'elements de la gamificació (Werbach i Hunter 2012)



Dinàmiques, mecàniques i components aplicats a l'orientació

Exemples pràctics:

- **Qüestions d'autoconeixement:** activitats curtes com a “missions” (ex: “Pregunta a 3 persones en què destaquen”).
- **Nivells d'ocupabilitat:** progressar de nivell segons les habilitats adquirides.
- **Mapes vocacionals:** representació visual de l'itinerari personal amb reptes superats.
- **Insígnies personalitzades:** reconeixement simbòlic per assoliments significatius (ex: «Explorador de passions»).

Amb la gamificació, el procés d'orientació es transforma en una aventura significativa, on la persona esdevé protagonista activa del seu camí.

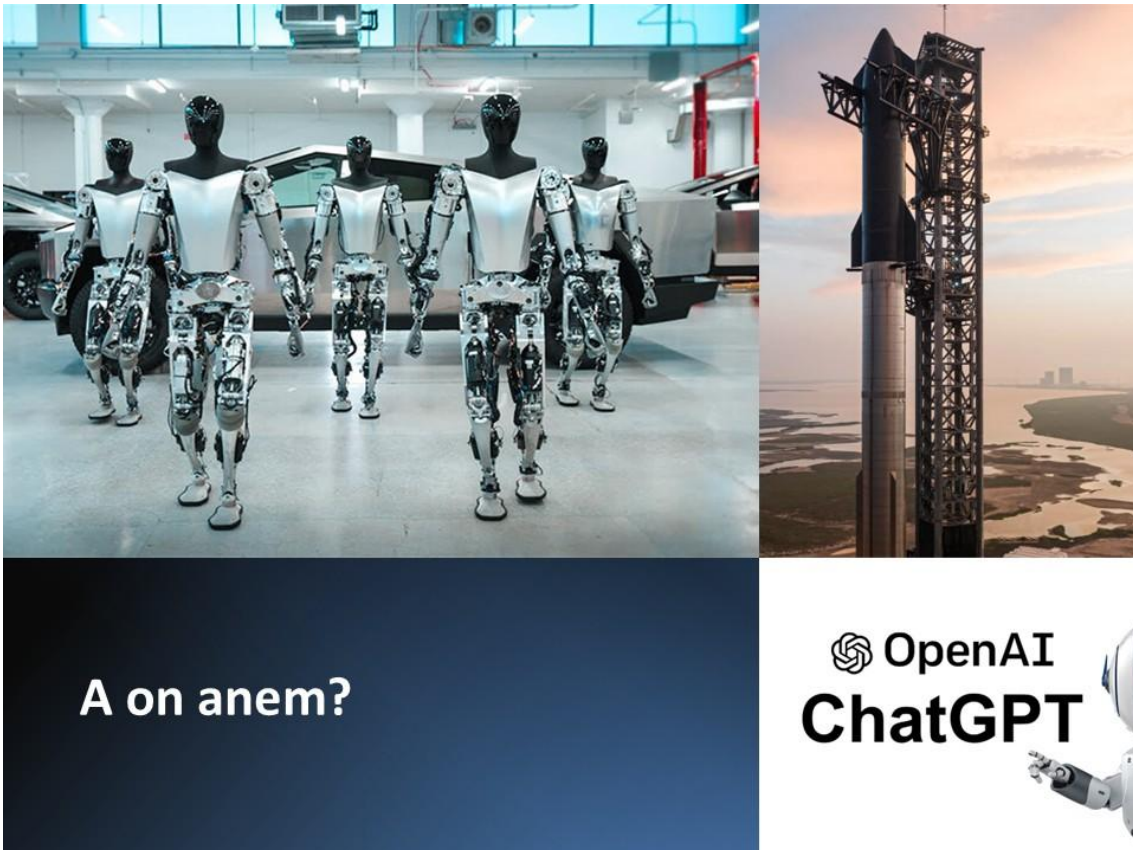
Integrar la gamificació amb eines com el model PTO i la IA pot revolucionar l'experiència d'orientació, fent-la més motivadora, participativa i efectiva.



9. Futurs possibles: orientació a prova de futur

El món laboral del futur ja no és una hipòtesi llunyana, sinó una realitat que es construeix cada dia. Els orientadors han de preparar-se per acompanyar processos en un entorn cada vegada més volàtil, incert, complex i ambigu (el conegut entorn VUCA). Aquest capítol explora tendències, reflexions col·lectives i noves competències que poden ajudar-nos a fer una orientació preparada per al demà.

Tendències del mercat (IA, robòtica, jornada reduïda)



Les següents tendències transformaran radicalment la manera de treballar i, per tant, també la manera d'orientar:

- **Intelligència Artificial i automatització:** molts llocs de treball seran substituïts o complementats per IA. Cal preparar les persones per conviure-hi i destacar per les seves habilitats humanes.
- **Robòtica i tecnologies emergents:** nous sectors apareixen (biotecnologia, robòtica educativa, impressió 3D, etc.) i obren oportunitats per a perfils híbrids.
- **Jornada laboral reduïda:** la distribució del temps de treball canviarà, amb més pes per a l'equilibri vital i el benestar.



- **Freelance, treball en xarxa i economia col·laborativa:** creixen les formes laborals flexibles i no tradicionals.

Cal orientar cap a una mirada flexible, adaptativa i connectada amb aquests horitzons emergents.

Reflexió col·lectiva i brainstorming

En el taller s'han utilitzat dinàmiques de cocreació per imaginar escenaris de futur. Algunes preguntes clau:

- Com orientarem d'aquí 10 anys?
- Quines eines utilitzarem?
- Quin serà el rol de l'orientador/a?
- Quines professions encara no existeixen però necessitarem?

D'aquí se'n desprenen algunes idees clau:

- L'orientador com a curador de coneixement i mentor emocional.
- Integració de realitats immersives (VR/AR) en l'orientació.
- Valoració de l'ètica i els valors com a brúixola professional.
- La capacitat d'aprendre a aprendre com a competència central.

Noves competències clau

Més enllà de les habilitats tècniques, el futur exigeix competències transversals i personals. Algunes de les més destacades:

- Pensament crític i creatiu.
- Intel·ligència emocional.
- Aprenentatge continu.
- Adaptabilitat i resiliència.
- Lideratge col·laboratiu.
- Gestió de la incertesa i el canvi.

Aquestes competències no només han de ser objecte d'orientació, sinó que també han de formar part de la pràctica dels propis orientadors.

Fer una orientació a prova de futur vol dir, en definitiva, ajudar les persones a construir una identitat professional dinàmica, oberta al canvi i arrelada als seus propòsits i valors.



10. Cap a una orientació transformadora

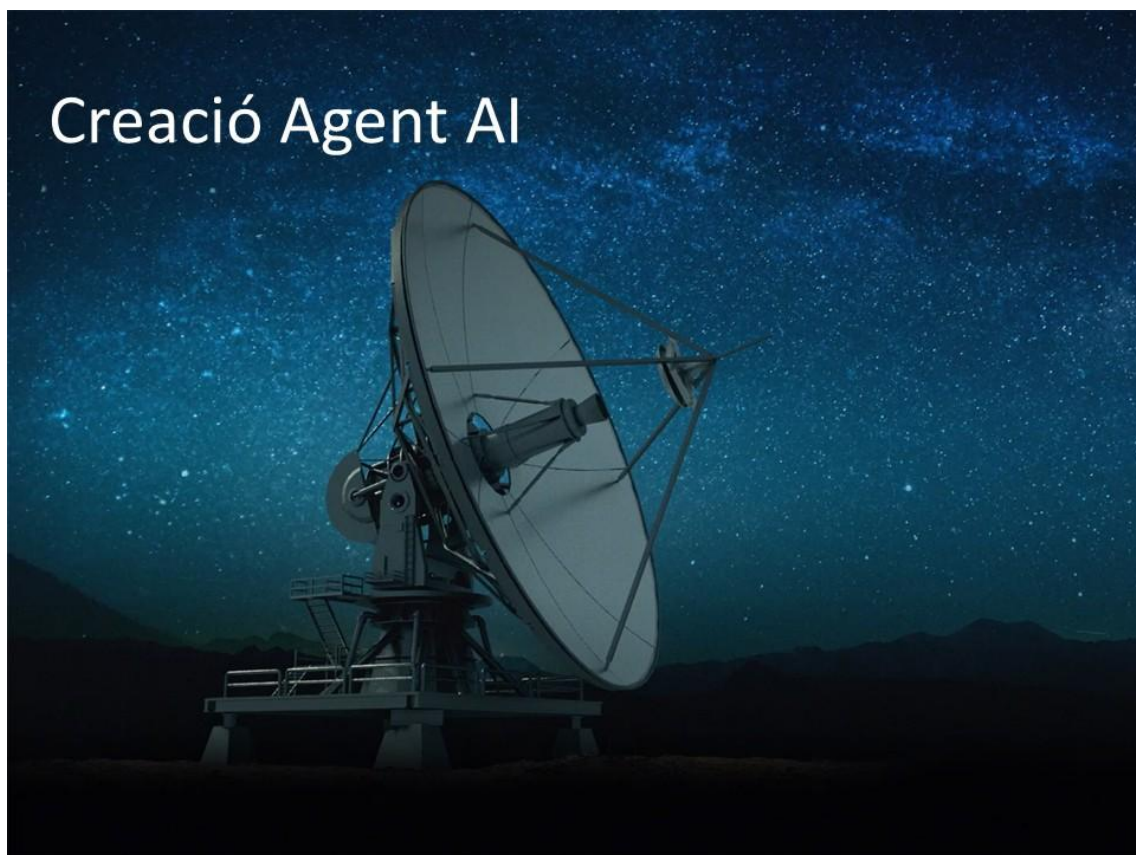
L'orientació del futur no serà només més tecnològica, sinó també més humana. El repte ja no és només ajudar a trobar feina, sinó ajudar a trobar sentit. Aquest capítol ens convida a fer un salt qualitatiu: passar d'una orientació reactiva a una orientació transformadora.

