



Chatbot based Career Guidance

Formación semipresencial de CareerBot para profesionales
de la orientación laboral

Módulo 5 – Transferencia a la práctica, documentación y reflexión

[v3 - finalizada tras 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 del Módulo 5 – Transferencia a la práctica, documentación y reflexión	4
Plan de estudios y recursos	5
Unidad didáctica 1 – Acuerdo de aprendizaje y por qué es importante	6
¿Qué es el acuerdo de aprendizaje?	6
Recursos para M5-U1.....	7
Unidad didáctica 2 – Transferencia a la práctica: <i>evolución de los enfoques de orientación laboral</i>	8
Contextualizar los enfoques de la orientación laboral en un panorama digital en evolución	8
Chatbots en la orientación laboral y la herramienta CareerBot.....	10
Recursos para M5-U2.....	10
Unidad didáctica 3 – Transferencia a la práctica: <i>antes de una sesión de orientación - experiencia de prueba con usuarios/as</i>	11
CareerBot en un entorno local.....	11
Recursos para M5-U3.....	13
Unidad didáctica 4 – Transferencia a la práctica: <i>uso de una metodología CareerBot durante y después de una sesión de orientación</i>	14
Utilizar eficazmente la herramienta CareerBot con personas beneficiarias	14
Recursos para M5-U4.....	15
Unidad didáctica 5 – Transferencia a la práctica: <i>soluciones digitales y una metodología CareerBot</i>	16
Recursos para M5-U5.....	17
Unidad didáctica 6 – Documentación y reflexión	18
Recursos para M5-U6.....	19

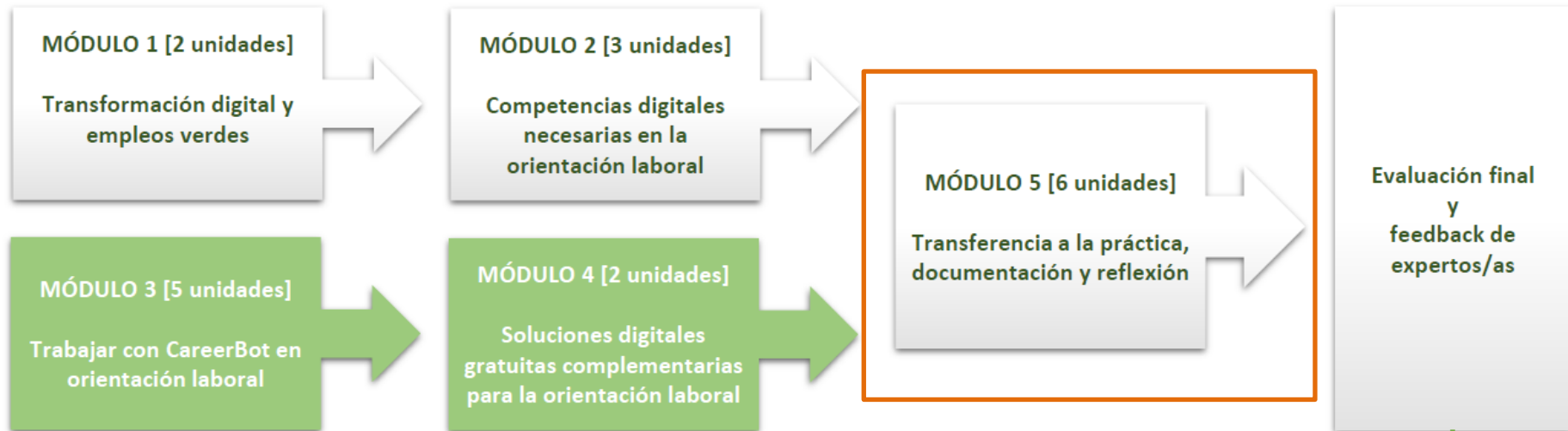


CC BY-NC-ND

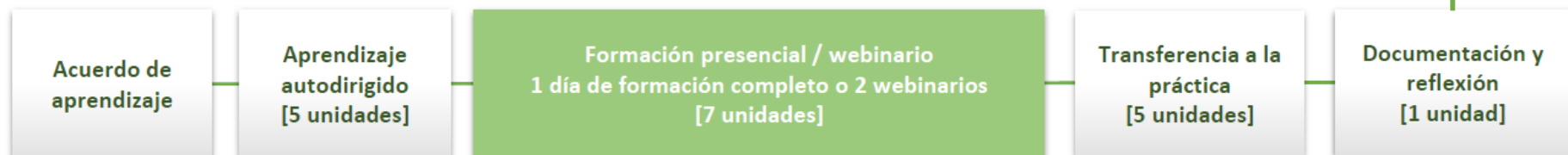
Este documento está bajo licencia CC BY-NC-ND. Véase: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

