



Chatbot based Career Guidance

Formación semipresencial de CareerBot para profesionales
de la orientación laboral

Módulo 2 - Competencias digitales necesarias para la orientación laboral

[Finalizado después de la revisión de iguales de noviembre de 2023]



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los de su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de OeAD-GmbH. Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de los mismos.

Contenido

Plan de formación – Se encuentra aquí:.....	3
Objetivo y contenido del Módulo 2 - Competencias digitales necesarias para la orientación laboral	4
Unidad didáctica 1 - Orientación profesional digital y tendencias digitales para profesionales	5
Breve historia de la orientación y el asesoramiento profesionales.....	5
Digitalización de la orientación y el asesoramiento laborales.....	6
Tendencias actuales o emergentes en orientación profesional digital	8
Ejercicio: Mi herramienta digital.....	11
Lista de comprobación: Sus resultados de aprendizaje	11
Unidad didáctica 2 - Alfabetización digital y evaluación de las competencias digitales	12
Marco de Competencia Digital para los Ciudadanos (DigComp)	12
Evaluación de las competencias digitales	15
Ejercicio: Mis competencias digitales	17
Lista de comprobación: Sus resultados de aprendizaje	17
Unidad didáctica 3 - Información sobre el mercado laboral y dos ejemplos	18
Información sobre el mercado laboral e inteligencia sobre el mercado laboral	18
Ejemplos de información sobre el mercado laboral: ESCO, Competencias-OVATE	19
ENFOQUE en España:	26
Ejercicio: Información sobre el mercado laboral (IML).....	29
Lista de comprobación: Sus resultados de aprendizaje	29
Enlaces, vídeos y otros recursos (U1 - 3)	30
Europeo e internacional.....	30
Bibliografía (U1 - 3)	32
Europeo e internacional.....	32
Nacional (España).....	34

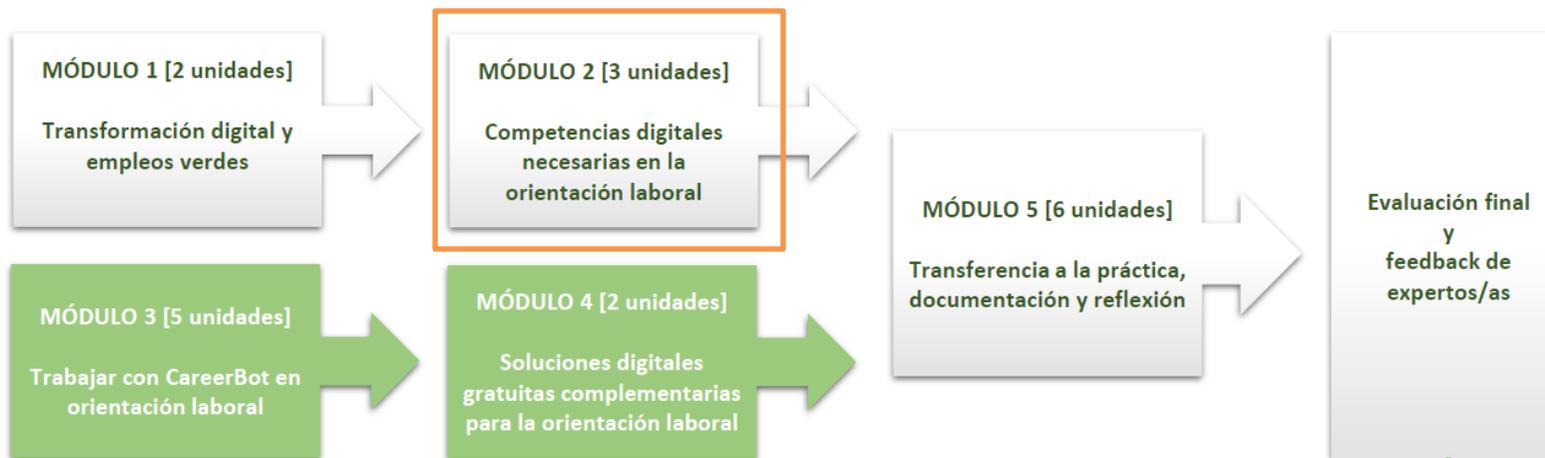


CC BY-NC-ND

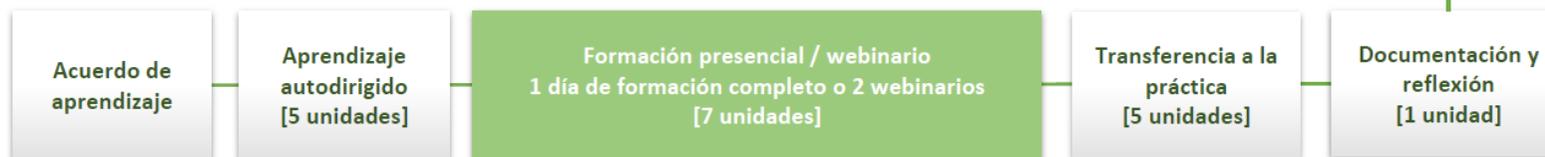
Este documento está bajo licencia CC BY-NC-ND. Véase: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Plan de formación – Se encuentra aquí:

Formación semipresencial de Careerbot para profesionales



Resumen del proceso de formación CareerBOT:



MÓDULO:	Un módulo abarca un área temática y se divide en varias unidades didácticas.
UNIDAD DIDACTICA:	Una unidad didáctica [1 unidad] corresponde a un periodo de aproximadamente 45 minutos.
ELEMENTOS EN GRIS:	Los módulos grises están diseñados para el aprendizaje autodirigido y la transferencia a la práctica.
ELEMENTOS EN VERDE:	Los módulos verdes están diseñados para la formación presencial (o webinarios).

Objetivo y contenido del Módulo 2 - Competencias digitales necesarias para la orientación laboral

El partenariado de CareerBot busca mejorar la preparación para la era digital del sector de la orientación laboral. Queremos poner a los/as profesionales de la orientación profesional en el centro y ayudarles, a ellos/as y a sus organizaciones, en el camino de la digitalización para que puedan asesorar a sus usuarios/as de la mejor manera posible. Este segundo módulo (de cinco) trata de las competencias digitales necesarias en la orientación laboral y está diseñado para el aprendizaje autodirigido. Comprende tres unidades didácticas de un mínimo de 45 minutos cada una.

Nuestra meta es ofrecer a los/as profesionales información sobre orientación profesional digital, competencias digitales y la información del mercado laboral necesaria en la orientación laboral con el fin de prepararlos/as para la formación presencial de los siguientes módulos. Las unidades didácticas citan algunas fuentes internacionales, pero se centran en ejemplos de Europa e incluyen un breve contenido específico del país, centrado aquí en la digitalización en España.

La primera unidad didáctica ofrece una definición y una breve historia de la orientación y el asesoramiento profesionales, esboza lo que significa la digitalización en nuestro contexto y examina las recientes tendencias digitales, impulsadas por la inteligencia artificial (IA).

La segunda unidad didáctica presenta con más detalle un marco europeo sobre competencias digitales: el Marco de Competencias Digitales para los Ciudadanos (DigComp). Los ejemplos muestran la aplicación de DigComp en taxonomías europeas de competencias como ESCO (explicada con más detalle en la unidad didáctica 3) y anima a realizar una herramienta de autoevaluación.

La tercera unidad didáctica trata sobre la importancia de los datos e información del mercado laboral y sus resultados en forma de Inteligencia del Mercado Laboral (*Labour Market Intelligence*). Se presentan dos ejemplos de IML (ESCO y Skills-OVATE).

Las tres unidades didácticas incluyen un ejercicio para ayudar a los/as profesionales a aplicar lo que han leído y una lista de comprobación para evaluar por sí mismos/as lo que han aprendido. El módulo se complementa con una amplia colección de recursos, enlaces y una bibliografía.

El módulo 2 se divide en las siguientes unidades didácticas:

- U 1: Orientación profesional digital y tendencias digitales para profesionales
- U 2: Alfabetización digital y evaluación de las competencias digitales
- U 3: Inteligencia del mercado laboral y dos ejemplos



Unidad didáctica 1 - Orientación profesional digital y tendencias digitales para profesionales

La orientación profesional o laboral puede definirse de la siguiente manera:

La orientación profesional describe los servicios destinados a ayudar a las personas de cualquier edad a gestionar sus carreras y a tomar las decisiones educativas, formativas y ocupacionales que sean significativas para ellas. La orientación profesional ayuda a las personas a reflexionar sobre sus ambiciones, intereses, cualificaciones, habilidades y talentos, y a relacionar este conocimiento sobre quiénes son con quiénes podrían llegar a ser en la vida y en el trabajo. Las personas, las familias y las comunidades difieren en la medida en que son capaces de visualizar y planificar su futuro. Un papel importante de la orientación profesional es abordar estas diferencias y desigualdades.