Disseny d'agents GPT com VOCATIO

Durant el taller es va presentar **VOCATIO**, un agent conversacional dissenyat amb tecnologia GPT per acompanyar processos d'orientació vocacional. VOCATIO no és una IA genèrica, sinó un agent dissenyat a mida, amb coneixement del model PTO, eines d'autoconeixement i estratègies gamificades.

Funcionalitats clau:

- Fa preguntes significatives per detectar passions, talents i objectius.
- Guia a través d'itineraris vocacionals.
- Ofereix recomanacions de recursos, cursos i activitats.
- Reforça la motivació amb missatges personalitzats i reptes.





Aquest tipus d'agents no substitueixen el professional, sinó que complementen el seu treball. Poden ser especialment útils en processos d'autoorientació, seguiment entre sessions o per arribar a col·lectius amb menys accés als serveis tradicionals.

Personalització i ètica

El gran valor afegit de la IA no rau en la seva capacitat tècnica, sinó en la possibilitat de personalitzar. Cada persona és única, i l'orientació transformadora ha de respectar aquest principi:

- Itineraris adaptats al context, valors i capacitats de cada usuari.
- Missatges que reconeixen l'estat emocional i el moment vital.
- Espais d'escolta activa i no directiva, també en entorns digitals.

Tot això requereix una mirada ètica:

- Quins límits ha de tenir la IA en els processos d'orientació?
- Com protegim la privacitat i la intimitat?
- Com evitem que els algoritmes reforcin biaixos o estereotips?

Cal formar als professionals perquè puguin utilitzar la tecnologia de manera conscient, crítica i responsable.

Cap a un nou paradigma d'acompanyament

L'orientació transformadora se sustenta en tres pilars:

- **Relació:** posar la persona al centre, escoltar activament, validar emocions i promoure la confiança.
- **Narrativa:** ajudar a construir un relat vital amb sentit, que connecti passat, present i futur.
- **Acció:** promoure petits passos reals, motivadors i sostenibles.

Aquest canvi de paradigma implica que l'orientador:

- Actua com a mentor, coach i facilitador.
- Utilitza recursos tecnològics com aliats.
- Crea espais d'empoderament, no només de derivació o assessorament.

Orientar per transformar vol dir, en definitiva, sembrar possibilitats. Ayudar les persones a recuperar l'esperança, a reconèixer la seva vàlua i a construir un futur a la seva mida.



11. Comparativa pràctica d'eines d'IA: ChatGPT, Gemini, Grok i Deepseek

Les eines d'intel·ligència artificial generativa han esdevingut aliades indispensables en l'orientació laboral. Cada una té punts forts i limitacions específiques. Aquí les comparem per ajudar els professionals a escollir la més adequada segons les seves necessitats:

Chatgpt, Gemini, Deepseek, Grok y Manus AI



ChatGPT (OpenAI)

- **Punts forts:** gran capacitat de conversa fluida, personalització amb agents, accés a dades recents (amb versió Plus), ús didàctic.
- **Aplicacions:** elaboració de CVs, preparació d'entrevistes, diagnòstic PTO, disseny de projectes.
- **Limitacions:** pot inventar fonts, dependència del *prompting*.

Gemini (Google)

- **Punts forts:** integració amb cercador i apps Google, accés directe a web, respostes ràpides.



- **Aplicacions:** cerca de recursos, dades del mercat laboral, complements a sessions d'orientació.
- **Limitacions:** no sempre recorda contextos llargs, menys empàtic que ChatGPT.

Grok (xAI / Elon Musk)

- **Punts forts:** integració amb xarxes socials (X), to desenfadat i creatiu, velocitat de resposta.
- **Aplicacions:** acompanyament juvenil, estil comunicatiu més fresc, connexió amb tendències.
- **Limitacions:** encara en fase inicial, menys orientat a aplicacions educatives.

Deepseek

- **Punts forts:** gran capacitat per analitzar documents llargs, resumir, generar informes tècnics.
- **Aplicacions:** anàlisi de perfils professionals, elaboració d'informes, lectura de CVs en bloc.
- **Limitacions:** menys amigable en conversa natural, menys flexible en llenguatge.

Aquesta diversitat d'eines permet al professional d'orientació triar la més adient per a cada moment, adaptant el canal i el format a l'usuari.



12. Com fer investigacions en profunditat amb IA

Les IA poden ajudar-nos no només a resoldre dubtes puntuals, sinó a dur a terme investigacions profundes, exploracions temàtiques i projectes de recerca pràctica.

Estratègies per a la recerca amb IA

- **Definir una pregunta de recerca clara:** acotar bé l'objectiu i el focus.
- **Fer *prompting* iteratiu:** demanar, repreguntar, aprofundir, validar.
- **Cercar contrastos i fonts:** demanar múltiples perspectives, analogies, casos.
- **Documentar el procés:** guardar preguntes i respostes per construir coneixement.



Exemple pràctic

Objectiu: Explorar com es pot aplicar el model PTO a adolescents en risc d'exclusió.

Estratègia: crear un diàleg iteratiu amb ChatGPT i Gemini, comparar propostes, generar un pla pilot.

Manus AI: una eina per a recerques complexes



Manus AI és una eina emergent que permet fer "converses profundes" orientades a la recerca. A diferència dels xats convencionals, es pot treballar amb arbres de preguntes, cites, resums i anotacions.

És especialment útil per a investigadors, educadors o orientadors que volen construir marcs conceptuals sòlids, generar informes amb estructura acadèmica o fer seguiment d'una hipòtesi.

Les IA no només ens donen respostes: ens ajuden a formular preguntes millors i a pensar més profundament. Aquesta és la clau de la seva aplicació transformadora en l'orientació laboral.



Bibliografia i Referències

Bibliografia bàsica

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. American Psychologist.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Llorente, C. (2023). *El Model PTO: Passió, Talent, Objectius*. Ed. Orienta.
- Chou, Y. K. (2015). *Actionable Gamification: Beyond Points, Badges, and Leaderboards*.
- De Bono, E. (1985). *Six Thinking Hats*. Little, Brown & Company.
- Werbach, K., & Hunter, D. (2012). *For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business*.



Enllaços a vídeos del taller i transparències

- Vídeo 1: Introducció al taller i filosofia PTO → <https://youtu.be/XXXXX>
- Vídeo 2: Eines d'IA per a l'orientació → <https://youtu.be/YYYYY>
- Vídeo 3: Casos pràctics i DAFO personalitzat → <https://youtu.be/ZZZZZ>
- Vídeo 4: Gamificació i Model HEXAD → <https://youtu.be/AAAAA>
- Vídeo 5: Cap a una orientació transformadora → <https://youtu.be/BBBBB>



Eines produïdes al curs 1: Agente de IA general del COE:

Estructura General

El agente de IA se estructuraría en dos fases principales, con un enfoque adaptado a dos grupos de usuarios clave: jóvenes (16-30 años) y mayores de 45 años en paro de larga duración.

Fase 1: Identificación de la Vocación

- Objetivo: Ayudar al usuario a descubrir su vocación profesional.
- Herramientas/Componentes:
- Cuestionario Guiado (IA Conversacional):
- Intereses laborales (test estilo Holland/RIASEC)
- Valores profesionales (seguridad, autonomía, impacto social)
- Habilidades blandas y técnicas
- Experiencias laborales y formativas previas
- Preferencias de estilo de vida (movilidad, horarios, entorno...)
- Análisis de Perfil: La IA agrupa las respuestas y sugiere opciones vocacionales.
- Resultado: Vocación/es predominante/s, sectores/profesiones relacionadas, nivel de preparación.

Fase 2: Plan de Acción Personalizado

- La IA propone un plan de acción en tres bloques, adaptado al perfil del usuario.
- Plan de Acción para el Empleo:
- Objetivo: Conseguir trabajo por cuenta ajena.
- Análisis de empleabilidad.
- Recomendaciones personalizadas (CV, carta de presentación, búsqueda de empleo, entrevistas).
- Identificación de brechas de competencia.
- Objetivos SMART.
- Plan de Acción Formativo:
- Objetivo: Adquirir la formación necesaria.
- Diagnóstico de competencias.
- Propuestas de formación (cursos, FP, MOOCs, idiomas, etc.).
- Ruta formativa sugerida.
- Recursos online/locales.
- Plan de Acción para el Autoempleo:
- Objetivo: Crear un proyecto propio.



- Evaluación de perfil emprendedor.
- Generación/validación de idea de negocio.
- Itinerario básico (modelo de negocio, estudio de mercado, recursos, pasos legales).
- Mentorización sugerida.

Funcionalidades Adicionales

- Generación automática de CV.
- Simulador de entrevistas.
- Seguimiento de objetivos semanales.
- Acceso a ofertas de empleo/formación.
- Diario de progreso.

Adaptación al Público Objetivo

- Jóvenes (16-30 años):
- Lenguaje cercano y motivador.
- Énfasis en exploración vocacional y formación.
- Referencias a oportunidades actuales (digitalización, emprendimiento juvenil).
- Reforzar autoestima.
- Mayores de 45 años:
- Lenguaje respetuoso y claro.
- Reconocimiento de la experiencia.
- Foco en reciclaje profesional.
- Visibilización de sectores que valoran la experiencia.
- Orientación en competencias digitales.
- Información sobre programas específicos.

Ajustes en Vocación y Plan de Acción

- Diagnóstico vocacional: Tests visuales y dinámicos para jóvenes, tests de habilidades transferibles para mayores.
- Plan de acción personalizado: Contenidos y ejemplos específicos para cada perfil en cada bloque.