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 DIDÁCTICA:	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 del Módulo 5 – Transferencia a la práctica, documentación y reflexión

El Módulo 5 proporciona el marco para la transferencia de la metodología CareerBot y el aprendizaje a la práctica. Cada unidad didáctica (U1-U5) ofrece un espacio para que los/as profesionales reflexionen sobre el contenido y la experiencia de la metodología y el currículum de formación. El módulo 5 proporciona un plan de cómo los/as profesionales deben probar una metodología CareerBot con personas usuarias reales (al menos una para ser documentado) en su propia organización socia y en otras organizaciones participantes en cada país. Es vital para la transferencia de la metodología CareerBot a la práctica que los/as profesionales sean capaces de identificar cómo la herramienta puede ser utilizada de manera eficiente por las personas demandantes de empleo para recopilar información relevante y personalizable sobre el mercado laboral, cómo solicitar empleo y sus limitaciones. La primera unidad del módulo desarrollará el acuerdo de aprendizaje y por qué es un paso esencial en el proceso de formación. A continuación, en las siguientes unidades se proporcionarán directrices sobre cómo integrar una metodología CareerBot en las prácticas de trabajo cotidianas con las personas usuarias. Esta última unidad consistirá en una documentación y reflexión sobre el propio recorrido a lo largo de la formación CareerBot.

Objetivos de aprendizaje:

Una vez completados los módulos anteriores, se espera que la persona participante sepa:

- Cuándo es apropiado utilizar CareerBot, es decir, en qué entorno y con qué usuarios/as y la importancia de identificar los apoyos necesarios.
- Cómo transferir la información de CareerBot al proceso general de orientación laboral en el contexto del mercado laboral actual.
- Recursos disponibles para ayudar a los/as usuarios/as a utilizar el CareerBot de forma eficaz.
- Cómo apoyar a un/a usuario/a en la aplicación real de los resultados dentro de su proceso de búsqueda de empleo.

El módulo 5 se divide en las siguientes unidades didácticas:

- Unidad didáctica 1: Acuerdo de aprendizaje y por qué es importante.
- Unidad didáctica 2: Transferencia a la práctica: evolución de enfoques de orientación laboral
- Unidad didáctica 3: Transferencia a la práctica: antes de una sesión de orientación - experiencia de prueba con usuarios/as
- Unidad didáctica 4: Transferencia a la práctica: uso de una metodología CareerBot durante y después de una sesión de orientación
- Unidad didáctica 5: Transferencia a la práctica: soluciones digitales y una metodología CareerBot
- Unidad didáctica 6: Documentación y reflexión



Plan de estudios y recursos

Paso 1: Acuerdo de aprendizaje

El proceso de formación comienza con la definición del acuerdo de aprendizaje, que aclara las cualificaciones previas y la motivación individual del alumnado o del/de la profesional. Este acuerdo debe:

- Estar firmado por la organización que imparte la formación y por el/la profesional.
- Describir las cualificaciones previas del alumnado (profesionales).
- Enumerar las competencias que adquirirán los/las profesionales.
- Describir la motivación de los/as profesionales para participar en la formación.

Paso 2: Aprendizaje autodirigido

- La bibliografía contextualizadora sobre CareerBot debe estudiarse en las sesiones de aprendizaje autodirigido, véanse los módulos de contenido 1 y 2. Trabaje en los ejercicios proporcionados en dichos módulos.
- El aprendizaje autodirigido es de aproximadamente 4 horas en total, incluyendo la revisión de vídeos y material.

Paso 3: Formación presencial

Los módulos 3 y 4 están diseñados para su impartición presencial clásica o como webinar con personal facilitador. La estructura recomendada es de 1 día completo de formación o 2 seminarios web (7 horas en total), dejando tiempo para que las personas participantes tomen notas de su aprendizaje, pruebas y evaluación a medida que avanzan, con el fin de completar el Diario de reflexión sobre la formación.