Breve historia de la orientación y el asesoramiento profesionales

Las raíces históricas de lo que hoy se conoce como orientación y asesoramiento profesional se remontan a hace más de cien años. Comenzando con el «Movimiento de orientación vocacional» de Frank Parsons, el asesoramiento profesional o laboral ayudó a los individuos a responder a los cambios de la sociedad. Comenzando con los servicios de colocación en una sociedad cada vez más urbana e industrial, el asesoramiento adoptó la forma de orientación educativa en escuelas, institutos y universidades. Los/as orientadores/as profesionales incluían pruebas psicológicas y otros métodos para sus intervenciones profesionales, que se llevaban a cabo en entornos individuales o de grupo. El asesoramiento ofrecía consejo y experiencia sobre empleos, mercado laboral, itinerarios educativos y formación profesional. A partir de los puestos de trabajo, la orientación laboral de los años 60 y 70 se dirigió cada vez más a dar sentido a la vida de una persona, capacitar a las personas usuarias y ayudar y mejorar la toma de decisiones individuales (Pope 1997).

Desde la década de 1990, la sociedad ha cambiado rápidamente de una etapa industrial a una fase de información, de una era corporativa moderna estable con carreras lineales a una era digital posmoderna con nuevos empleos basados en tareas que reflejan la digitalización y la globalización (Savickas 2019). Hoy en día, el asesoramiento responde a la individualización y a los frecuentes cambios de trabajo, haciendo más hincapié en las competencias blandas y digitales para adaptarse a un mercado laboral acelerado. Las tecnologías como Internet, los motores de búsqueda, los dispositivos móviles y (más recientemente) la inteligencia artificial influyen en el trabajo y la vida de todos/as nosotros/as y de los/as profesionales de la orientación profesional y sus usuarios/as.

No existe una formación europea estándar para los/as orientadores/as profesionales, con varios cursos o programas de grado ofrecidos por proveedores de FP, asociaciones

profesionales o universidades en diferentes países. El título de «orientador/a profesional» no está regulado y tampoco existe un plan de estudios internacional que incluya las competencias digitales para el asesoramiento profesional.

El apoyo a la orientación laboral está abierto a todo el mundo y abarca un amplio campo que va desde el apoyo a grupos marginados para entrar en el mercado laboral hasta el desarrollo profesional avanzado para titulados/as universitarios/as y usuarios/as altamente cualificados/as. La orientación profesional es, históricamente y en la actualidad, un servicio para combatir la injusticia social y la exclusión, así como una sofisticada herramienta para aumentar la empleabilidad y alcanzar metas profesionales elevadas.

La orientación laboral abarca desde el uso individual de recursos de autoayuda, pasando por breves consejos relacionados con la carrera profesional por parte de una persona no especializada en un grupo, hasta sesiones repetidas de asesoramiento personal especializado por parte de un/a orientador/a profesional. Del mismo modo, los recursos relacionados con la carrera profesional pueden utilizarse de forma autónoma, con poca orientación, o sólo pueden ser ofrecidos y orientados por un/a especialista (por ejemplo, las pruebas psicológicas).

Digitalización de la orientación y el asesoramiento laborales

La digitalización en el contexto del trabajo de oficina, la educación y la orientación laboral se refiere a la sustitución de antiguas tareas y procesos no digitales por actividades que utilizan tecnologías, herramientas o plataformas digitales. Esto incluye el almacenamiento digital y el procesamiento de todo tipo de datos, información y contenidos digitales. Además, se refiere a la comunicación digital, la colaboración en línea, el teletrabajo, el acceso remoto a todo tipo de información y, cada vez más, el uso de la inteligencia artificial. La motivación para vivir y trabajar de forma más digital es ahorrar tiempo y dinero y mejorar y acelerar las tareas, los procesos y los servicios. Por supuesto, hay que reflexionar críticamente sobre el efecto de este cambio hacia lo digital en la vida profesional y privada.

Las herramientas digitales y a distancia se utilizan para dar información, comunicar y automatizar la interacción entre la persona usuaria y la asesora u otras partes (empresario/a, instituto de formación, servicio público de empleo).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) enumera varias herramientas y propósitos cuando se trata de la digitalización en el asesoramiento profesional (OIT 2022a):

- Herramientas para evaluar actitudes y aptitudes relacionadas con itinerarios profesionales específicos.
- Evaluaciones profesionales en línea.
- Sitios web para explorar información ocupacional, educativa y laboral.
- Entrevistas en línea con profesionales.



- Bases de datos sobre oportunidades de formación y empleo.
- Herramientas para mantener y actualizar un CV y una cartera profesional.
- Instrucciones en línea para la toma de decisiones profesionales.
- Comunicación con proveedores de servicios (servicios públicos de empleo, proveedores de EFP).
- Comunicación con otras personas que toman decisiones profesionales (a través de redes sociales como LinkedIn u otras).

La OIT proporciona además un directorio con ejemplos de todo el mundo de tecnología digital de orientación profesional que incluye los siguientes temas y soluciones (OIT 2022b):

- Servicios de asesoramiento a distancia a través de diferentes canales de comunicación (teléfono, correo electrónico, chatbot, vídeo, Facebook, etc.).
- Varios portales web que ofrecen información, carteras personales, perfiles de competencias, generación de CV, búsqueda dinámica de empleo y oportunidades de formación.
- Sitios web con información sobre empleo y tendencias del mercado laboral.
- Juegos informáticos para explorar las propias competencias.
- Herramientas de carrera en línea impulsadas por la industria, que utilizan IA para identificar competencias y cotejarlas con las tendencias del mercado laboral y los puestos vacantes.
- Plataforma/curso en línea para simular la experiencia laboral real mediante la realización de tareas proporcionadas por las empresas.
- Herramientas regionales de emparejamiento personalizadas para grupos especiales (jóvenes, refugiados/as, migrantes en fase de pre-llegada...).
- Revisiones de CV basadas en inteligencia artificial, además de búsqueda de empleo y clasificación de candidatos/as como servicio para los empleadores.
- Plataforma basada en blockchain o «tarjetas de crédito» para almacenar de forma segura información personal, habilidades y experiencia laboral.

Esto muestra cómo ha llegado la digitalización a la orientación profesional y qué soluciones se adoptan en los distintos sectores y países. El uso de estas herramientas y oportunidades requiere competencias digitales por parte de todos y todas: tanto por parte de las empresas y la administración pública como por parte de las personas, lo que nos lleva a la cuestión de la clasificación de las competencias digitales.

Cedefop señala que la digitalización también debe abordar cuestiones relativas a la calidad de la prestación de servicios, la igualdad de acceso, la privacidad, la imparcialidad y los posibles dilemas éticos, e insiste en el aspecto central de que el personal de orientación laboral debe ser el experto último en la evolución del mercado laboral, por lo que recomienda un enfoque mixto para el asesoramiento profesional (Cedefop 2021a):

Aunque los macrodatos, la inteligencia artificial y las herramientas innovadoras, como los chatbots, permiten enfoques dinámicos, portátiles y flexibles para el apoyo profesional y el aprendizaje autodirigido, la prestación de una orientación laboral holística y bien informada siempre irá más allá de la máquina y requerirá una hábil intervención humana.

Tendencias actuales o emergentes en orientación profesional digital

En el panorama digital en rápida evolución, la orientación profesional también está experimentando importantes transformaciones. Las tecnologías digitales deberían hacer más accesible, personalizada y generalizada la orientación profesional, pero las herramientas digitales deberían complementar y no sustituir el papel del/de la orientador/a personal.

He aquí algunas tendencias emergentes en la orientación profesional digital:

Coaching profesional a distancia o remoto, mentoría en línea o virtual

Con el auge del teletrabajo, la orientación y la mentoría laboral también se están trasladando a Internet. Las sesiones virtuales de orientación profesional permiten a las personas recibir orientación y apoyo de expertos/as con independencia de su ubicación, lo que también es un buen ejercicio para las entrevistas de trabajo, que se celebran cada vez con más frecuencia en línea. La videoconferencia, la mensajería instantánea y el correo electrónico son los medios más utilizados para la orientación profesional a distancia, y existen cursos especiales de formación en línea que ayudan a adquirir estas competencias (OCCAY - Online Career Counselling Academy).

En el ámbito del desarrollo profesional, los/as profesionales también pueden conectar más fácilmente con orientadores/as o asesores/as profesionales a distancia para recibir orientación y beneficiarse de su experiencia.

Simulaciones de gamificación, realidad virtual, realidad aumentada, películas de 360 grados

La gamificación es el proceso de tomar un elemento no lúdico ya existente (por ejemplo, un sitio web, una aplicación o una comunidad en línea) e integrarle mecanismos de juego con el fin de motivar y aumentar la participación y el compromiso. Esto puede aplicarse para estimular la exploración de puestos de trabajo, mercados laborales y la concienciación.

Las técnicas de gamificación se están aplicando a la exploración de carreras profesionales para implicar y motivar a las personas en el proceso de planificación profesional. A través de juegos interactivos y simulaciones, las personas pueden explorar diferentes opciones profesionales, comprender los requisitos y retos de varias profesiones y tomar decisiones más informadas sobre su futuro.