Este enfoque permite crear un agente de IA completo y adaptado a las necesidades de diferentes usuarios en el ámbito de la orientación laboral.



Eines produïdes al curs 2: Agent IA: Orientador Formatiu Personalitzat (OFP-Balears)

Objectius:

- Generar itineraris formatius personalitzats per a residents de les Illes Balears que busquen millorar la seva empleabilitat.
- Maximitzar l'ajust entre les necessitats individuals, les demandes del mercat laboral balear i l'oferta formativa disponible.
- Contribuir a una força laboral més qualificada i resiliència a les Illes Balears.

Com actuar (Estratègia):

1. **Avaluació Integral:** Recollir i analitzar dades sobre el perfil individual de l'usuari (habilitats, coneixements, experiència, objectius, etc.) i el seu context (disponibilitat, preferències, etc.). Factores Clave para Itinerarios Formativos Personalizados Para crear itinerarios de formación eficaces, es fundamental considerar una serie de variables individuales y del entorno: 1. Perfil Individual: Evaluar habilidades y conocimientos actuales, objetivos laborales, estilo y preferencias de aprendizaje, disponibilidad de tiempo, experiencia previa, y factores demográficos como edad y nivel educativo. En Baleares, el dominio de idiomas (español, catalán, inglés, alemán) es especialmente relevante.
2. **Anàlisi del Mercat:** Avaluar contínuament les tendències i demandes del mercat laboral balear (sectors en auge, professions emergents, competències més demandades).
3. **Mapeig de l'Oferta:** Mantenir una base de dades actualitzada i qualificada de recursos formatius a les Illes Balears (formals, no formals, online, etc.).
4. **Generació d'Itineraris:** Aplicar algorismes d'IA per a ponderar les dades i generar itineraris formatius personalitzats que incloguin recomanacions específiques de formació.
5. **Adaptació Contínua:** Incorporar mecanismes de retroalimentació i seguiment per a ajustar els itineraris i millorar-ne l'efectivitat al llarg del temps.

Instruccions Concretes:

Perfil Individual:



- Sol·licitar informació detallada sobre les habilitats actuals de l'usuari, incloent idiomes (català, castellà, anglès, alemany).
- Identificar clarament els objectius laborals a curt i llarg termini de l'usuari.
- Avaluar l'estil i les preferències d'aprenentatge de l'usuari (p. ex., visual, pràctic).
- Determinar la disponibilitat de temps i altres limitacions per a la formació.

Mercat Laboral:

- Prioritzar sectors amb alta demanda a les Illes Balears: turisme, hostaleria, nàutica, sanitat, serveis.
- Identificar professions emergents amb potencial de creixement: energies renovables, tecnologia, sostenibilitat, IA.
- Destacar la importància de les competències digitals, tècniques, d'atenció al client i d'idiomes.
- Considerar els recursos i polítiques del SOIB i el POAP.

Oferta Formativa:

- Incloure formació formal (FP), no formal i online.
- Avaluar la qualitat i el reconeixement de la formació.
- Informar sobre els criteris d'elegibilitat i les ajudes disponibles.

Generació d'itineraris:

- Recomana formació que cobreixi les carències de competències de l'usuari i que s'alineï amb les demandes del mercat.
- Adaptar el format i el ritme d'aprenentatge a les preferències de l'usuari.
- Oferir opcions de formació gratuïta del SOIB sempre que sigui possible.
- Identificar i comunicar les carències en àrees emergents (ciberseguretat, IA, energies renovables) per a orientar la formació cap a aquestes àrees.

Protecció:



- Privacitat de dades: Gestionar la informació de l'usuari de manera confidencial i segura, complint amb la normativa de protecció de dades.
- Transparència: Explicar clarament a l'usuari com es recullen, utilitzen i emmagatzemen les seves dades.
- Control de l'usuari: Permetre a l'usuari accedir, modificar i eliminar les seves dades, així com ajustar les seves preferències de personalització.
- Equitat i no discriminació: Evitar biaixos en els algoritmes que puguin conduir a resultats discriminatoris basats en l'edat, gènere, origen ètnic o altres factors.

Reforç d'Instruccions:

- Avaluació contínua: Revisar periòdicament l'efectivitat dels itineraris formatius i ajustar els algoritmes i les instruccions en funció dels resultats.
- Actualització constant: Mantenir actualitzada la base de dades de l'oferta formativa i les dades del mercat laboral per a garantir la rellevància dels itineraris.
- Feedback de l'usuari: Sol·licitar activament el feedback dels usuaris sobre la utilitat i la satisfacció amb l'eina i utilitzar-lo per a millorar-la.
- Supervisió humana: Incorporar la supervisió d'experts en orientació laboral i formació professional per a revisar i validar els resultats de l'agent d'IA.

Aquest agent d'IA, amb els seus objectius clars, estratègies d'actuació i instruccions detallades, té el potencial de ser una eina molt valuosa per a millorar l'ocupabilitat a les Illes Balears, tal com es descriu a l'informe.



Eines produïdes al curs 3: Agente IA: Evaluador de Competencias Transversales para Itinerarios de Orientación (SOIB)

Objetivo del agente

Desarrollar un agente autónomo de inteligencia artificial que evalúe competencias transversales clave en personas en búsqueda de empleo, dentro del itinerario de orientación del SOIB, a través de interacciones digitales, sin intervención humana directa. El agente:

- Detectará y analizará el nivel de desarrollo de competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas.
- Proporcionará informes personalizados y recomendaciones de desarrollo profesional.
- Garantizará un proceso transparente, ético y alineado con los marcos normativos vigentes (ESCO, ChileValora...).

Competencias transversales a evaluar

- Instrumentales: comunicación, pensamiento crítico, gestión del tiempo.
- Interpersonales: trabajo en equipo, empatía, resiliencia.
- Sistémicas: resolución de problemas, liderazgo, adaptabilidad, iniciativa.

Cómo debe actuar el agente (lógica de comportamiento)

1. Inicio de sesión del usuario orientado (identificación anónima o validada).

2. Presentación del proceso y explicación clara de las instrucciones.

3. Aplicación de instrumentos de evaluación integrados:

- Entrevista estructurada simulada (texto/audio)
- Minijuegos o simulaciones laborales (resolución de retos) o Test psicométrico gamificado
- Autoevaluación y retroalimentación escrita



4. Análisis de las respuestas mediante PLN, análisis semántico, puntuación e inferencia.
5. Generación de informe competencial con puntuación por dimensión, nivel (bajo, medio, alto) y sugerencias de mejora.
6. Recomendación de acciones formativas o vacantes adaptadas.
7. Almacenamiento cifrado y anonimizado de los resultados para consulta posterior.

Instrucciones concretas de actuación del agente

- Cada competencia será evaluada con mínimo 2 instrumentos complementarios.
- No debe interpretar emociones, género o rasgos físicos (ni usar reconocimiento facial).
- Las puntuaciones se asignarán con base en rúbricas predefinidas por niveles (según ESCO/ChileValora).
- Si un texto tiene menos de 50 caracteres, debe devolver advertencia: “Responda de forma más desarrollada”.
- El agente debe justificar cada puntuación en el informe, citando indicadores observables.

Protección y ética en la actuación del agente

Prohibido:

- Usar biometría facial o análisis emocional subjetivo.
- Tomar decisiones sin trazabilidad de modelo.

Obligatorio:

- Aplicar anonimización automática de respuestas.
- Realizar auditoría algorítmica mensual para detección de sesgos.
- Permitir revisión del informe por parte de orientadores humanos cuando se solicite.
- Mostrar botón de “Solicitar revisión humana” al final del informe.

Transparencia: Cada informe debe indicar “generado por IA a partir de criterios objetivos definidos por el SOIB y marcos europeos”.

Requisitos técnicos mínimos

- Procesamiento de lenguaje natural (PLN) multilingüe.



- Motor de machine learning interpretable (preferencia por XGBoost + reglas).
- Infraestructura cloud escalable con microservicios (Docker + REST API).
- Front-end accesible desde móvil y PC.
- Base de datos segura con versionado de informes.

Funcionalidades extra recomendadas

- Panel para orientadores con visualización del avance competencial por persona.
- Histórico de evaluaciones para comparar evolución (gráfico de radar).
- Integración con ofertas formativas del SOIB (vinculación automática).
- Sugerencias de vacantes adaptadas a nivel competencial y preferencia del usuario.



1. Resumen E Herramientas Digitales Gratuitas e Innovadoras para la Orientación Laboral en las Administraciones Públicas de España

Este informe analiza las herramientas digitales gratuitas e innovadoras disponibles para los orientadores laborales que trabajan en las administraciones públicas de España. La creciente complejidad del mercado laboral español exige servicios de orientación laboral eficaces y personalizados, y las herramientas digitales ofrecen un potencial significativo para transformar la forma en que se prestan estos servicios. El informe destaca categorías clave de herramientas, incluyendo plataformas de comunicación y colaboración, sistemas de orientación basados en inteligencia artificial, plataformas de gamificación, recursos de aprendizaje en línea, constructores de currículums y el portal público de empleo "Empléate", además de metodologías creativas. Estas herramientas tienen el potencial de mejorar la eficiencia de los orientadores laborales, ampliar su alcance y proporcionar recursos mejorados tanto para los profesionales como para los usuarios. Para los demandantes de empleo, estas herramientas pueden ofrecer apoyo personalizado, mejorar el desarrollo de habilidades y aumentar las perspectivas laborales. La adopción estratégica de estas herramientas puede conducir a una mejora sustancial en los servicios de orientación laboral dentro del sector público español.