Paso 4: Transferencia a la práctica

Una vez finalizada la unidad presencial, los/as participantes deberán invertir unas 5 horas adicionales en este ejercicio práctico para poder utilizar CareerBot en su práctica diaria con las personas usuarias y en su ámbito de trabajo. Tenga al menos una experiencia de prueba con la persona usuaria y destaque las características de CareerBot que utilizó para demostrar los beneficios de su uso para la situación particular de esa persona.

Paso 5: Evaluación final y comentarios

Una charla de expertos/as sobre su aprendizaje durante la realización del plan de estudios CareerBot, nos ayudará a entender su proceso de aprendizaje y recoger cualquier sugerencia para mejorar tanto el plan de estudios de formación como el propio CareerBot. La charla de expertos/as consistirá en una reunión con la organización coordinadora del proyecto y



otros/as profesionales que hayan completado la formación para garantizar el intercambio de ideas, debates y la recopilación de información útil para las organizaciones que participan en el proyecto CareerBot.

Recursos para M5-U1:

- Acuerdo de aprendizaje
- Experiencia de prueba con usuario/a
- Diario de reflexión de la formación
- Preparación para la charla de expertos/as
- Certificado de formación

Todos los documentos serán compartidos con las personas participantes de forma separada al documento del plan de estudios y están destinados a ser completados por los/as profesionales de forma individual a lo largo del proceso de formación CareerBot.

Unidad didáctica 1 – Acuerdo de aprendizaje y por qué es importante

El proceso de formación comienza con la definición del acuerdo de aprendizaje, que aclara las cualificaciones previas y la motivación individual del alumnado o del/de la profesional. Este acuerdo debería:

- Estar firmado por la organización que imparte la formación y por el/la profesional
- Describir las cualificaciones previas del alumnado (profesionales)
- Enumerar las competencias que adquirirán los/as profesionales
- Describir la motivación de los/as profesionales para participar en la formación

¿Qué es el acuerdo de aprendizaje?

El acuerdo de aprendizaje es un modelo de documento que deben cumplimentar todos/as los/as profesionales de la orientación laboral antes de la formación CareerBot, y en él se describen los datos personales del profesional y del proveedor de la formación, incluidos los datos del personal formador o facilitador.

Además, el acuerdo de aprendizaje resume las cualificaciones previas de los/as profesionales de la orientación laboral, así como la experiencia práctica en el campo para poder evaluar la familiaridad de la persona participante con el proceso de orientación profesional y lo adecuados que son la formación CareerBot y el chatbot para la práctica profesional del alumnado. Animamos al alumnado profesional a adjuntar su CV (preferiblemente en formato Europass).



Además, el/la profesional que desee completar la formación CareerBot deberá exponer su motivación e interés, incluyendo las expectativas del curso de formación y cualquier sugerencia sobre cómo cree que podría utilizarse el método CareerBot en su trabajo diario. Esta parte del acuerdo de aprendizaje garantizará que las personas participantes estén familiarizadas con el proyecto CareerBot antes de completar la formación y la información proporcionada se comparará con las reflexiones finales sobre la última unidad de formación para evaluar si las expectativas de los/as participantes se han cumplido o incluso superado en términos del uso potencial del CareerBot para su propia práctica.

Introducción al diario de reflexión sobre la formación

Para mejorar la experiencia de aprendizaje de esta formación y reflexionar sobre los temas clave estudiados, cada participante cumplimentará un diario de reflexión sobre la formación. Este documento también ayudará a mejorar la formación y metodología de CareerBot. Los/as profesionales deben familiarizarse con este documento y completarlo a lo largo de la formación. Es importante tener en cuenta que no hay nada correcto o incorrecto y que deben utilizar esta plantilla de reflexión como un «diario» al que confiar sus experiencias durante la Formación CareerBot. Algunas cosas a tener en cuenta:

- ¿Qué funcionó bien, qué no funcionó?
- ¿Ideas para mejorar?
- ¿Se ha sentido con seguridad trabajando con la herramienta CareerBot y el material de formación (reflexione sobre su propio papel, los diferentes pasos en el proceso de asesoramiento, la atmósfera, la dinámica de grupo, los materiales...)?
- ¿Ha sido capaz de mantenerse fiel al enfoque centrado en la persona usuaria?
- ¿Cuáles son sus obstáculos en la práctica?