Otro enfoque consiste en crear juegos de ordenador para proporcionar apoyo de aprendizaje de carrera basado en juegos para aumentar la motivación al tratar temas de carrera. (Hummel, 2017)

La realidad virtual (RV) utiliza gafas de RV para visitar empresas virtualmente y experimentar una impresión visual de los lugares de trabajo. Una posibilidad más sencilla son las películas de 360 grados (panorámicas) que sirven como recorrido virtual por una fábrica; véase, por ejemplo:

<https://www.deinerstertag.de/beruf/anlagenmechanikerin-fuer-rohrsystemtechnik-nbb/>

Las tecnologías de realidad aumentada (RA) enriquecen el mundo real con objetos virtuales vistos a través de gafas, tabletas o teléfonos inteligentes y permiten a expertos/as crear escenarios inmersivos de exploración profesional que facilitan la experiencia en entornos de trabajo o la participación en actividades de desarrollo de habilidades.

Ferias profesionales virtuales

Las ferias profesionales virtuales han ganado popularidad como una forma cómoda y rentable de que las personas demandantes de empleo se pongan en contacto con las empresas. Estos eventos, especialmente las ferias tecnológicas, se celebran en línea, lo que permite a sus participantes explorar oportunidades de empleo, interactuar con empresas reclutadoras a través de chat o videollamadas, enviar un CV y asistir a entrevistas virtuales.

Inteligencia Artificial (IA)

Los chatbots se están desarrollando cada vez más y han pasado de ser artilugios a nuevas interfaces conversacionales. Con la llegada de ChatGPT y otros programas de inteligencia artificial generativa en noviembre de 2022 se desarrollaron muchas aplicaciones, algunas de ellas en el campo del asesoramiento profesional. Los nuevos chatbots pueden redactar CV, cartas de motivación, responder a preguntas sobre empleos, empresas y muchas otras cuestiones relacionadas con la carrera profesional.

Sin embargo, no se puede confiar plenamente en estas respuestas, ya que a veces los resultados son inventados y no correctos. La generación de texto generativo no se basa en hechos, sino que predice los órdenes de palabras más probables. Si los chatbots de IA se vuelven más fiables y se entrenan con datos de orientación profesional pueden dar mejores respuestas.

Para una introducción general sobre la IA generativa en la educación y la investigación, la UNESCO publicó un informe como base para la elaboración de políticas y la regulación de la IA en instituciones como escuelas, universidades y centros de FP (UNSECO, 2023). El informe enumera ocho campos de controversia a considerar en torno al uso de la IA generativa (genAI):

- Empeoramiento de la pobreza digital
- Superación de la adaptación de la normativa nacional
- Uso de contenidos sin consentimiento
- Modelos inexplicables utilizados para generar resultados
- Contaminación de Internet de los contenidos generados por IA
- Falta de comprensión del mundo real
- Reducción de la diversidad de opiniones y mayor marginación de las voces ya marginadas
- Generación de *deepfakes* más profundos

Refiriéndose a la orientación profesional tales herramientas genAI como ChatGPT (de OpenAI), Bard (Google) o Bing (Microsoft) se pueden hacer preguntas relacionadas con la carrera profesional como esta¹:

a. Oportunidades de empleo: «¿Cuáles son las oportunidades laborales en el campo de la conservación del medio ambiente para alguien con mis aptitudes?».

b. Desarrollo de habilidades: «¿Qué habilidades adicionales debería adquirir para hacer la transición a una carrera en la conservación del medio ambiente?».

c. Perspectiva del sector: «¿Puede ofrecer una visión general de las tendencias actuales en el sector de la conservación del medio ambiente?».

d. Red de contactos: «¿Cómo puedo ampliar mi red profesional en el campo de la conservación del medio ambiente?».

e. Estrategias de búsqueda de empleo: «¿Cuáles son algunas estrategias eficaces de búsqueda de empleo para la transición a una carrera en la conservación del medio ambiente?».

Los chatbots de IA también pueden utilizarse como compañeros de entrenamiento para entrevistas de trabajo si se les indica, mediante instrucciones bien formuladas, que deben actuar como entrevistadores.

Entre las nuevas herramientas se encuentran las de corrección y mejora de CV, por ejemplo <https://resumecheck.net/>

Además, cada vez hay más API y repositorios de datos abiertos disponibles.

Uno de los próximos pasos será que las actividades y los datos relacionados con la IML no solo se refieran a bases de datos y taxonomías estáticas existentes (como ESCO), sino que también utilicen el aprendizaje automático como los nuevos robots de IA y, por lo tanto, lleguen a nuevas descripciones y a un resultado más amplio y dinámico que las soluciones actuales.

¹ De <https://www.griproom.com/fun/how-to-use-chatgpt-as-a-career-counselor> ; ver también, por ejemplo: <https://www.linkedin.com/pulse/chatgpt-career-development-prompts-jason-schwass/>

En general, puede concluirse que la digitalización en todas sus fases, al igual que la profesionalización, debe entenderse como un proceso continuo, que ofrece tanto oportunidades como riesgos.

Ejercicio: Mi herramienta digital

Haga una lista de todas las herramientas digitales que utiliza en su trabajo diario como orientador/a profesional y anote las herramientas y aplicaciones de las que ha oído hablar pero no ha utilizado. Prepárese para comentar su lista y su experiencia con un/a compañero/a que también trabaje en orientación profesional.

O

Consiga una cuenta en ChatGPT o Perplexity.ai y haga preguntas relacionadas con la orientación profesional a estos chatbots. Anote sus preguntas y su reacción a los resultados.

<https://chat.openai.com/> o <https://www.perplexity.ai/>

Lista de comprobación: Sus resultados de aprendizaje

¿Qué sé sobre digitalización y orientación profesional?		
#	Tema/Pregunta	Completado
1	Historia de la orientación y el asesoramiento profesionales: Explique algunos acontecimientos de la evolución histórica de la orientación y el asesoramiento profesionales.	<input type="checkbox"/>
2	Digitalización en la orientación y el asesoramiento profesional: Enumere varios procesos y actividades de su trabajo como orientador/a profesional en los que utilice herramientas digitales y explique las ventajas de la tecnología.	<input type="checkbox"/>
3	Tendencias en orientación y asesoramiento digital: Enumere algunas tendencias actuales o emergentes en orientación y asesoramiento digital y dé ejemplos.	<input type="checkbox"/>
4	Inteligencia artificial (IA) en la orientación profesional: Explique los posibles escenarios de la IA en la orientación profesional y señale las cuestiones que le preocupan.	<input type="checkbox"/>

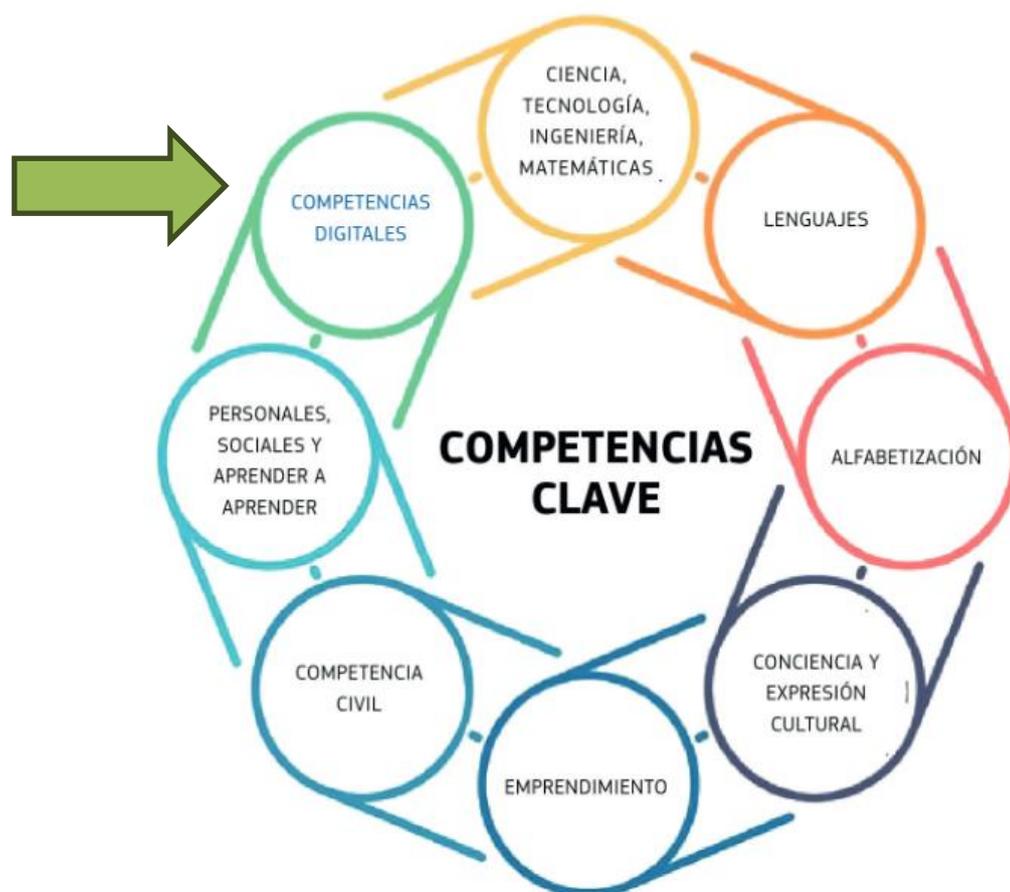
NOTA: Estas preguntas pueden ayudarle a usted y a otros/as alumnos/as a evaluar su comprensión de los conceptos clave y las ideas presentadas en el contenido de la formación sobre digitalización y orientación profesional.