2. Introducció

- **El Panorama Cambiante de la Orientación Laboral:** El mercado laboral en España presenta una complejidad cada vez mayor, impulsada por los avances tecnológicos, los cambios económicos y la globalización. Esta complejidad genera una creciente necesidad de servicios de orientación laboral eficaces, especialmente dentro del sector público, donde se atiende a una amplia y diversa gama de demandantes de empleo. Las administraciones públicas se enfrentan al desafío de proporcionar un apoyo integral y personalizado a individuos con diferentes niveles de experiencia, formación y objetivos profesionales.
- **El Imperativo de la Transformación Digital en los Servicios Públicos:** En consonancia con las tendencias globales, las administraciones públicas en España están experimentando una transformación digital significativa. Iniciativas como la mejora del acceso a los servicios públicos en línea ¹ y un enfoque en proyectos de transformación digital ³ demuestran un compromiso gubernamental con el aprovechamiento de la tecnología. Esta digitalización ofrece la oportunidad de mejorar la eficiencia, la eficacia y el alcance de diversos servicios públicos, incluida la orientación laboral. La adaptación a esta nueva realidad digital no solo es una opción, sino una necesidad para que los servicios de orientación laboral puedan responder a las demandas actuales y futuras de los ciudadanos.
- **Enfoque en Herramientas Gratuitas e Innovadoras:** Dada la importancia de la eficiencia en el gasto público, este informe se centra en herramientas digitales que están disponibles de forma gratuita en España. Además, se pone énfasis en aquellas herramientas que pueden considerarse "innovadoras". En el contexto de la orientación laboral, la innovación abarca herramientas que utilizan nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y la gamificación, que ofrecen funcionalidades únicas para mejorar el proceso de orientación, o que proporcionan enfoques más atractivos y efectivos para ayudar a los usuarios en su búsqueda de empleo y desarrollo profesional.



3. Herramientas Digitales Innovadoras para la Orientación Laboral en las Administraciones Públicas de España

3.1. Comunicación y Colaboración Mejoradas

- **Descripción:** Estas herramientas facilitan la comunicación en tiempo real, agilizan la gestión de tareas y permiten el trabajo colaborativo entre los orientadores laborales y con los demandantes de empleo.
- **Ejemplos:**
 - **Plataformas de Reuniones Virtuales (Meet, Teams, Zoom):** ⁴ Estas plataformas son fundamentales para llevar a cabo sesiones de orientación a distancia, reuniones de equipo y seminarios web. Su uso permite a los orientadores ofrecer guía personalizada a personas geográficamente dispersas, realizar talleres virtuales sobre habilidades de búsqueda de empleo y facilitar la colaboración entre los miembros del equipo de orientación. El hecho de que se mencionen explícitamente como "herramientas digitales imprescindibles" ⁴ subraya su papel fundamental en el entorno de trabajo digital actual. Las administraciones públicas deberían garantizar que los orientadores tengan acceso a estas plataformas y reciban la formación necesaria para utilizarlas eficazmente. Su disponibilidad gratuita las convierte en una opción muy accesible para el sector público.
 - **Software de Gestión de Proyectos (Trello):** ⁴ Esta herramienta resulta útil para organizar tareas, distribuir responsabilidades dentro de los equipos y realizar un seguimiento del progreso. En el ámbito de la orientación laboral pública, Trello puede emplearse para gestionar la carga de trabajo de los orientadores, coordinar proyectos de equipo relacionados con iniciativas de empleo e incluso ayudar a los demandantes de empleo a organizar sus propios esfuerzos de búsqueda de trabajo. Su importancia para la organización de tareas y la función de los equipos ⁴ sugiere su valor para mejorar la eficiencia de los equipos de orientación laboral dentro de las administraciones públicas. La versión gratuita de Trello ofrece una solución robusta para la gestión de tareas, lo cual es crucial en servicios públicos con una posible alta demanda.
 - **Plataformas de Comunicación (Slack):** ⁴ Slack facilita la comunicación en línea con los participantes, permitiendo la creación de canales privados para el intercambio de mensajes con usuarios individuales, así como para



el envío de documentación o enlaces relevantes. Los orientadores laborales pueden utilizar esta herramienta para proporcionar apoyo directo y personalizado a los demandantes de empleo, compartir recursos pertinentes y crear canales de comunicación específicos para grupos o programas concretos. La capacidad de crear canales privados para la comunicación con los usuarios ⁴ es especialmente valiosa para mantener la confidencialidad y ofrecer un apoyo adaptado a las necesidades individuales en un contexto de servicio público. Las funcionalidades de Slack se alinean bien con las necesidades de privacidad y apoyo personalizado que son consideraciones clave en la orientación laboral pública.

- **Pizarras Colaborativas en Línea (Padlet):** ⁴ Padlet funciona como un muro digital donde los usuarios pueden escribir comentarios, subir contenido y responder a encuestas, fomentando el diálogo, el debate y el aprendizaje. Los orientadores pueden utilizar Padlet para realizar lluvias de ideas sobre opciones profesionales con grupos de demandantes de empleo, recopilar comentarios a través de encuestas y crear espacios de aprendizaje interactivos para talleres. Su interfaz sencilla y su naturaleza colaborativa ⁴ la convierten en una herramienta fácil de usar para involucrar a grupos de demandantes de empleo en talleres y debates públicos. La orientación laboral pública a menudo implica sesiones grupales, y Padlet ofrece una forma accesible de mejorar la participación y recopilar aportaciones.
- **Valor Añadido:** Si bien estas herramientas de comunicación y colaboración no están diseñadas específicamente para la orientación laboral, proporcionan una infraestructura digital fundamental para que los orientadores laborales públicos mejoren su eficiencia y alcance. Su disponibilidad gratuita las hace fácilmente adoptables por las administraciones. La aplicabilidad de estas herramientas de propósito general a la orientación laboral radica en cómo pueden mejorar la prestación de las prácticas de asesoramiento existentes.

3.2. Orientación Profesional Impulsada por Inteligencia Artificial

- **Descripción:** Plataformas y herramientas que utilizan la inteligencia artificial para proporcionar asesoramiento profesional personalizado, analizar currículums, simular entrevistas y ofrecer información sobre el mercado laboral.
- **Ejemplos:**
 - **Orientador Profesional Virtual (Fundación Telefónica):** ⁵ Este chatbot de inteligencia artificial ayuda a los usuarios a adaptarse al mercado laboral digital, proporcionando orientación profesional, información sobre perfiles y habilidades demandadas, y recomendaciones de cursos en línea. Los orientadores laborales públicos pueden recomendar esta herramienta a los



demandantes de empleo para la exploración profesional autodirigida y el desarrollo de habilidades. Los orientadores también pueden utilizarla para mantenerse informados sobre las tendencias actuales del mercado laboral y las habilidades digitales demandadas. Su enfoque en las habilidades digitales se alinea con la creciente digitalización de la economía. Su aprendizaje continuo a través de la IA ⁵ sugiere que puede proporcionar una guía actualizada y personalizada. El hecho de que esté desarrollado por una fundación de renombre aumenta su credibilidad para su uso en el sector público. El énfasis en las habilidades digitales en múltiples fuentes ⁵ refleja una tendencia clave en el mercado laboral español. Una herramienta gratuita centrada en esta área es muy valiosa para los servicios públicos.

- **SophIA (Fundación Equipo Humano):** ⁷ SophIA es una orientadora laboral virtual que ofrece guía profesional personalizada, análisis de currículums, preparación para entrevistas, exploración de oportunidades laborales y recomendaciones para el desarrollo de habilidades. Los orientadores laborales públicos pueden dirigir a los demandantes de empleo a SophIA para obtener apoyo adicional en su planificación profesional y búsqueda de empleo. Los orientadores también pueden utilizarla para obtener información sobre la redacción eficaz de currículums y las técnicas de entrevista. Sus completas funciones, incluyendo el análisis de currículums y las simulaciones de entrevistas ⁷, ofrecen un valioso apoyo para los demandantes de empleo. Su disponibilidad gratuita la convierte en un recurso atractivo para que las administraciones públicas la recomienden. La comparación con una "orientadora laboral experta, siempre disponible" ⁷ destaca su potencial para ampliar el alcance de los servicios públicos. La amplia gama de funcionalidades que ofrece SophIA aborda muchas de las necesidades clave de los demandantes de empleo. Su carácter gratuito la convierte en una herramienta complementaria rentable para los orientadores públicos.
- **GPT Orientación Laboral (Marta Mouliá):** ¹⁷ Esta IA especializada en orientación laboral dentro de ChatGPT está diseñada para apoyar la planificación profesional, la simulación de entrevistas, la guía para emprendedores, el acceso a recursos en línea y la aplicación de la tecnología en la búsqueda de empleo. Los orientadores laborales públicos pueden informar a los demandantes de empleo sobre esta herramienta GPT gratuita para obtener asesoramiento y apoyo personalizados en diversos aspectos de su búsqueda de empleo y desarrollo profesional. Su especialización dentro de ChatGPT ¹⁷ sugiere una IA enfocada y potencialmente muy relevante para la orientación laboral. La mención de la guía para emprendedores ¹⁷ también es valiosa para las personas que consideran el autoempleo. Su accesibilidad gratuita dentro de una



plataforma ampliamente utilizada como ChatGPT aumenta su potencial alcance. El aprovechamiento de plataformas populares existentes como ChatGPT puede aumentar la adopción de herramientas de orientación laboral impulsadas por IA. La naturaleza especializada de este GPT lo hace particularmente relevante.

- **Valor Añadido:** El surgimiento de herramientas gratuitas impulsadas por IA diseñadas específicamente para la orientación laboral representa una innovación significativa. Las administraciones públicas pueden aprovechar estas herramientas para proporcionar un apoyo más personalizado e integral a los demandantes de empleo, mejorando potencialmente los resultados y la eficiencia. La disponibilidad de múltiples plataformas gratuitas impulsadas por IA ⁵ indica una tendencia creciente en esta área. Las administraciones públicas deberían explorar y potencialmente integrar estas en su oferta de servicios.