La cumplimentación del acuerdo de aprendizaje y la familiarización con el diario de reflexión sobre la formación durarán aproximadamente 45 min.

Recomendación para la facilitación de la formación: Las personas participantes deben ser conscientes de M5-U1 antes y durante la formación.

Recursos para M5-U1

Se facilita el siguiente material didáctico:

- M5-U1-01 – Diapositivas PPT
- M5-U1-02 – Acuerdo de aprendizaje
- M5-U1-03 – Diario de reflexión sobre la formación



Unidad didáctica 2 – Transferencia a la práctica: *evolución de los enfoques de orientación laboral*

Contextualizar los enfoques de la orientación laboral en un panorama digital en evolución

La orientación laboral se refiere a los servicios destinados a ayudar a las personas de cualquier edad y en cualquier momento de su vida a tomar decisiones educativas, formativas y profesionales y a gestionar sus carreras.

La orientación laboral:

- Ayuda a las personas a reflexionar sobre sus ambiciones, intereses, cualificaciones y capacidades.
- Las ayuda a comprender el mercado laboral y los sistemas educativos y relacionarlos con lo que saben de sí mismas.
- Trata de enseñar a las personas a planificar y tomar decisiones sobre el trabajo y el aprendizaje.
- Los resultados de la orientación incluyen el aprendizaje y las competencias, la participación en la formación y el empleo (OCDE).

La información sobre uno/a mismo/a, las oportunidades de formación y educación, las ocupaciones y sus características son fundamentales para el proceso de orientación laboral. Una información de calidad sobre la carrera profesional es esencial para una buena orientación y debe incluir:

- Información sobre la oferta y la demanda del mercado laboral.
- Vínculos entre la información educativa y la información ocupacional y del mercado laboral.
- Cambios en el contenido de las ocupaciones o en la identificación de nuevas ocupaciones, como las competencias ecológicas y las oportunidades de empleo sostenible.
- Información sobre los destinos de los resultados en el mercado laboral de quienes finalizan cursos de educación y formación.

La orientación laboral es especialmente importante dados los cambios en los modelos de trabajo y la necesidad de recualificación en el contexto del aprendizaje permanente, y existen importantes lagunas en el acceso de las personas adultas a la orientación laboral (OCDE).



Soluciones para mejorar el acceso:

- Pueden utilizarse métodos innovadores y más diversos para ampliar el acceso a la orientación laboral y el desarrollo de la autoconciencia y la mejora de la toma de decisiones en el proceso, como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) o la inteligencia artificial (IA), por ejemplo, CareerBot.
- La IA debe considerarse parte de un conjunto más amplio de métodos de prestación de servicios e integrarse con los métodos presenciales.

La IA desempeña un papel importante y puede utilizarse de diversas formas:

- Desarrollo de la autoevaluación y el autoconocimiento, por ejemplo, CareerBot.
- Conocimiento de las oportunidades, incluidas las bases de datos de oportunidades de aprendizaje y trabajo, como ESCO.
- Aprendizaje para la toma de decisiones, incluidos los sistemas que permiten a las personas usuarias establecer correspondencias entre sus perfiles personales y las oportunidades de aprendizaje o trabajo.
- Aprendizaje de transición: ayuda a las personas usuarias a poner en práctica las decisiones, incluido el apoyo en el desarrollo de planes de acción, la preparación del CV, la cumplimentación de formularios de solicitud y la preparación de entrevistas de trabajo.

Déficit de cualificaciones para los futuros empleos verdes (M1), ¿cómo pueden abordarlo los planteamientos de la orientación?