Unidad didáctica 2 - Alfabetización digital y evaluación de las competencias digitales

Marco de Competencia Digital para los Ciudadanos (DigComp)

Para trabajar con éxito como orientador/a laboral en un entorno de trabajo digital se necesitan, además de competencias de asesoramiento, profesionales, sociales y personales, competencias digitales actualizadas. La necesidad de la competencia digital se aplica tanto al/a profesional laboral como a su usuario/a.

Tenga en cuenta que la competencia digital es una de las 8 competencias clave del Marco Europeo para el Aprendizaje Permanente y está interrelacionada con las demás competencias.



Para ocupaciones específicas son necesarios diferentes conjuntos de competencias digitales, por lo que la Unión Europea ofrece un sofisticado sistema de clasificación de competencias: el Marco de Competencias Digitales para los Ciudadanos (DigComp). DigComp 2.2 se actualizó

en 2022 y la actualización incluye ejemplos de conocimientos, capacidades y actitudes referidos a la Inteligencia Artificial (IA). Los otros dos temas recientemente incluidos son el teletrabajo y la accesibilidad digital.

Una de las aplicaciones de DigComp es evaluar y reflejar las competencias digitales personales y documentarlas como parte del CV Europass. DigComp también sirve de base para que las escuelas y los proveedores de EFP elaboren planes de estudio y programas de formación.

DigComp consta de cinco dimensiones o capas:

- Dimensión 1 – **5 áreas** de la competencia digital
- Dimensión 2 – **21 competencias** pertenecientes a cada una de las cinco áreas
- Dimensión 3 – **8 niveles de competencia** para cada competencia
- Dimensión 4 – **Ejemplos** de los conocimientos, destrezas y actitudes por competencia
- Dimensión 5 – **Ejemplos de uso** en el trabajo y la educación para cada competencia

Se describen las cinco principales áreas de competencia:



1. **Búsqueda y gestión de información y datos:** Articular las necesidades de información, localizar y recuperar datos, información y contenidos digitales. Juzgar la pertinencia de la fuente y su contenido. Almacenar, gestionar y organizar datos, información y contenidos digitales.
2. **Comunicación y colaboración:** Interactuar, comunicarse y colaborar a través de las tecnologías digitales teniendo en cuenta la diversidad cultural y generacional. Participar en la sociedad a través de los servicios digitales públicos y privados y la ciudadanía participativa. Gestionar la propia presencia, identidad y reputación digitales.
3. **Creación de contenidos digitales:** Crear y editar contenidos digitales. Mejorar e integrar la información y los contenidos en un corpus de conocimientos existente, comprendiendo al mismo tiempo cómo deben aplicarse los derechos de autor y las licencias. Saber dar instrucciones comprensibles para un sistema informático.
4. **Seguridad:** Proteger los dispositivos, los contenidos, los datos personales y la privacidad en los entornos digitales. Proteger la salud física y psicológica, y ser conscientes de las

tecnologías digitales para el bienestar social y la inclusión social. Ser conscientes del impacto medioambiental de las tecnologías digitales y su uso.

5. **Resolución de problemas:** Identificar necesidades y problemas, y resolver problemas conceptuales y situaciones problemáticas en entornos digitales. Utilizar herramientas digitales para innovar procesos y productos. Mantenerse al día de la evolución digital.

Dentro de estas cinco áreas hay 21 competencias digitales:



Estas competencias DigComp también están integradas en el «pilar de competencias» del conjunto de datos ESCO (véase la unidad didáctica 3) y pueden buscarse añadiendo «DigComp» en los ajustes de filtrado:

Skills & competences

Select an ESCO version

ESCO dataset - v1.1.1

Search skills

Find

Hide filters ^

Filters Clear filters ✕

Concept type ⁱ * Reusability level ⁱ Status ⁱ Labels ⁱ
Group, Knowledge, Skill Cross-sectoral Released DigComp Apply

Hierarchy view ↔

Search result

- interact through digital technologies
- develop digital content
- manage digital identity

interact through digital technologies

Download ▾

digital communication and collaboration >
 skills > working with computers >
 using digital tools for collaboration, content creation and problem solving >
 using digital tools for collaboration and productivity > interact through digital technologies >

https://esco.ec.europa.eu/es/classification/skill_main (la plataforma no está completamente en español)

Evaluación de las competencias digitales

Dado que el sistema DigComp se utiliza para evaluar las competencias digitales y registrarlas en el CV Europass, es muy importante para la orientación profesional. Esta prueba se ofrece en dos sitios web:

<https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home?lang=es> o <https://digital-skills-jobs.europa.eu/digitalskills/>

Otra herramienta de evaluación, MyDigiSkills, que está disponible en 11 idiomas y pregunta 82 afirmaciones agrupadas en las 5 áreas antes de crear un informe personal, enumera los puntos fuertes y débiles personales en el ámbito digital.

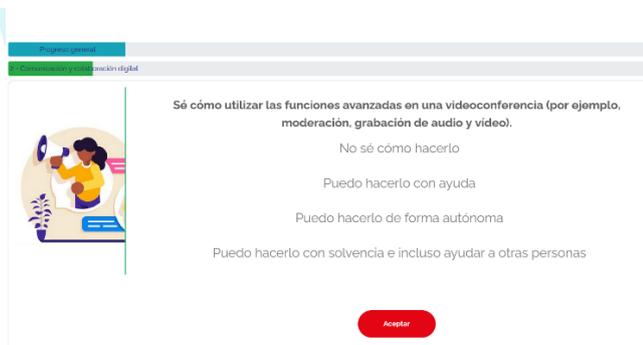
<https://mydigiskills.eu/es/index.php>



MyDigiSkills te ayuda a entender tu nivel de competencias digitales en base a tus conocimientos, habilidades y actitud en cada una de las 5 áreas del Marco Europeo de Competencias Digitales para la Ciudadanía, conocido como *DigComp*. La duración del test es de unos 20 minutos y al finalizar, recibirás un informe con tu nivel en cada área y en cada competencia digital.

Conoce +

Realizar el test



Otra herramienta de autoevaluación en línea basada en DigComp se encuentra en <http://www.digitalskillsaccelerator.eu/es/learning-portal/online-self-assessment-tool/>

La actualización DigComp 2.2 aborda la inteligencia artificial mediante la inclusión de 80 nuevos ejemplos. En lugar de centrarse en los conocimientos técnicos sobre IA, los ejemplos destacan lo que la ciudadanía necesita saber para interactuar de forma crítica y segura con los sistemas de IA. Estos son algunos de los nuevos ejemplos de las competencias digitales necesarias para tratar con chatbots y sistemas de IA:

Para interactuar con confianza, sentido crítico y seguridad con los sistemas de IA, por ejemplo, un/a ciudadano/a debe:

- Ser consciente de que los sistemas de IA pueden utilizarse para crear automáticamente contenidos digitales (por ejemplo, textos, noticias, ensayos, tuits, música, imágenes) utilizando como fuente contenidos digitales ya existentes. Estos contenidos pueden ser difíciles de distinguir de las creaciones humanas.
- Ser consciente de que los detectores utilizados en muchas tecnologías y aplicaciones digitales (por ejemplo, cámaras de seguimiento facial, asistentes virtuales, tecnologías vestibles, teléfonos móviles, dispositivos inteligentes) generan automáticamente grandes cantidades de datos, incluidos datos personales, que pueden utilizarse para entrenar un sistema de IA.
- Ser consciente de que la IA es un campo en constante evolución, cuyo desarrollo e impacto aún están muy poco claros.
- Saber cómo incorporar contenidos digitales editados/manipulados por IA en el propio trabajo (por ejemplo, incorporar melodías generadas por IA en la propia composición musical). Este uso de la IA puede ser controvertido, ya que plantea cuestiones sobre el papel de la IA en las obras de arte y, por ejemplo, a quién debe atribuirse el mérito.
- Hay que ser consciente de que los datos de los que depende la IA pueden incluir sesgos. Si es así, estos sesgos pueden automatizarse y empeorar con el uso de la IA. Por ejemplo, los resultados de búsqueda sobre ocupación pueden incluir estereotipos sobre trabajos masculinos o femeninos (por ejemplo, conductores de autobús hombres, vendedoras mujeres).

Véase la lista completa de ejemplos en el anexo; Fuente: DigComp 2.2: El marco de competencias digitales de los ciudadanos

El marco DigComp sirve además de base para varios proyectos (cursos, diccionarios, planes de estudios, pruebas) en países europeos y es, por tanto, un conocido instrumento de normalización y cooperación europea. Expertos/as y partes interesadas de los Estados miembros se reúnen periódicamente en dos comunidades de práctica DigComp.