3.3. Gamificación para Mayor Participación

- **Descripción:** Plataformas que incorporan elementos lúdicos para motivar y guiar a los usuarios a través de la exploración profesional, el desarrollo de habilidades y los procesos de búsqueda de empleo.
- **Ejemplos:**
 - **MyWayPass (Fundación Bertelsmann):** ²⁰ Esta plataforma utiliza un viaje virtual a través de cinco planetas con actividades de orientación vocacional, académica y profesional para estudiantes de secundaria. Si bien está dirigida principalmente a estudiantes, el concepto de un viaje gamificado podría inspirar a las administraciones públicas a incorporar elementos similares en sus recursos en línea para los demandantes de empleo, haciendo el proceso más atractivo. Los orientadores que trabajan con grupos demográficos más jóvenes podrían recomendar directamente esta plataforma. El alto número de usuarios estudiantiles y la retroalimentación positiva ²⁰ sugieren que la gamificación es un enfoque eficaz para involucrar a los jóvenes en la exploración profesional. Las administraciones públicas podrían aprender de este modelo. La plataforma también ofrece funcionalidades para orientadores, destacando su relevancia para los profesionales. El éxito de MyWayPass en el sector educativo demuestra el potencial de la gamificación en la orientación profesional. Las administraciones públicas podrían adaptar estrategias similares para los demandantes de empleo adultos.
 - **ORION. Mi espacio vocacional (MásQueLearning):** ²² ORION es una plataforma de portafolio electrónico gratuita y pública diseñada para la orientación académica y profesional personalizada, utilizando un enfoque gamificado de narración de aventuras para estudiantes de la Generación Z. Al igual que MyWayPass, el enfoque de esta plataforma en la gamificación



para el descubrimiento vocacional podría proporcionar inspiración para los recursos del sector público. Los orientadores que trabajan con adultos jóvenes podrían encontrar esta plataforma directamente útil. El enfoque específico en la Generación Z ²² y el énfasis en hacer el proceso "desafiante y motivador" ²² resaltan la necesidad de enfoques atractivos para este grupo demográfico dentro de los servicios públicos de empleo. La plataforma también proporciona resultados personalizados que se pueden compartir con los orientadores. La adaptación de los recursos a grupos de edad específicos, como la Generación Z, es crucial para una orientación laboral pública eficaz. ORION proporciona un ejemplo exitoso de esto.

- **neoACADEMY (neoCK):** ²³ Esta herramienta de tecnología social se basa en metodologías y técnicas de aprendizaje basadas en retos (ABR), Design Thinking y metodologías ágiles, con el objetivo de aumentar la motivación y mejorar los resultados en los programas de empleabilidad. Los servicios públicos de empleo podrían explorar la incorporación de las metodologías y los principios detrás de neoACADEMY en sus programas de formación y apoyo para los demandantes de empleo. El enfoque en el aprendizaje basado en retos ²³ sugiere un enfoque práctico y atractivo para el desarrollo de habilidades y la preparación para el empleo, lo que podría ser valioso para los servicios públicos de empleo. El objetivo de la plataforma de aumentar las tasas de participación y éxito ²³ se alinea con los objetivos de la orientación laboral pública. Los programas públicos a menudo enfrentan desafíos con la participación. La incorporación de elementos gamificados y el aprendizaje basado en retos podría mejorar la participación y los resultados.
- **Valor Añadido:** La gamificación ofrece una vía prometedora para que las administraciones públicas hagan la orientación laboral más atractiva y eficaz, especialmente para los grupos demográficos más jóvenes. Al incorporar elementos lúdicos, estas plataformas pueden aumentar la motivación, visualizar el progreso y fomentar una experiencia de aprendizaje más positiva. Los ejemplos de MyWayPass, ORION y neoACADEMY demuestran varias formas en que se puede aplicar la gamificación en el contexto del desarrollo profesional. Las administraciones públicas deberían considerar la posibilidad de poner a prueba estos enfoques.

3.4. Recursos Integrales de Aprendizaje en Línea y Desarrollo de Habilidades

- **Descripción:** Plataformas gratuitas que ofrecen cursos, talleres y materiales para ayudar a los demandantes de empleo a desarrollar habilidades esenciales para el mercado laboral.
- **Ejemplos:**



- **Fundaula (Fundación Accenture):** ²⁴ Fundaula es una plataforma digital que ofrece formación en línea gratuita para conectar a los usuarios con el mercado laboral, centrándose en habilidades digitales y técnicas, así como en habilidades personales. Los orientadores laborales públicos pueden recomendar Fundaula a los demandantes de empleo que necesiten mejorar su alfabetización digital o adquirir habilidades técnicas específicas relevantes para las profesiones demandadas. El enfoque de la plataforma tanto en las habilidades digitales/técnicas como en las habilidades personales ²⁴ se alinea con las necesidades holísticas de los demandantes de empleo. Su carácter gratuito y 100% en línea la hace muy accesible. La mención de "imprescindible para la creación de contenidos" ⁴ (aunque se refiere a Genially, la necesidad de habilidades de creación de contenidos es relevante) también conecta con las habilidades que se ofrecen aquí. Abordar la brecha de habilidades digitales es una prioridad clave. Una plataforma gratuita que ofrece formación relevante es un recurso valioso para los servicios públicos de empleo.
- **Conecta Empleo (Fundación Telefónica):** ⁶ Esta plataforma ofrece cursos en línea gratuitos para mejorar las habilidades digitales y las habilidades blandas, con el objetivo de conectar a las personas con oportunidades de empleo digital, incluyendo "nanogrados" específicos en sectores de alta demanda. Al igual que Fundaula, esta plataforma puede ser una recomendación clave para los demandantes de empleo que necesiten mejorar sus competencias en áreas digitales. Los "nanogrados" específicos por sector podrían ser particularmente útiles para las personas que se dirigen a esas industrias. El enfoque tanto en las habilidades digitales como en las habilidades blandas ⁶ es crucial para la empleabilidad. La estructura de "nanogrado" proporciona una formación enfocada en las necesidades específicas de la industria. El hecho de que sea de la Fundación Telefónica, una organización de renombre, añade credibilidad. Proporcionar vías de acceso a sectores específicos de alta demanda a través de una formación enfocada como los "nanogrados" es muy beneficioso para los demandantes de empleo.
- **Aula Mentor (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes):** ²⁵ Aula Mentor ofrece una amplia gama de cursos y recursos en línea diseñados para el aprendizaje a lo largo de la vida, adaptados a las necesidades profesionales y de cualificación de los adultos, a través de una red de centros locales. Los orientadores laborales públicos pueden informar a los demandantes de empleo sobre la diversidad de cursos que ofrece Aula Mentor, que abarcan diversas áreas profesionales y pueden conducir a la acreditación. Como iniciativa del Ministerio de Educación, Aula Mentor ofrece una vía de desarrollo de habilidades fiable y



potencialmente acreditada. La extensa red de centros locales proporciona accesibilidad a las personas que pueden preferir algún nivel de apoyo presencial. Las plataformas de aprendizaje en línea respaldadas por el gobierno ofrecen una opción fiable para que los demandantes de empleo obtengan cualificaciones y habilidades reconocidas.

- **Hubs de Activación de la Empleabilidad (Fundación Santa María la Real & Fundación Iberdrola España):** ²⁶ Estos hubs ofrecen seminarios web gratuitos sobre estrategias de búsqueda de empleo, tendencias del mercado laboral, uso de LinkedIn para la búsqueda de empleo e inteligencia artificial en la búsqueda de empleo, junto con un "Kit para tu búsqueda de empleo" descargable. Los orientadores laborales públicos pueden promocionar estos seminarios web y el kit de búsqueda de empleo para ayudar a los demandantes de empleo a mantenerse actualizados sobre las técnicas actuales de búsqueda de empleo y la información del mercado. El enfoque en las tendencias actuales como la IA en la búsqueda de empleo ²⁶ destaca la relevancia de la plataforma. La provisión tanto de seminarios web en directo como de recursos descargables se adapta a diferentes preferencias de aprendizaje. La participación de fundaciones de renombre añade credibilidad. Mantener a los demandantes de empleo informados sobre las últimas estrategias de búsqueda de empleo y los avances tecnológicos es crucial para su éxito.
- **Valor Añadido:** La disponibilidad de estas diversas plataformas gratuitas de aprendizaje en línea proporciona a los orientadores laborales públicos una gran cantidad de recursos para recomendar a los demandantes de empleo para la mejora de sus competencias y el desarrollo profesional, abordando diversas necesidades y niveles de habilidad. La variedad de plataformas y el rango de habilidades que cubren (digitales, técnicas, blandas) aseguran que los orientadores públicos puedan encontrar recursos adecuados para una amplia gama de clientes.

3.5. Constructores Modernos de Currículums y Cartas de Presentación

- **Descripción:** Herramientas en línea gratuitas que ayudan a los usuarios a crear currículums y cartas de presentación profesionales e impactantes, a menudo con plantillas personalizables y asistencia de IA.
- **Ejemplos:**
 - **CV Maker (Fundación Adecco):** ²⁷ Esta es una herramienta en línea gratuita que utiliza la IA para ayudar a los usuarios a crear un currículum en minutos sin necesidad de registrarse, ofreciendo varios diseños y funciones como descripciones preescritas. Los orientadores laborales públicos pueden recomendar esta herramienta a los demandantes de empleo que necesiten



una forma rápida y sencilla de crear un currículum de aspecto profesional, especialmente aquellos que pueden carecer de sólidas habilidades de redacción o diseño. La asistencia de la IA y las descripciones preescritas ²⁷ pueden ser particularmente útiles para las personas que tienen dificultades para escribir su currículum. La falta de requisito de registro la hace muy accesible. El respaldo de la Fundación Adecco, una organización de empleo bien conocida, añade confianza. Simplificar el proceso de creación de currículums con IA puede beneficiar significativamente a los demandantes de empleo, especialmente aquellos que enfrentan barreras para el empleo.