- Aumentar la concienciación de las personas usuarias: la falta de concienciación es una barrera para el acceso a empleos verdes entre las personas jóvenes con bajo nivel educativo.
- Hacer hincapié en el potencial de los empleos verdes: los empleos verdes pueden ser una solución para las personas jóvenes desempleadas, no sólo ofreciéndoles trabajo, sino también permitiéndoles formar parte de la solución al cambio climático.
- Un énfasis cada vez mayor en la construcción de la economía verde ofrece excelentes oportunidades de empleo para las personas jóvenes que buscan su primer empleo y puede apoyar el acceso a la educación superior y la formación en competencias verdes.
- Familiarizarse con las iniciativas europeas para hacer frente al déficit de cualificaciones para los empleos verdes, por ejemplo, el Pacto de Empleos Verdes para los Jóvenes, la iniciativa de cualificaciones del Pacto Verde Europeo (M1 U2).



Chatbots en la orientación laboral y la herramienta CareerBot

Es importante reflexionar sobre el creciente interés de los chatbots en la orientación y cómo una herramienta y una metodología CareerBot pueden ayudar a los/as profesionales de la orientación a comprender qué son los chatbots y cómo pueden utilizarse en el proceso de orientación:

- Los chatbots son sistemas digitales con los que se puede interactuar íntegramente a través del lenguaje natural mediante interfaces de texto o voz.
- Los chatbots están pensados para automatizar conversaciones simulando a un interlocutor humano y pueden integrarse en programas informáticos.
- Los chatbots pueden proporcionar información inmediata y personalizada a las personas usuarias, las 24 horas del día, y también se puede acceder a ellos de forma fácil y cómoda, lo que los convierte en una herramienta útil para las personas que pueden enfrentarse a barreras a la hora de acceder a otras formas de asesoramiento y orientación laboral, por ejemplo, las personas con discapacidad.
- Los chatbots y la utilización de soluciones digitales pueden mejorar las competencias digitales clave, como se indica en el Marco DigiComp.
- Al introducir los chatbots a las personas usuarias de los servicios, los/as profesionales deben considerar la posibilidad de llevar a cabo una evaluación de las necesidades de los/as usuarios/as e indicar los recursos y servicios adicionales que mejor podrían satisfacerlas, estar disponibles para intervenciones breves que les ayuden a revisar lo que han aprendido de estos recursos y servicios y estar disponibles para entrevistas más largas para quienes las necesiten.

Esta unidad didáctica debería durar aproximadamente 45 minutos para que los/as profesionales recapitulen los puntos contextuales clave planteados que cubren las ideas del plan de formación de CareerBot.

Recursos para M5-U2

Se facilita el siguiente material didáctico:

- M5-U2-01 – Diapositivas PPT
- M5-U2-02 – Módulos 1 y 3 (documentos Word y PPT)
- M5-U2-03 – Canal de YouTube de CareerBot ([career bot - YouTube](#)) y la página web de CareerBot (<https://careerbot.eu/>)



Unidad didáctica 3 – Transferencia a la práctica: *antes de una sesión de orientación - experiencia de prueba con usuarios/as*

Cada profesional que participa en la formación de CareerBot debe realizar al menos una experiencia de prueba con un/a usuario/a para documentar el proceso de implementación en la práctica.

Esta pieza se utilizará como parte de la evaluación final y la charla de expertos/as descritas en la unidad didáctica 6 de este módulo al final de la formación de personal formador, que forma parte del proceso de certificación. Esta unidad didáctica resume los aprendizajes clave de la formación sobre los aspectos a tener en cuenta al presentar el bot a los/as usuarios/as antes de una sesión de asesoramiento.

CareerBot en un entorno local

Como se indica en el Módulo 3, U3, «Transferencia a la práctica: *antes de una sesión de orientación - experiencia de prueba con usuarios/as*» aunque CareerBot puede utilizarse como herramienta de exploración para cualquier persona que desee informarse sobre oportunidades de empleo, tendencias del mercado laboral y preparación para entrevistas, esta formación muestra todo el potencial del CareerBot para hacer un uso más eficaz de la herramienta como parte del proceso de orientación laboral.