Ejercicio: Mis competencias digitales

Ponga a prueba sus habilidades digitales con

<https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home?lang=es> o <https://digital-skills-jobs.europa.eu/digitalskills/>

Lista de comprobación: Sus resultados de aprendizaje

¿Qué sé sobre competencias digitales?		
#	Tema/Pregunta	Completado
1	Marco de Competencia Digital para los Ciudadanos (DigComp): Explicar la estructura de DigComp y dar algunos ejemplos de las cinco dimensiones con sus ejemplos correspondientes.	<input type="checkbox"/>
2	Evaluación de las competencias digitales: ¿Cómo se evalúan las competencias digitales? ¿Cuál es su propia experiencia con las evaluaciones en línea?	<input type="checkbox"/>

NOTA: Estas preguntas pueden ayudarle a usted y a otros/as alumnos/as a evaluar su comprensión de los conceptos clave y las ideas presentadas en el contenido de la formación sobre digitalización y orientación profesional

Unidad didáctica 3 - Información sobre el mercado laboral y dos ejemplos

Esta unidad didáctica trata de los datos del mercado laboral y describe dos bases de datos antes de centrarse en la situación específica de España como ejemplo de país.

Nota: Para demostrar el rendimiento de la IA generativa, algunos pasajes de esta unidad didáctica son producidos por un chatbot de IA. El texto generado se enmarca y se da la indicación para la generación del texto. Hemos utilizado el Chatbot www.perplexity.ai porque este bot enumera las fuentes.

Información sobre el mercado laboral e inteligencia sobre el mercado laboral

La **información sobre el mercado laboral** son datos cuantitativos y cualitativos sobre el empleo, la población activa, las oportunidades de trabajo, el autoempleo, las ocupaciones, los salarios, las cualificaciones requeridas, los puestos vacantes y la situación del mercado laboral pasada, presente y futura a escala regional, nacional o transnacional. Los datos son recopilados a nivel local, nacional y europeo por diferentes organismos, gobiernos y/u otras instituciones, incluidas las plataformas web (por ejemplo, LinkedIn) con diferentes fines. Existe una demanda creciente y una tendencia hacia los datos abiertos, a los que se puede acceder mediante una API (Interfaz de Programación de Aplicaciones) o descargarse y ser utilizados y compartidos por cualquiera.

Si esta masa de estadísticas, descripciones y estudios se analiza, se interpreta y se pone a disposición de un público no experto de forma práctica (por ejemplo, mediante visualizaciones), se convierte en **información del mercado laboral (IML)**.

IML es un término técnico para describir cualquier tipo de información que ayude a hacer elecciones basadas en datos, planes y decisiones sobre el mercado laboral, el lugar de trabajo o la economía. Para los/as orientadores/as profesionales, se trata de una valiosa fuente de conocimientos que sirve de base para asesorar a sus usuarios/as. La información sobre el mercado laboral debe ser precisa, completa, actualizada y comparable.

La información sobre el mercado laboral es compleja, pero la IML debería ser más legible y accesible. Un/a orientador/a profesional debe evaluar la fuente y la calidad de los datos subyacentes reflexionando sobre las siguientes cuestiones (véase https://www.lmiforall.org.uk/explore_lmi/learning-units/):

- ¿Quién ha elaborado los datos y con qué fin?
- ¿Existen fuentes alternativas de datos similares?
- ¿Cómo se han recopilado los datos?

- ¿Cómo se desglosan y clasifican los datos?
- ¿Están actualizados los datos?
- ¿Son adecuados para mi propósito?

El/la orientador/a profesional debe tener en cuenta que, a veces, los mismos datos pueden servir para argumentar casos diferentes. Si los datos muestran que en un determinado sector (por ejemplo, la construcción o la cosmética) predominan los hombres o las mujeres, este hecho puede utilizarse para considerarlo un factor prometedor (la proporción del género menos representado está aumentando) o decepcionante (el equilibrio entre hombres y mujeres aún no ha mejorado a pesar de los esfuerzos). Mucho depende de la perspectiva personal del orientador profesional.

El/la profesional de la orientación laboral actúa como traductor/a entre la IML y la persona usuaria, a la que informa y orienta en sus planes de carrera. Dado que la sobrecarga de información es un reto común cuando se trata de IML, es responsabilidad del/de la profesional laboral, cuándo y cómo proporciona IML a la persona usuaria para apoyar el proceso de orientación y la toma de decisiones concretas.

Pero como la estructura del mercado laboral y la economía cambian rápidamente, el acceso a la información es crucial para dar sentido a estos cambios y el chatbot CareerBot está conectado a las bases de datos de información.

Ejemplos de información sobre el mercado laboral: ESCO, Competencias-OVATE

Los dos ejemplos siguientes muestran cómo se gestiona, desarrolla y actualiza periódicamente la IML a escala europea. ESCO es un directorio de más de 3000 ocupaciones y casi 14000 cualificaciones relacionadas con estas ocupaciones. Las clasificaciones de ESCO están disponibles en 28 idiomas y son ofrecidas por la Comisión Europea, DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, con sede en Bruselas.

ESCO también cuenta con el apoyo del Cedefop, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, con sede en Salónica, que es una de las 44 agencias descentralizadas de la Unión Europea. El Cedefop, creado en 1975 para apoyar el desarrollo y la aplicación de las políticas europeas de educación y formación profesionales (EFP), también ofrece una serie de herramientas en línea de IML, entre ellas Skills-OVATE, que -basada en anuncios de empleo en línea en 28 países europeos- proporciona información sobre los puestos de trabajo y las cualificaciones que se demandan en la actualidad. OVATE es la abreviatura de «*Online Vacancy Analysis Tool for Europe*» y la clasificación que utiliza Skills OVATE es la de ESCO.

La siguiente descripción de ESCO y Skills OVATE está pensada para profundizar en la comprensión de la IML y es también una base para entender mejor el funcionamiento del chatbot de CareerBOT, que accede a estos dos conjuntos de datos.

ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations , es decir, Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones)

El siguiente texto fue generado por el chatbot de IA www.perplexity.ai mediante la pregunta: «¿Qué es ESCO (Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones Europeas)?»

ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*) es un sistema de clasificación multilingüe desarrollado por la Comisión Europea desde 2010^[4]. Identifica y clasifica las capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones relevantes para el mercado laboral y la educación y formación de la UE^{[1][2][6]}. ESCO funciona como un diccionario que describe, identifica y clasifica las ocupaciones y competencias profesionales pertinentes para el mercado laboral y el ámbito de la educación y la formación en la UE, y muestra sistemáticamente las relaciones entre dichas ocupaciones y competencias^[1]. Proporciona una terminología de referencia común que contribuye a que el mercado laboral europeo sea más eficaz e integrado, y permite que los mundos del trabajo y de la educación y la formación se comuniquen entre sí de forma más eficaz^[1]. ESCO está disponible en 27 lenguas (24 lenguas de la UE, más islandés, noruego y árabe) y se compone de dos pilares: ocupaciones y capacidades/competencias vinculadas a clasificaciones y marcos internacionales pertinentes^[1]. ESCO proporciona descripciones de 3008 ocupaciones y 13.890 destrezas vinculadas a estas ocupaciones, traducidas a 28 idiomas (todas las lenguas oficiales de la UE más islandés, noruego, ucraniano y árabe)^[2]. El objetivo de ESCO es apoyar la movilidad laboral en toda Europa y, por tanto, un mercado laboral más integrado y eficiente, ofreciendo un «lenguaje común» sobre ocupaciones y competencias que pueda ser comprendido por los sistemas electrónicos^[2]. ESCO puede ser utilizada por diferentes plataformas en línea para ofrecer servicios como poner en contacto a demandantes de empleo con puestos de trabajo en función de sus competencias, sugerir formación a personas que desean reciclarse o mejorar sus competencias, etc.^[2]. ESCO se publica en un formato informático abierto, es de uso gratuito para todo el mundo y se puede acceder a él a través de un portal en línea^[6].

Citas:

[1] <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1326&langId=en>

[2] <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/what-esco>

[3] https://www.engineerseurope.com/sites/default/files/Background%20note_ESCO.pdf

[4] https://en.wikipedia.org/wiki/European_Skills,_Competences,_Qualifications_and_Occupations

[5] <https://eurofamnet.eu/agencies-skill-standards/european-commission-european-skills-competencesqualifications-and>

[6] <https://www.epea.org/esco-european-skills-competences-qualifications-and-occupations/>

El siguiente texto fue generado por el chatbot de IA www.perplexity.ai mediante la pregunta: «¿Cómo pueden los/as orientadores/as laborales integrar ESCO en su trabajo?»

Los/as orientadores/as laborales pueden integrar ESCO en su trabajo de las siguientes maneras:

1. Servicios de orientación: los/as orientadores/as laborales pueden utilizar ESCO para ofrecer servicios de orientación a las personas que buscan asesoramiento profesional^[2]. Pueden utilizar ESCO para recomendar itinerarios formativos y educativos adecuados basados en el conjunto de habilidades y aspiraciones profesionales de la persona^[2].

2. Perfiles profesionales: ESCO proporciona perfiles ocupacionales que muestran las relaciones entre ocupaciones, habilidades, competencias y cualificaciones^[4]. Los/as orientadores/as laborales pueden utilizar estos perfiles para ayudar a las personas a comprender los requisitos y las características de las diferentes ocupaciones, ayudándolas a tomar decisiones profesionales con conocimiento de causa.