- **miCVideal:** ²⁸ miCVideal es una herramienta en línea para la creación de currículums que ofrece cientos de plantillas, textos predefinidos para diversos puestos, corrector ortográfico automático y opciones de descarga, con plantillas tanto gratuitas como premium. Los orientadores laborales públicos pueden sugerir esta herramienta a los demandantes de empleo que deseen más opciones de plantillas y orientación con contenido preescrito, incluso con la opción de actualizar para obtener más funciones si es necesario. La extensa biblioteca de plantillas y los textos predefinidos ²⁸ pueden ahorrar tiempo y esfuerzo a los demandantes de empleo. La disponibilidad de una opción gratuita la hace accesible, mientras que la opción premium ofrece escalabilidad. Proporcionar una gama de opciones, desde plantillas básicas gratuitas hasta funciones de pago más avanzadas, se adapta a diferentes necesidades y preferencias de los usuarios.
- **Canva:** ⁴ Canva es una herramienta de diseño gráfico ampliamente utilizada que ofrece una variedad de plantillas de currículum gratuitas que se pueden personalizar fácilmente y descargar en varios formatos. Los orientadores laborales públicos pueden recomendar Canva a los demandantes de empleo que deseen un mayor control creativo sobre el diseño de su currículum y se sientan cómodos con una interfaz de diseño gráfico fácil de usar. La popularidad y la facilidad de uso de Canva ⁴ la convierten en una opción familiar y accesible para muchos usuarios. La amplia gama de plantillas gratuitas permite la personalización. El aprovechamiento de plataformas ampliamente conocidas y fáciles de usar como Canva puede aumentar la probabilidad de adopción entre los demandantes de empleo.
- **InfoJobs Plantillas de Currículum:** ³² InfoJobs ofrece plantillas de currículum descargables gratuitas en formato Word, junto con orientación sobre cómo crear un currículum moderno y eficaz. Los orientadores laborales públicos pueden dirigir a los demandantes de empleo a InfoJobs para acceder a estas plantillas y al asesoramiento adjunto sobre las mejores prácticas de redacción de currículums. Al ser ofrecidas por InfoJobs, un importante portal de empleo en España, es probable que estas plantillas



estén alineadas con las expectativas de los reclutadores. La disponibilidad en formato Word proporciona flexibilidad a los usuarios. El asesoramiento sobre la creación de un currículum moderno añade un valor significativo. Proporcionar plantillas de portales de empleo de renombre garantiza que los demandantes de empleo utilicen formatos que probablemente sean bien recibidos por los empleadores.

- **Valor Añadido:** Estos constructores de currículums y cartas de presentación gratuitos permiten a los demandantes de empleo crear documentos de solicitud profesionales, lo cual es un paso crucial en el proceso de búsqueda de empleo. Los orientadores laborales públicos pueden mejorar significativamente las posibilidades de éxito de sus clientes recomendando estas herramientas fáciles de usar. Los currículums y las cartas de presentación de alta calidad son esenciales para causar una primera impresión positiva. Los constructores gratuitos y fáciles de usar democratizan el acceso a estas herramientas.

3.6. Aprovechamiento del Portal Público de Empleo "Empléate"

- **Descripción:** "Empléate" es el portal público oficial de empleo en España, que agrega ofertas de empleo de diversas fuentes públicas y privadas y ofrece herramientas para los demandantes de empleo.
- **Funcionalidades para Usuarios:**
 - Acceso a una amplia selección de ofertas de empleo de portales públicos y privados.³³
 - Motor de búsqueda con filtros para refinar las búsquedas de empleo en función de diversos criterios.³⁴
 - Opción de crear un perfil personal y subir un currículum para ser visible para posibles empleadores.³⁶
 - Sistema de alertas para recibir notificaciones de nuevas ofertas de empleo por correo electrónico o SMS.³⁷
 - Asistencia para encontrar ofertas de empleo basadas en los criterios del usuario y el historial laboral.³⁷
 - Información sobre la formación y las habilidades requeridas para tipos de trabajo específicos.³⁷
 - Guía sobre cómo crear un currículum de alta calidad.³⁷
 - Opción de marcar ofertas de empleo como inapropiadas, lo que activa un proceso de revisión.³⁷
 - Recomendaciones de ofertas de empleo similares.³⁷
 - Integración con el programa de Garantía Juvenil.³⁸
- **Funcionalidades para Orientadores Laborales:**
 - **Valor Añadido:** Si bien los fragmentos se centran principalmente en las funcionalidades para los demandantes de empleo, los orientadores laborales pueden aprovechar "Empléate" para obtener una visión integral



del mercado laboral nacional. Pueden utilizarlo para:

- Identificar tendencias en las ofertas de empleo y las habilidades demandadas.³⁷
 - Ayudar a los demandantes de empleo a registrarse en la plataforma y crear perfiles eficaces.³⁷
 - Guiar a los demandantes de empleo en el uso de los filtros de búsqueda y el sistema de alertas para encontrar oportunidades relevantes.³⁴
 - Comprender los requisitos y las cualificaciones que buscan los empleadores en diferentes sectores.³⁷
 - Mantenerse informados sobre las iniciativas y los programas públicos de empleo.³⁸
 - **Patrón Oculto:** El énfasis en la agregación de ofertas de fuentes tanto públicas como privadas ³³ sugiere un movimiento hacia un mercado laboral nacional más unificado y transparente en España. Los orientadores laborales públicos pueden desempeñar un papel crucial para ayudar a los demandantes de empleo a navegar por este panorama integral. Anteriormente, los demandantes de empleo podrían haber tenido que consultar múltiples sitios web. "Empléate" centraliza esta información, lo que facilita a los orientadores proporcionar una visión holística de las oportunidades disponibles.
 - **Implicación Más Amplia:** Las medidas de seguridad implementadas en la plataforma para validar las ofertas de empleo ³⁷ pueden proporcionar un entorno más seguro para los demandantes de empleo, y los orientadores pueden tranquilizar a sus clientes sobre la legitimidad de las oportunidades listadas. La confianza y la seguridad son consideraciones importantes para los demandantes de empleo que utilizan plataformas en línea. El proceso de validación mejora la credibilidad de "Empléate".
- **Valor Añadido:** "Empléate" sirve como un centro neurálgico para los demandantes de empleo y como una herramienta valiosa para que los orientadores laborales públicos comprendan el mercado laboral español y ayuden a sus clientes de manera eficaz. Las administraciones públicas deberían asegurarse de que los orientadores laborales estén exhaustivamente capacitados en todas las funciones y funcionalidades de "Empléate". Como portal público oficial, "Empléate" debería ser una piedra angular de los servicios públicos de orientación laboral. Maximizar su uso es esencial para la eficiencia y la eficacia.

3.7. Metodologías Creativas en la Orientación Laboral

- **Descripción:** Enfoques innovadores y atractivos para facilitar una autoconciencia más profunda, explorar trayectorias profesionales y desarrollar



habilidades esenciales.

○ **Ejemplo:**

■ **LEGO® Serious Play® (LSP):** ⁴¹ LSP es una metodología que utiliza ladrillos LEGO para mejorar la innovación, la resolución de problemas, la comunicación y la autoconciencia de una manera tangible y atractiva, aplicable a la exploración y la planificación de la carrera. Los orientadores laborales públicos pueden incorporar LSP en talleres o sesiones individuales para ayudar a los demandantes de empleo a visualizar sus desafíos y oportunidades profesionales, fomentar el pensamiento creativo y desarrollar habilidades blandas esenciales como la comunicación y el trabajo en equipo. LSP ofrece un enfoque único y atractivo para la orientación profesional.⁴¹ Su naturaleza práctica puede ayudar a las personas a superar las limitaciones en el pensamiento y ampliar su autoconciencia. Si bien inicialmente se diseñó para adultos, ha demostrado ser eficaz en todos los grupos de edad para desarrollar el pensamiento crítico y las habilidades de resolución de problemas.⁴¹ La integración con conceptos como Ikigai ⁴¹ mejora aún más su valor para la exploración profesional al ayudar a las personas a descubrir su sentido de propósito. Los métodos de asesoramiento tradicionales pueden no resonar en todas las personas. LSP ofrece un enfoque kinestésico y visual que puede desbloquear nuevas ideas y perspectivas.

■ **Implicación Más Amplia:** Si bien los ladrillos LEGO en sí mismos no son gratuitos, las administraciones públicas podrían invertir en un conjunto para sus centros de orientación y capacitar a los orientadores en la metodología LSP. Los beneficios a largo plazo de una mayor autoconciencia y planificación profesional para los demandantes de empleo podrían superar la inversión inicial. Invertir en metodologías innovadoras como LSP puede diferenciar los servicios públicos de empleo y potencialmente conducir a mejores resultados para los demandantes de empleo.

4. Aplicación de Herramientas Digitales en la Práctica de la Orientación Laboral Pública

4.1. Ayudar a los Usuarios a Definir sus Objetivos Profesionales

- **Aprovechamiento de la Guía de IA:** Herramientas como el Orientador Profesional Virtual y SophIA pueden ayudar a los usuarios a identificar posibles trayectorias profesionales en función de sus habilidades, intereses y las



demandas del mercado laboral.⁵

- **Utilización de la Gamificación:** Plataformas como MyWayPass y ORION pueden guiar a los usuarios a través de actividades de autodescubrimiento de una manera atractiva, ayudándoles a comprender sus intereses vocacionales y posibles direcciones profesionales.²⁰
- **Metodologías Creativas:** LSP se puede utilizar para facilitar una reflexión más profunda sobre los valores, las pasiones y las fortalezas, lo que contribuye a una comprensión más clara de los objetivos profesionales.⁴¹
- **Valor Añadido:** Estas herramientas ofrecen diversos enfoques para la autoevaluación y la exploración profesional, atendiendo a diferentes estilos y preferencias de aprendizaje. Los orientadores públicos pueden recomendar una combinación de estos en función de las necesidades individuales de los clientes. Un enfoque multifacético para el establecimiento de objetivos, utilizando IA, gamificación y metodologías creativas, puede proporcionar un apoyo más integral a los demandantes de empleo.