Tras la finalización del M3-U3, la persona participante se da cuenta de la importancia de conocer a sus usuarios/as antes de empezar a utilizar CareerBot para poder proporcionar instrucciones claras sobre qué buscar y cómo CareerBot puede ayudar a sus necesidades específicas. Para proporcionar una introducción completa del bot a la persona usuaria, los/as profesionales también deben familiarizarse con cada aspecto del bot como se indica en el Módulo 3 U2 (Chatbots en orientación laboral e introducción a la herramienta CareerBot), a saber, cada uno de los cinco flujos de conversación clave:

- 1. Demanda de empleo y cualificaciones**
- 2. Buscador de empleo**
- 3. Información sobre empleos y competencias**
- 4. Solicitud y CV**
- 5. Entrevistas**

Utilizar otros perfiles de usuarios/as y familiarizarse con el bot puede ayudar a preparar a los/as orientadores/as sobre cómo utilizar la herramienta CareerBot para diferentes necesidades. Si el/la orientador/a prefiere presentar el CareerBot a su usuario/a durante la primera sesión, este vídeo ([CareerBOT - Conozca el proyecto CareerBOT – YouTube](#)) puede



ayudar a identificar las áreas que pueden ser útiles para que la persona usuaria comience su viaje de asesoramiento y anticipe el tipo de información que puede obtener con CareerBot y cómo explicársela para discutir sus opciones en términos de perspectiva profesional. Además, este vídeo de Genially mostrará parte de la información que se obtiene con CareerBot: [CareerBot UserJourney-Before-ES \(genial.ly\)](https://genial.ly/CareerBot-UserJourney-Before-ES)

Para recapitular las observaciones clave sobre la introducción del CareerBot (M3-L3), es importante que el/la profesional de la orientación reflexione sobre cómo planea utilizar CareerBot con las personas usuarias, esto incluye cinco consideraciones:

- Idoneidad
- Formato
- Consideraciones sobre el tiempo
- Feedback
- Reflexión y debate
- Monitorización y seguimiento

Puntos importantes a tener en cuenta al realizar la experiencia de prueba con al menos una persona usuaria:

- Situación inicial de la persona usuaria (antes del proceso de orientación): ¿Con qué problema acudió? Por ejemplo, abandono de los estudios, despido, nueva orientación, etc.
- Describa detalladamente el inicio del proceso de orientación: por ejemplo, 2 llamadas telefónicas, después una reunión personal, etc. NOTA: por favor, describa la fase del proceso en la que usted como profesional empezó a trabajar con CareerBot.
- Describa los resultados/conclusiones/acuerdos.
- Documente el feedback de la persona usuaria.
- Cualquier otro punto que quiera mencionar.

Teniendo en cuenta la preparación y la interacción con un cliente como ejemplo, esta unidad de aprendizaje debería durar unos 45 minutos para reflexionar sobre las formas de presentar el bot a su cliente y probarlo con éxito.

Nota: La experiencia de prueba con un/a usuario/a tendrá lugar en su propia organización después de la formación. Para mejorar los resultados de la formación, le recomendamos que la realice inmediatamente después de completar la formación. Más adelante, en este módulo, se proponen a los/as profesionales distintas formas de implicar a la persona usuaria para favorecer la experiencia global de la prueba.



Recursos para M5-U3

Se proporciona el siguiente material didáctico:

- M5-U3-01 – Diapositivas PPT
- M5-U3-02 – Presentación Genial.ly
- M5-U3-03 – Experiencia de prueba con un/a usuario/a de CareerBot
- M5-U3-04– Módulo 3 (documento Word y PPT)



Unidad didáctica 4 – Transferencia a la práctica: *uso de una metodología CareerBot durante y después de una sesión de orientación*

En esta unidad se ofrece a los/as participantes una visión general de las formas de aplicar una metodología CareerBot tanto durante como después de las sesiones de orientación y las formas de utilizar el bot con las personas usuarias durante su experiencia de prueba de seguimiento. Después de recibir la formación presencial y los componentes de aprendizaje autodirigido de este plan de formación (M1-M4), los/as participantes deben pensar en cualquier paso de su trabajo que pueda ser facilitado por CareerBot con el fin de progresar con las personas usuarias de manera más eficaz.