3. Evaluación de competencias: los/as orientadores/as laborales pueden utilizar ESCO para evaluar las habilidades y competencias de las personas^[2]. Al comparar las competencias de una persona con las requeridas para determinadas ocupaciones, los/as orientadores/as laborales pueden ofrecer asesoramiento personalizado sobre las trayectorias profesionales y las oportunidades de desarrollo de competencias.

4. Análisis del mercado laboral: ESCO ofrece información sobre el mercado laboral, incluidas las tendencias y la demanda de cualificaciones y ocupaciones específicas^[1]. Los/as orientadores/as profesionales pueden aprovechar esta información para ofrecer asesoramiento actualizado y pertinente a las personas solicitantes de empleo, ayudándoles a alinear sus objetivos profesionales con las necesidades del mercado.

5. Desarrollo curricular: ESCO puede ser utilizado por los/as orientadores/as laborales que participan en el desarrollo curricular de programas educativos y de formación^[1]. Haciendo referencia a la clasificación de habilidades y competencias de ESCO, los/as orientadores/as laborales pueden garantizar que el plan de estudios se ajusta a las necesidades del mercado laboral, mejorando la empleabilidad de los/as estudiantes.

En resumen, los orientadores/as laborales pueden integrar ESCO en su trabajo utilizando sus servicios de orientación, perfiles ocupacionales, capacidades de evaluación de competencias, análisis del mercado laboral y recursos de desarrollo curricular. Esta integración permite a los/as orientadores/as ofrecer una orientación más precisa y personalizada a las personas que buscan asesoramiento profesional.

Citas:

[1]

<https://books.google.com/books?dq=integrating+esco+into+career+advising&hl=en&id=iqZJEAAAQBAJ&lpg=P>

[A257&ots=3YuAC-5jvS&pg=PA257&sa=X&sig=ACfU3U0vtXzurjfiUCstluShe2mTlj4rDw&source=bl&ved=2ahUKEwj37uOa3v-AAxXcKUQIHxo7CS0Q6AF6BAGFEAE](https://www.esco.ec.europa.eu/en/classification/qualifications)

[2] <https://esco.ec.europa.eu/en/classification/qualifications>

[3]

<https://www.etown.edu/offices/advising/files/Integrating%20Career%20Advising%20into%20Academic%20Advising.pdf>

[4] <https://www.epea.org/esco-european-skills-competences-qualifications-and-occupations/>

[5] <https://nacada.ksu.edu/Resources/Clearinghouse/View-Articles/Integrating-career-and-academic-advising.aspx>

[6] <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1326&langId=en>

ESCO proporciona una cartografía multilingüe a gran escala que ya se utiliza para aplicaciones innovadoras como el emparejamiento de competencias en cooperación entre ESCO, Google, LinkedIn y la empresa neerlandesa SkillsLab (www.skilllab.io).

ESCO también se corresponde con diferentes clasificaciones de países europeos y es una de las bases de datos a las que accede el chatbot CareerBOT.

Skills-OVATE

El siguiente texto fue generado por el chatbot de IA www.perplexity.ai mediante la pregunta: «¿Cuáles son las características de la base de datos Skills-OVATE de Cedefop?»

Entre las características de la base de datos Skills-OVATE de Cedefop se incluyen:

1. Análisis de vacantes en línea: Skills-OVATE es una herramienta en línea que analiza las ofertas de empleo recogidas en portales de empleo y clasificados en línea^{[3][6]}. Proporciona información detallada sobre las competencias y cualificaciones demandadas por los/as demandantes a partir de los anuncios de empleo en línea (OJA) en 28 países europeos^[6].
2. Datos en tiempo real: la base de datos ofrece datos actualizados y en tiempo real sobre ofertas de empleo y demanda de cualificaciones^[6]. Esto garantiza que los/as clientes/as tengan acceso a la información más reciente sobre el mercado laboral.
3. Interfaz fácil de usar: Skills-OVATE ofrece una interfaz fácil de usar que permite a los usuarios acceder y explorar fácilmente los datos^{[1][4]}. La herramienta ofrece opciones de búsqueda personalizables que permiten a los/as clientes/as filtrar y refinar los datos en función de sus criterios específicos.
4. Perspectiva y análisis: Skills-OVATE ofrece información sobre el mercado laboral, incluida la demanda de cualificaciones, las tendencias ocupacionales, el análisis regional y el análisis sectorial^{[1][5]}. Utiliza algoritmos y métodos estadísticos para analizar los datos recopilados y presentarlos en un formato claro y comprensible.

5. Acceso gratuito: la base de datos Skills-OVATE está disponible gratuitamente para quien desee utilizarla^[5]. Esto permite a los/as usuarios/as acceder a valiosa información sobre el mercado laboral sin coste alguno.

En resumen, la base de datos Skills-OVATE de Cedefop ofrece análisis de vacantes en línea, datos en tiempo real, una interfaz fácil de usar, perspectivas y análisis sobre la demanda de cualificaciones y acceso gratuito a la base de datos. Constituye un valioso recurso para comprender el mercado laboral y tomar decisiones informadas sobre carreras profesionales y formación.

Citas:

[1] <https://www.cedefop.europa.eu/en/videos/skills-ovate-database-presentation>

[2] <https://youtube.com/watch?v=QLpoxlgfWTY>

[3] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED613872.pdf>

[4] https://youtube.com/watch?v=kxwd5Ed_dLA

[5] <https://www.cedefop.europa.eu/en/videos/skills-ovate-online-vacancy-analysis-tool-europe>

[6] <https://itprofessionalism.org/cedefop-launches-analytical-tool-for-jobs-and-skills-demand/>

El siguiente texto fue generado por el chatbot de IA www.perplexity.ai mediante la pregunta: «¿Cómo pueden los/as orientadores/as laborales utilizar la base de datos Skills-OVATE para asesorar a los/as clientes/as que buscan itinerarios educativos o un empleo?».

Los orientadores/as laborales pueden utilizar la base de datos Skills-OVATE para asesorar a los/as clientes/as que buscan itinerarios educativos o un empleo de las siguientes maneras:

1. Identificación de la demanda de cualificaciones: los/as orientadores/as laborales pueden utilizar Skills-OVATE para identificar las competencias que se demandan en diferentes regiones e industrias^{[1][3]}. Esta información puede ayudar a los/as clientes/as a entender las habilidades que necesitan adquirir para ser más competitivos en el mercado laboral.

2. Proporcionar orientación profesional: los/as orientadores/as laborales pueden utilizar Skills-OVATE para ofrecer orientación profesional a sus clientes/as basándose en la información y el análisis proporcionados por la herramienta^{[1][4]}. Pueden ayudar a los/as clientes/as a comprender las tendencias del mercado laboral, identificar oportunidades de empleo y tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias profesionales.

3. Recomendar itinerarios de formación y educación: los/as orientadores/as laborales pueden utilizar Skills-OVATE para recomendar itinerarios formativos y educativos adecuados basados en las competencias y cualificaciones requeridas para los distintos puestos de trabajo^{[2][4]}. Esto puede ayudar a los/as clientes/as a adquirir las habilidades y cualificaciones que necesitan para seguir sus trayectorias profesionales deseadas.

4. Personalización de la búsqueda: los/as orientadores/as laborales pueden personalizar su búsqueda en Skills-OVATE en función de varios criterios, como la ocupación, la ubicación y las

competencias^{[1][3]}. Esto les permite filtrar y refinar los datos para que coincidan con los intereses y necesidades específicos de sus clientes/as.

5. Proporcionar información actualizada: Skills-OVATE proporciona datos actualizados y en tiempo real sobre ofertas de empleo y demanda de cualificaciones^{[3][5]}. Esto garantiza que los/as orientadores/as laborales tengan acceso a la información más reciente sobre el mercado laboral, que pueden utilizar para ofrecer un asesoramiento preciso y pertinente a sus clientes.

En resumen, los/as orientadores/as profesionales pueden utilizar la base de datos Skills-OVATE para identificar la demanda de cualificaciones, ofrecer orientación profesional, recomendar itinerarios de formación y educación, personalizar la búsqueda y proporcionar información actualizada a los/as clientes/as. Estas características pueden ayudar a los/as orientadores/as profesionales a proporcionar una orientación más precisa y personalizada a los/as clientes/as que buscan itinerarios educativos o un empleo.