4.2. Facilitar la Búsqueda de Empleo y Recursos Laborales

- **Portal Empléate:** La herramienta principal para acceder a una amplia gama de ofertas de empleo en toda España.³³ Los orientadores pueden guiar a los usuarios sobre estrategias de búsqueda eficaces dentro del portal.³⁷
- **Búsqueda de Empleo Impulsada por IA:** Algunas herramientas de IA también pueden ofrecer funcionalidades de búsqueda de empleo o integrarse con bolsas de trabajo para sugerir ofertas relevantes.⁷
- **Plataformas de Aprendizaje en Línea:** Plataformas como Fundaula y Conecta Empleo a menudo enumeran posibles trayectorias profesionales asociadas con las habilidades que enseñan, lo que ayuda a los usuarios a identificar áreas de trabajo relevantes.⁶
- **Valor Añadido:** La agregación de ofertas de empleo en "Empléate" simplifica el proceso de búsqueda. Los orientadores pueden enseñar a los usuarios cómo utilizar eficazmente las funciones de la plataforma y potencialmente complementar esto con recomendaciones de otros portales de empleo especializados según el perfil del usuario (por ejemplo, Tecnoempleo para profesionales de TI mencionado en ⁴²). Si bien "Empléate" es exhaustivo, las bolsas de trabajo especializadas pueden ser valiosas para sectores específicos. Los orientadores deben conocerlas y guiar a los usuarios en consecuencia.

4.3. Ofrecer Información sobre el Mercado Laboral y las Tendencias de Empleo en España

- **Orientador Profesional Virtual:** Proporciona información sobre perfiles y habilidades digitales demandadas.⁵
- **Seminarios Web de los Hubs de Activación de la Empleabilidad:** Ofrecen



información sobre las tendencias del mercado laboral.²⁶

- **Portal Empléate:** Proporciona datos sobre las tendencias de contratación en España, segmentados por ubicación y perfiles profesionales.³⁴
- **Recursos de Marta Mouliá:** Ofrecen datos e informes sobre empresas y sectores económicos.¹⁸
- **Valor Añadido:** Los orientadores laborales públicos pueden utilizar estos recursos para mantenerse informados sobre la evolución del mercado laboral y compartir esta información con los demandantes de empleo, ayudándoles a tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias profesionales y el desarrollo de habilidades. Proporcionar información actualizada sobre el mercado laboral es crucial para una orientación profesional eficaz. Los orientadores deben utilizar estos recursos gratuitos para mantenerse informados.

4.4. Proporcionar Herramientas para la Elaboración de Currículums y Cartas de Presentación

- **Constructores de Currículums Dedicados:** CV Maker, miCVideal y Canva ofrecen interfaces y plantillas fáciles de usar para crear currículums profesionales.⁴
- **Asistencia de IA:** Algunas herramientas, como CV Maker, ofrecen sugerencias impulsadas por IA para el contenido del currículum.²⁷
- **Plantillas de InfoJobs:** Proporcionan plantillas descargables gratuitas en un formato ampliamente compatible (Word).³²
- **Valor Añadido:** Los orientadores pueden guiar a los demandantes de empleo en la selección de la herramienta más adecuada en función de sus habilidades técnicas y preferencias de diseño. Es crucial enfatizar la importancia de adaptar los currículums a las solicitudes de empleo específicas. Si bien estas herramientas simplifican la creación de currículums, los orientadores aún deben educar a los usuarios sobre la importancia de la personalización y el resaltado de las habilidades y la experiencia relevantes.

4.5. Apoyar el Desarrollo de Habilidades y la Formación Profesional

- **Plataformas de Aprendizaje en Línea:** Fundaula, Conecta Empleo y Aula Mentor ofrecen una amplia gama de cursos gratuitos para mejorar las habilidades digitales, técnicas y blandas.⁶
- **Seminarios Web de los Hubs de Activación:** Algunos seminarios web pueden centrarse en habilidades específicas relevantes para la empleabilidad.²⁶
- **Portal Empléate:** Proporciona información sobre las necesidades de formación para perfiles de trabajo específicos.³⁷
- **Valor Añadido:** Los orientadores laborales públicos pueden actuar como navegadores, ayudando a los demandantes de empleo a identificar sus



carencias de habilidades y recomendando cursos y recursos relevantes en estas plataformas. También pueden informar a los usuarios sobre posibles oportunidades de formación profesional ofrecidas por las administraciones públicas u otras organizaciones (como se menciona en ⁴⁶ con respecto a los cursos del Inem). El desarrollo de habilidades es un proceso continuo. Los orientadores deben animar a los demandantes de empleo a aprovechar estos recursos gratuitos para el aprendizaje y la mejora continua de sus competencias.

4.6. Conectar a los Usuarios con Oportunidades de Empleo y Programas de Apoyo

- **Portal Empléate:** La plataforma principal para conectar a los demandantes de empleo con las vacantes disponibles.³³
- **Networking a través de Herramientas de Colaboración:** Plataformas como Slack pueden utilizarse para crear comunidades donde los demandantes de empleo puedan compartir información sobre oportunidades y apoyarse mutuamente.⁴
- **Información sobre Programas de Apoyo:** Los orientadores pueden utilizar su conocimiento de los programas de apoyo locales y nacionales (por ejemplo, los mencionados en ⁴⁶ por La Rueda Asociación o el proyecto "Generación Cambio" en ⁴⁷) y aprovechar las herramientas digitales para compartir información y facilitar el acceso a sus clientes.
- **LinkedIn:** Como se destaca en varios fragmentos ⁴¹, LinkedIn es una plataforma crucial para el networking y la búsqueda de oportunidades de empleo. Los orientadores deben animar a los usuarios a crear y optimizar sus perfiles de LinkedIn.
- **Valor Añadido:** Conectar a los usuarios con oportunidades va más allá de simplemente proporcionar listados de empleo. Implica guiarlos sobre cómo establecer contactos en línea de manera eficaz y acceder a programas de apoyo relevantes. Los orientadores laborales públicos desempeñan un papel vital en este proceso de conexión. Un enfoque holístico para conectar a los usuarios con oportunidades incluye no solo las bolsas de trabajo, sino también el networking profesional y el acceso a los servicios de apoyo.



5. Recomendaciones para la Implementación y Mejores Prácticas

- **Formación para Orientadores Laborales:** Las administraciones públicas deberían invertir en programas de formación para dotar a los orientadores laborales de las habilidades y los conocimientos necesarios para utilizar eficazmente estas herramientas digitales en su práctica diaria. Esto debería incluir talleres prácticos y apoyo continuo.
- **Integración en los Flujos de Trabajo Existentes:** Desarrollar estrategias para integrar sin problemas estas herramientas digitales en los procesos de orientación laboral existentes dentro de las administraciones públicas. Esto podría implicar la creación de guías de recursos en línea o la incorporación de recomendaciones de herramientas en las sesiones de asesoramiento.
- **Campañas de Concienciación para los Demandantes de Empleo:** Las administraciones públicas deberían llevar a cabo campañas para concienciar a los demandantes de empleo sobre la disponibilidad y los beneficios de estas herramientas digitales gratuitas. Esto podría incluir sesiones informativas, guías en línea y colaboraciones con organizaciones comunitarias.
- **Consideraciones de Accesibilidad:** Asegurarse de que las herramientas recomendadas sean accesibles para todos los usuarios, incluidos aquellos con discapacidades o con conocimientos digitales limitados. Proporcionar apoyo y métodos alternativos para las personas que puedan tener dificultades con las herramientas digitales.
- **Privacidad y Seguridad de los Datos:** Enfatizar la importancia de la privacidad y la seguridad de los datos al utilizar plataformas en línea y proporcionar orientación tanto a los orientadores como a los demandantes de empleo sobre las mejores prácticas para proteger su información personal.
- **Evaluación y Adaptación Continuas:** Evaluar periódicamente la eficacia de las herramientas digitales implementadas y adaptar las estrategias en función de los comentarios de los usuarios y los cambios en la tecnología y el mercado laboral.
- **Promover la Colaboración y el Intercambio de Conocimiento:** Animar a los orientadores laborales a compartir sus experiencias y mejores prácticas en el uso de estas herramientas digitales a través de foros internos o comunidades de práctica.



6. Conclusión

Las herramientas digitales gratuitas e innovadoras tienen el potencial de transformar los servicios de orientación laboral dentro del sector público español. Su adopción estratégica puede generar beneficios significativos tanto para los orientadores laborales, a través de una mayor eficiencia y alcance, como para los demandantes de empleo, que pueden acceder a un apoyo más personalizado y a recursos mejorados. Las administraciones públicas desempeñan un papel crucial en la facilitación de la adopción y el uso eficaz de estas herramientas para mejorar la calidad y el impacto de sus servicios de orientación laboral, contribuyendo en última instancia a mayores tasas de empleo y a una fuerza laboral más cualificada en España.