Citas:

[1] https://www.researchgate.net/figure/Basic-data-structure-of-Cedefops-Skills-OVATE-database_tbl3_368772467

[2]

<https://www.etown.edu/offices/advising/files/Integrating%20Career%20Advising%20into%20Academic%20Advising.pdf>

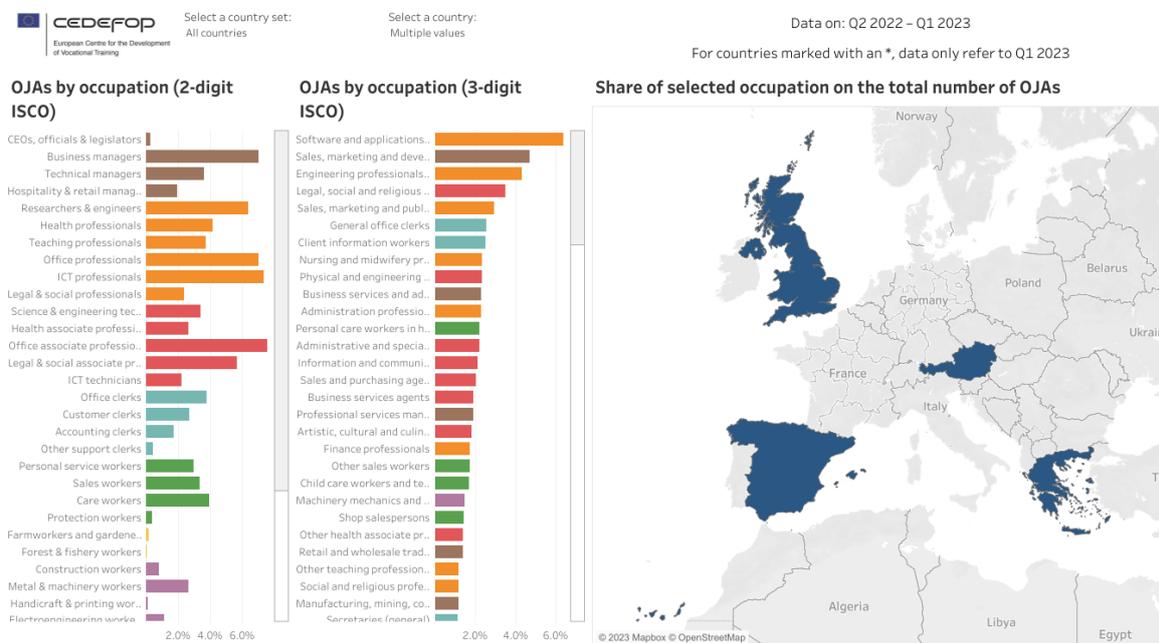
[3] <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-online-vacancies>

[4] <https://cif.org/just-transition-toolkit/example/online-vacancy-analysis-tool-europe-skills-ovate>

[5] <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/inspiration/resources/skills-ovate-skills-online-vacancy-analysis-tool-europe>

[6] <https://www.cedefop.europa.eu/en/videos/skills-ovate-database-presentation>

Skills-OVATE transforma la información bruta de las ofertas de empleo en línea (*online job advertisements - OJA*) en información visual sobre el mercado laboral y agrupa los resultados en información sobre cualificaciones, ocupación, sector y región. Los/as profesionales pueden personalizar la consulta por país, región u ocupación y acceder al resultado gráfico.



Ejemplo: proporción de una ocupación seleccionada en el número total de OJA en cuatro países.

Como Cedefop no ofrece una API para acceder a estos datos, las visualizaciones seleccionadas se integran en el chatbot CareerBOT.

Además de Skills-OVATE, Cedefop ofrece una amplia gama de otras herramientas en línea en <https://www.cedefop.europa.eu/es/online-tools>

ENFOQUE en España:

La digitalización está transformando todos los ámbitos de la sociedad, desde la educación y el empleo hasta el consumo y la participación ciudadana. En este contexto, las competencias digitales se han convertido en una herramienta esencial para la participación plena en la sociedad.

La plataforma del estado español que facilita la buscar empleo es [Empléate](#). Esta plataforma es gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y ofrece una amplia base de datos de ofertas de empleo, así como una variedad de servicios para ayudar a las personas a encontrar empleo.

Para acceder a Empléate, debe registrarse en la plataforma. El registro es gratuito y sencillo. Una vez completado el registro, podrá crear su perfil profesional y empezar a buscar ofertas de empleo.

Bienvenido al portal de empleo Empléate

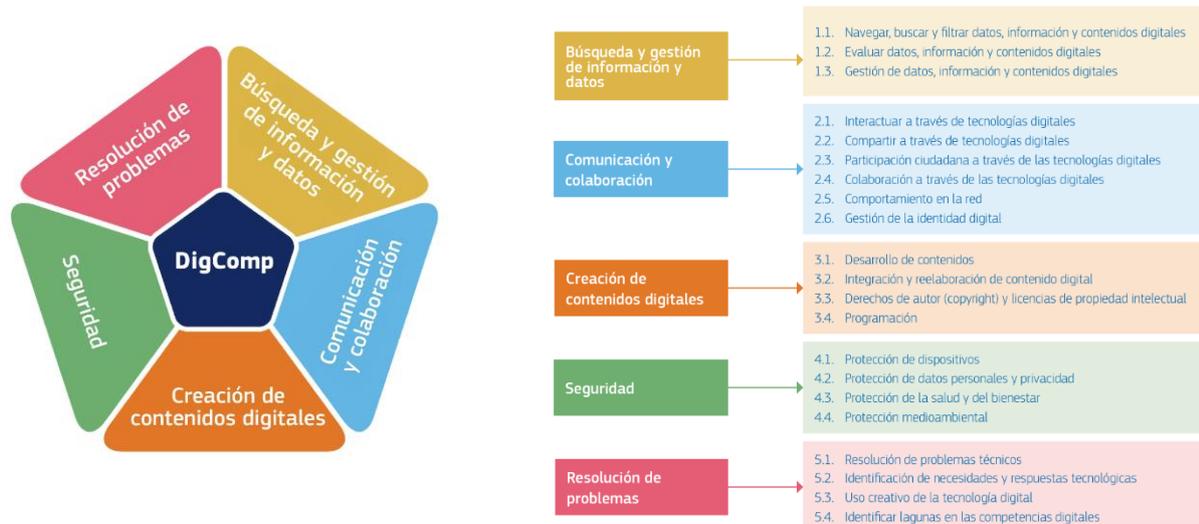
¿Qué trabajo buscas? Ej: Programador, Madrid

Empleo sector privado

50.578	24.989	2.981	697.489	72.525
Puestos de trabajo	Ofertas de empleo	Plazas de empleo Público	Personas registradas	Empresas registradas

Además de esta plataforma, el [SEPE](#) (Servicio Público de Empleo Estatal) también ofrece otros servicios para ayudar a las personas a encontrar empleo, como son la Orientación laboral, formación y ayudas al desempleo.

Respecto a la digitalización, España ha adoptado el [marco DigComp de la Comisión Europea](#) para definir las competencias digitales necesarias para participar plenamente en la sociedad digital. Este marco establece 5 áreas de competencias:



- Alfabetización en materia de información y datos
 - Recuperar y localizar datos, información y contenido digital
 - Juzgar la relevancia de la fuente y su contenido
 - Almacenar, administrar y organizar datos, información y contenido digital
- Uso de las TIC para la comunicación y la colaboración
 - Utilizar las TIC para comunicarse y colaborar con otros
 - Crear y compartir contenido digital
- Creación de contenido digital
 - Utilizar las TIC para crear contenido digital
 - Utilizar las TIC para expresarse creativamente
- Seguridad
 - Proteger la propia privacidad y seguridad en el entorno digital
 - Proteger los dispositivos y la información digital
- Resolución de problemas
 - Utilizar las TIC para resolver problemas
 - Utilizar las TIC para aprender y adaptarse a nuevas situaciones

Plan Nacional de Competencias Digitales

El Gobierno de España ha desarrollado un [Plan Nacional de Competencias Digitales para 2021-2025](#) con el objetivo de que el 80% de la población española tenga competencias digitales básicas en 2025. El plan incluye medidas para mejorar la formación en competencias digitales en todos los niveles educativos, desde la educación infantil hasta la formación profesional, así como para promover la formación continua de los/as trabajadores/as.

Las principales medidas del Plan Nacional de Competencias Digitales para 2021-2025 son las siguientes:

- *Mejora de la formación en competencias digitales en todos los niveles educativos*

El plan incluye la creación de un currículo digital para todos los niveles educativos, desde la educación infantil hasta la formación profesional. El currículo digital se centrará en el desarrollo de las competencias digitales básicas, así como de competencias más avanzadas en función del nivel educativo.

Para ello, el plan contempla la formación de docentes en competencias digitales, la dotación de recursos digitales a los centros educativos y la creación de programas de formación digital para los estudiantes.

- *Promoción de la formación continua de los/as trabajadores/as*

El plan incluye la creación de un programa de formación continua en competencias digitales para los/as trabajadores/as. El programa estará dirigido a trabajadores/as de todos los sectores, desde el sector público hasta el sector privado.

Para ello, el plan contempla la financiación de cursos y talleres de formación digital, así como la creación de una plataforma digital para la formación en competencias digitales.

- *Apoyo a la digitalización de las empresas*

El plan incluye la creación de un programa de apoyo a la digitalización de las empresas. El programa proporcionará a las empresas asesoramiento y financiación para la adopción de tecnologías digitales.

Para ello, el plan contempla la creación de un fondo de ayudas para la digitalización de las empresas, así como la formación de los/as empleados/as en competencias digitales.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el 64% de la población española cuenta con competencias digitales básicas, lo que sitúa a España en el sexto puesto de la Unión Europea. Sin embargo, existen diferencias significativas en las competencias digitales entre los diferentes grupos de población. Por ejemplo, las mujeres tienen un nivel de competencias digitales inferior al de los hombres, y las personas de zonas rurales tienen un nivel de competencias digitales inferior al de las personas de zonas urbanas.

España ha tomado medidas para mejorar las competencias digitales de su población. Sin embargo, aún queda mucho trabajo por hacer para alcanzar el objetivo de que el 80% de la población española tenga competencias digitales básicas en 2025.

Ejercicio: Información sobre el mercado laboral (IML)

Vaya a la página web IML For All y lea dos de las unidades didácticas enumeradas para profundizar sus conocimientos: https://www.lmiforall.org.uk/explore_lmi/learning-units/

Lista de comprobación: Sus resultados de aprendizaje

¿Qué sé sobre los datos del mercado laboral útiles para la orientación laboral?		
#	Tema/Pregunta	Completado
1	<p>Información sobre el mercado laboral e inteligencia sobre el mercado laboral: Explicar la diferencia entre Información sobre el Mercado Laboral (datos) e Inteligencia sobre el Mercado Laboral (datos procesados).</p>	<input type="checkbox"/>
2	<p>Calidad de los datos relativos al mercado laboral: ¿Qué es importante saber sobre la fuente y la calidad de los datos del mercado laboral?</p>	<input type="checkbox"/>
3	<p>ESCO (Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones): ¿Cómo explicar a un/a compañero/a algunas de las ventajas o aplicaciones de las clasificaciones ESCO?</p>	<input type="checkbox"/>
4	<p>La agencia europea Cedefop: ¿Cuál es la misión y el cometido de Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) y dónde se encuentra? Consultar su sitio web.</p>	<input type="checkbox"/>
5	<p>Base de datos Skills-OVATE: ¿Qué tipo de índice de conocimiento del mercado es accesible y se visualiza a través de la base de datos Skills-OVATE?</p>	<input type="checkbox"/>

NOTA: Estas preguntas pueden ayudarle a usted y a otros/as alumnos/as a evaluar su comprensión de los conceptos clave y las ideas presentadas en el contenido de la formación sobre los datos del mercado laboral.

Enlaces, vídeos y otros recursos (U1 - 3)

Europeo e internacional

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en>

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_en

<https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education>

<https://eufordigital.eu/thematic-area/eskills/>

<https://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/lifelonglearning/vocational>

<https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/lang--en/index.htm>

<https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/career-guidance-0>

<https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/digital-skills-and-learning>

<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en>

https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en

<https://europa.eu/europass/digitalskills/>

<https://digital-skills-jobs.europa.eu/digitalskills/>

<https://mydigiskills.eu/>

https://www.lmiforall.org.uk/explore_lmi/learning-units/

<https://esco.ec.europa.eu/>

<https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-175412> Video: ESCO and the Digital Labour Market:

<https://skilllab.io/>

https://www.business-standard.com/world-news/linkedin-bets-on-skills-over-degrees-as-future-labour-market-s-currency-123060901122_1.html LinkedIn bets on skills over degrees as future labour market's currency

<https://www.cedefop.europa.eu/>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/online-tools>

<https://occay.eu/> Online Career Counselling Academy (OCCAY)



<https://www.oecd.org/stories/odicy/> Observatory on Digital technologies in Career guidance for Youth

<https://www.linkedin.com/>

<https://www.griproom.com/fun/how-to-use-chatgpt-as-a-career-counselor>



Bibliografía (U1 - 3)

Europeo e internacional

Attwell, G., Bekiaridis, G., Deitmer, L., Perini, M., Roppertz, S., & Tutlys, V. (2020). Artificial intelligence in policies, processes and practices of vocational education and training. Institut Technik und Bildung, Universität Bremen. <https://doi.org/10.26092/elib/307>.

Cedefop; ETF; European Commission (2021). Investing in career guidance: revised edition 2021. Inter-Agency Working Group on Career Guidance WGCG. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2230>

Cedefop (2019). Not just new jobs: digital innovation supports careers. Cedefop briefing note, October 2019. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/907856>

Cedefop (2021a). A fresh look at guidance practitioner professionalism. Cedefop briefing note, December 2021. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/543840>

Cedefop et al. (2021b). Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism: a CareersNet expert collection. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop working paper; No 2. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/539512>.

Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, UNESCO (2021). Investing in career guidance. IAG Guidance booklet. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_762841/lang--en/index.htm

ETF (European Training Foundation) 2020, International trends and innovation in career guidance, Volume I Thematic chapters, <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/international-trends-and-innovation-career-guidance-0>.

ETF (European Training Foundation) 2020, International trends and innovation in career guidance, Volume II Country case studies, <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/international-trends-and-innovation-career-guidance-volume>.

European Commission, Joint Research Centre, Vuorikari, R., Kluzer, S., Punie, Y., DigComp 2.2, The Digital Competence framework for citizens – With new examples of knowledge, skills and attitudes, Publications Office of the European Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2760/115376>

Hofer, A., Zhivkovikj and R. Smyth (2020), "The role of labour market information in guiding educational and occupational choices", OECD Education Working Papers, No. 229, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59bbac06-en>.



Hummel, H. et al. (2017), "Game-based career learning support for youth: effects of playing the Youth@Work game on career adaptability", *Interactive Learning Environments*, Vol. 26/6, pp. 745-759, <http://dx.doi.org/10.1080/10494820.2017.1402062>.

ILO (2022a), Digitalising career guidance services - Policy guidance note. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_841124/lang--en/index.htm

ILO (2022b), Inventory of digital career guidance tools. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_841523/lang--en/index.htm

Kettunen, Jaana, Mia Lindberg, Elsebeth Nygaard, and Jónina Kárdal. "Enhancing career practitioners' understanding and use of ICT in guidance and counselling." In *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*, edited by Erik Hagaseth Haug, Tristram Hooley, Jaana Kettunen, and Rie Thomsen, 163–75. Brill, 2020. <http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctv2gjww44.15>.

Margeviča-Grinberga, L., & Šmitiņa, A., (2021). Self-assessment of the digital skills of career education specialists during the provision of remote services. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*. 14(3), 1061-1072 <https://doi.org/10.18844/wjet.v13i4.6296>.

Moore, N., Czerwinska, K. (2019). Understanding the use of digital technology in the career development sector. Report. University of Derby. <https://repository.derby.ac.uk/item/9327x/understanding-the-use-of-digital-technology-in-the-career-development-sector>

Pallin, A. (2022). The Interconnection of Online and Offline Spaces in Sweden's Rural Youth Career Learning. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 3(1), pp. 53–67. DOI: <https://doi.org/10.16993/njtcg.45>

Pope, M. (1997), History and Development of Career Counseling in the USA in: *Caring in an Age of Technology*. Proceedings of the International Conference on Counseling in the 21st Century. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00286.x>

Quiroga Pérez, J, Daradoumis, T, Marquès Puig, JM. Rediscovering the use of chatbots in education: A systematic literature review. *Comput Appl Eng Educ*. 2020; 28: 1549–1565. <https://doi.org/10.1002/cae.22326>

Robertson, Peter J., Tristram Hooley, and Phil McCash (eds), *The Oxford Handbook of Career Development* (2020), <https://academic.oup.com/edited-volume/34232>

Rübner, Matthias & Weber, Peter & Kraatz, Susanne. (2021). Career guidance in the digital context: trends in Germany. https://www.researchgate.net/publication/368472131_Career_guidance_in_the_digital_context_trends_in_Germany

Savickas, M.L., Savickas, S. (2019). A History of Career Counselling. In: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (eds) International Handbook of Career Guidance. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_2

Schade, Edzard & Mastrandrea, Elena & Alt, Sharon. (2019). Studie Berufsberatung 4.0 -Der zukünftige Einsatz von ICT mit Fokus auf die Information und Interaktion in den kantonalen Beratungszentren. <https://edudoc.ch/record/211374?ln=de>.

Staunton, Tom. Towards a critical realist theory of labour market information. Journal of the National Institute for Career Education and Counselling. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4906>

Westman, Stina & Kauttonen, Janne & Klemetti, Arne & Korhonen, Niilo & Manninen, Milja & Mononen, Asko & Niittymäki, Salla & Paananen, Henry. (2021). Artificial Intelligence for Career Guidance – Current Requirements and Prospects for the Future. IAFOR Journal of Education. 9. 43-62. 10.22492/ije.9.4.03. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1318705>.

Nacional (España)

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Estudio sobre el uso de las TIC en los hogares" (2022) https://www.ine.es/prensa/tich_2023.pdf

Ministerio de Educación y Formación Profesional: "Plan Nacional de Competencias Digitales" (2021) <https://espanadigital.gob.es/sites/agendadigital/files/2022-01/E03M11%20Plan%20Nacional%20de%20Competencias%20Digitales.pdf>:
<https://espanadigital.gob.es/sites/agendadigital/files/2022-01/E03M11%20Plan%20Nacional%20de%20Competencias%20Digitales.pdf>

Comisión Europea: "Marco DigComp" (2021) <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp>

Ofertas de empleo, bolsa de trabajo | Empléate. (s. f.). <https://www.empleate.gob.es/empleo/#/>

Servicio Público de Empleo Estatal SEPE. *Servicio Público de Empleo Estatal*. <https://www.sepe.es/HomeSepe>