Works cited

1. DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: LA NECESARIA REDEFINICIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS EMP - Dialnet, accessed April 30, 2025, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7464160.pdf>
2. La digitalización de las Administraciones Públicas se acelera con casi 1.000 proyectos de innovación en toda España - Avance Digital, accessed April 30, 2025, <https://avance.digital.gob.es/es-es/notasprensa/Paginas/informe-digitalizaci%C3%B3n-administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica.aspx>
3. Nuevos retos en la Administración del siglo XXI: digitalización, inteligencia artificial y transformación administrativa, accessed April 30, 2025, <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1514543>
4. Herramientas digitales imprescindibles para la orientación laboral en digital, accessed April 30, 2025, <https://areaempleofsmr.es/2023/08/07/herramientas-digitales-imprescindibles-para-la-orientacion-laboral-en-digital/>
5. Orientador Profesional Virtual - Fundación Telefónica, accessed April 30, 2025, <https://orientador.fundaciontelefonica.com/>
6. Empleabilidad: Formación gratuita, presencial y online, accessed April 30, 2025, <https://www.fundaciontelefonica.com/empleabilidad/>
7. Sophia | Orientadora Laboral Virtual - Fundación Equipo Humano, accessed April 30, 2025, <https://fundacionequipohumano.es/sophia/>
8. Descubre Sophia, nuestra Siri de orientación laboral - Fundación Equipo Humano, accessed April 30, 2025, <https://fundacionequipohumano.es/descubre-sophia-nuestra-siri-de-orientacion-laboral/>
9. FUNDACIÓN SOPHIA - FSIE NACIONAL - Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza, accessed April 30, 2025, <https://www.fsie.es/cursos-y-formacion/2990-fundacion-sophia>
10. ¿Para qué sirve el Robot Sophia? | Euroinnova, accessed April 30, 2025, <https://www.euroinnova.com/chatgptgratis/articulos/robot-sophia>
11. Sistema Orgánico Funcional Integral y Articulador para la protección a mujeres víctimas de violencias SOFIA - Secretaría Distrital de Planeación, accessed April 30, 2025, https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/anexo_2_documento_base_de_datos_sofia.pdf
12. Programa de Alta Dirección para Recursos Humanos - INCAE, accessed April 30, 2025, <https://incae.edu/open-programs/programa-de-alta-direccion-para-recursos-humanos/>
13. Cataliza VII - Fundación Universitaria de Las Palmas, accessed April 30, 2025, <https://www.fulp.es/programa-cataliza>
14. Fundación Equipo Humano - Asociación Valenciana de Fundaciones de la CV, accessed April 30, 2025, <https://avfcv.com/fundacion-equipo-humano/>
15. Fundación Equipo Humano: Creatividad en Recolocación Laboral - RRHH Digital, accessed April 30, 2025, <https://www.rrhhdigital.com/secciones/recolocacion/112714/Fundacion-Equipo-Humano-Creatividad-en-Recolocacion-Laboral/>



16. (PDF) Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales - ResearchGate, accessed April 30, 2025, https://www.researchgate.net/publication/316721231_Orientacion_laboral_Una_revision_bibliografica_de_su_conceptualizacion_y_su_aporte_a_la_persona_trabajadora_y_a_las_organizaciones_laborales
17. GPT ORIENTACIÓN LABORAL - Orienta Marta Mouliaá, accessed April 30, 2025, <https://www.orientamartamouliaa.es/gpt-orientacion-laboral/>
18. Orienta Marta Mouliaá, accessed April 30, 2025, <https://www.orientamartamouliaa.es/>
19. Xose Alberte Cea (@xalberte.bsky.social) - Bluesky, accessed April 30, 2025, <https://web-cdn.bsky.app/profile/xalberte.bsky.social>
20. MyWayPass, una plataforma pionera en orientación digital, llega en ..., accessed April 30, 2025, <https://www.fundacionbertelsmann.org/mywaypass-una-plataforma-pionera-en-orientacion-digital-llega-en-el-ultimo-curso-a-mas-de-125-000-alumnos/>
21. Fundación Bertelsmann anima a los jóvenes a descubrir su vocación profesional con MyWayPass, una herramienta para nativos digitales, accessed April 30, 2025, <https://www.fundacionbertelsmann.org/fundacion-bertelsmann-anima-a-los-jovenes-a-descubrir-su-vocacion-profesional-con-mywaypass-una-herramienta-para-nativos-digitales/>
22. ORION: La plataforma gamificada para encontrar mi vocación - MQL, accessed April 30, 2025, <https://www.masquelearning.com/orion-mi-espacio-vocacional/>
23. Gamificación en Programas de Empleo: motivación y resultados - neoCK, accessed April 30, 2025, <https://neock.es/gamificacion-en-programas-de-empleo-aumentando-la-motivacion-y-mejorando-los-resultados>
24. Fundaula: Formación digital para el empleo, accessed April 30, 2025, <https://www.fundaula.es/>
25. Aula Mentor | Aprendizaje a lo largo de la vida – e-learning del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, accessed April 30, 2025, <https://aulamentor.es/>
26. Hubs de Activación de la Empleabilidad ofrece de forma gratuita el 'Kit para tu búsqueda de empleo', accessed April 30, 2025, <https://hubsempleabilidad.com/hubs-de-activacion-de-la-empleabilidad-ofrece-de-forma-gratuita-el-kit-para-tu-busqueda-de-empleo/>
27. Diseñador de CV con IA gratis y sin registros - Fundacion Adecco, accessed April 30, 2025, <https://fundacionadecco.org/cv-maker/>
28. Crea tu curriculum vitae online en solo unos minutos | miCVideal, accessed April 30, 2025, <https://www.micvideal.es/>
29. 5 herramientas para crear un cv digital - Área de Empleo e Inclusión Social, accessed April 30, 2025, <https://areaempleofsmr.es/2020/11/12/5-herramientas-para-crear-un-cv-digital/>
30. Los 16 mejores programas para hacer tu currículum - Universia, accessed April 30, 2025, <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/los-16-mejores-programas-para-hacer-tu-curriculum.html>
31. ¡Las mejores herramientas y sitios web para crear un currículum eficaz - Club Med Jobs, accessed April 30, 2025, <https://www.clubmedjobs.com/es/Las-mejores->



- [herramientas-y-sitios-web-para-crear-un-curriculum-eficaz](#)
32. Plantillas de currículum vitae (descarga gratis) - Orientación laboral - InfoJobs, accessed April 30, 2025, <https://orientacion-laboral.infojobs.net/plantillas-de-curriculum-gratuitas>
 33. empleate.gob.es Ofertas de Empleo, Bolsa de Trabajo, accessed April 30, 2025, <https://www.empleate.gob.es/empleo/>
 34. Portal de empleo Empléate: Te explicamos cómo puedes inscribirte | Centro Melilla Red COE - SEPE, accessed April 30, 2025, <https://coemelilla.sepe.es/coemelilla/servicios/recursos/Portal-Empleate.html>
 35. Empléate: Portal Único de Empleo | Servicio Público de Empleo Estatal - SEPE, accessed April 30, 2025, <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/empleate-portal-unico-de-empleo-y-autoempleo.html>
 36. Portal de empleo publico 'Empléate' - Fundación Diversitas, accessed April 30, 2025, <https://fundaciondiversitasmadrid.org/portal-de-empleo-publico-empleate/>
 37. Portal Único de Empleo Empléate - YouTube, accessed April 30, 2025, https://www.youtube.com/watch?v=loJtjbQhKN8&ab_channel=SEPEServicioP%C3%BAblicoEmpleoEstatal
 38. Empléate, el portal público de empleo, ¿cómo funciona y qué hago para registrarme, accessed April 30, 2025, <https://www.port talento.es/Comunicacion/Noticias/Detalle/empleate-el-portal-publico-de-empleo-como-funciona-y-que-hago-para-registrarme/108>
 39. Ofertas de empleo | Servicio Público de Empleo Estatal - SEPE, accessed April 30, 2025, <https://www.sepe.es/HomeSepe/encontrar-trabajo/ofertas-empleo.html>
 40. "Empléate" El portal único de empleo y autoempleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social - cifp santa catalina, accessed April 30, 2025, <https://www.fpsantacatalina.com/cifpori/index.php/noticias-seccion-empleo/31-empleate-el-portal-unico-de-empleo-y-autoempleo-del-ministerio-de-empleo-y-seguridad-social>
 41. KIT DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA ORIENTACIÓN LABORAL, accessed April 30, 2025, [https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/AgenciaParaElEmpleo/14%20ProyectosEuropeos/IECG/KIT%20DE%20HERRAMIENTAS%20DIGITALES%20\(1\).pdf](https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/AgenciaParaElEmpleo/14%20ProyectosEuropeos/IECG/KIT%20DE%20HERRAMIENTAS%20DIGITALES%20(1).pdf)
 42. Los 10 mejores portales gratuitos de empleo en España - Manatal.com, accessed April 30, 2025, <https://www.manatal.com/es/blog/job-posting-sites-spain>
 43. Estas son las mejores webs para buscar empleados - Sage, accessed April 30, 2025, <https://www.sage.com/es-es/blog/21-webs-para-buscar-empleados/>
 44. Los 12 mejores portales de empleo en España (gratuitos y de pago) - JOIN, accessed April 30, 2025, <https://join.com/es/recruitment-hr-blog/los-mejores-portales-de-empleo-en-espana>
 45. Los mejores servicios y aplicaciones de empleo para buscar trabajo en España o cualquier parte del mundo - Xataka, accessed April 30, 2025, <https://www.xataka.com/basics/mejores-servicios-aplicaciones-para-buscar-trabajo-espana-cualquier-parte-mundo>
 46. Orientación Laboral Online Gratuita - Centro Social Virtual - e-Rueca, accessed



- April 30, 2025, <https://e-rueca.org/asesoria-laboral-gratis/>
47. Recursos gratuitos para la orientación laboral en la construcción - Pact4Youth, accessed April 30, 2025, <https://pact4youth.fundacionlaboral.org/recursos-gratuitos-para-la-orientacion-laboral-vocacional-en-la-construccion/?lang=es>
48. Los 10 mejores portales de empleo para encontrar trabajo en España 2025 - Eva Porto, accessed April 30, 2025, <https://evaporto.com/10-mejores-portales-empleo-encontrar-trabajo-espana/>