Utilizar eficazmente la herramienta CareerBot con personas beneficiarias

Proporcionar tareas concretas como «Deberes» para la persona usuaria puede ayudar a ahorrar tiempo durante las sesiones de asesoramiento para poder centrarse en temas más desafiantes que no pueden ser apoyados por CareerBot, tales como conversaciones delicadas sobre intereses y motivaciones, lecciones aprendidas de experiencias de vida/trabajo, situaciones de búsqueda de empleo que desencadenan ansiedad o traumas entre las personas usuarias y factores de estigma o discriminación que representan una barrera para que la persona usuaria encuentre un trabajo adecuado. Esto explica la complementariedad entre CareerBot y el asesoramiento de orientación laboral, apoyando el proceso de forma diferente y ayudando a ambas partes (usuarios/as y profesionales) a progresar mejor y de forma más significativa durante las sesiones. Por ejemplo, la creación de un CV puede llevar mucho tiempo y se podrían dedicar muchas sesiones de asesoramiento sólo a esta tarea. Sin embargo, esto significa que mientras tanto se posponen o desatienden otras áreas de apoyo. Este vídeo muestra cómo ayudar a las personas usuarias a crear un CV: [CareerBot During User Journey ES \(genial.ly\)](#) Esto no significa que la persona usuaria cree un CV por sí misma (aunque algunas lo hagan), sino que ayuda a comprender qué áreas de la creación del CV pueden ser completadas por las personas usuarias en su propio tiempo y sólo revisadas entre sesiones en lugar de durante el tiempo cara a cara asignado a los/as usuarios/as para reflexiones más importantes.

Es importante garantizar un uso sostenible de CareerBot después de las sesiones de asesoramiento, apoyando la supervisión y el seguimiento de las solicitudes de empleo y la investigación posterior por parte de la persona usuaria y del/de la profesional de la orientación. El siguiente vídeo de Genial.ly muestra cómo puede utilizarse CareerBot tras una sesión de orientación laboral: [CareerBot User Journey after ES \(genial.ly\)](#). En esta fase es importante reflejar hasta qué punto la persona usuaria está familiarizada con las



características de CareerBot en general, y la autonomía que ha desarrollado para navegar por la herramienta para hacer uso de ella por sí mismas en el futuro, fuera del proceso de asesoramiento.

Para ello, es necesario que las personas usuarias se comprometan a utilizar el CareerBot para:

- Buscar empleo, así como oportunidades de educación y formación.
- Adaptar su CV y la preparación de la entrevista a diferentes solicitudes de empleo.
- Seguir investigando sobre las tendencias del mercado laboral, consejos y recomendaciones.

Recomendamos completar la siguiente tarea antes de utilizar la herramienta CareerBot durante y después de las sesiones con usuarios/as:

Haga una lista de las tareas (grandes o pequeñas) que pueden ser apoyadas por CareerBot y evalúe cómo podría empezar a utilizar CareerBot con sus usuarios/as actuales para probar la realización de esas tareas y ver cómo mejora el proceso de asesoramiento.

Considere hacer lo siguiente después de presentar el bot a las personas usuarias:

Se puede rellenar un cuestionario de evaluación sobre el uso de CareerBot para ayudarnos a mejorar la herramienta y prestar un mejor apoyo a futuros/as usuarios/as:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfw1PxfNnYwmL3BBu43Rx2bJdFgT1huHr1wvN5v0Gs1W5QpJQ/viewform?usp=sf_link

Las respuestas a este cuestionario también nos ayudarán a crear un manual para su implantación en otras organizaciones, por lo que agradeceremos cualquier sugerencia para utilizar CareerBot en otras organizaciones locales que conozca, ya que podría remitir usuarios/as a otros servicios y proveedores de orientación que podrían beneficiarse de CareerBot.

Teniendo en cuenta la evaluación de la herramienta y la búsqueda de posibles organizaciones, esta actividad duraría unos 45 minutos. Por favor, siga con las aportaciones del anexo «Experiencia de prueba con un/a usuario/a».

Recursos para M5-U4

Se proporciona el siguiente material didáctico:

- M5-U4-01 – Diapositivas PPT
- M5-U4-02 – Presentación Genial.ly
- M5-U4-03 – Canal de YouTube y página web de CareerBot
- M5-U4-03 – Formulario Google de evaluación



Unidad didáctica 5 – Transferencia a la práctica: *soluciones digitales y una metodología CareerBot*

En esta unidad se invita a los/as profesionales a considerar cómo transferir las soluciones digitales y el Marco de competencia digital a su trabajo diario. El Módulo 2 U2 «Alfabetización digital y competencias digitales» describe el marco de competencias digitales de la ciudadanía de la UE y su relevancia para la orientación laboral. Para reflexionar sobre este aprendizaje puede acceder a una visión general del marco de competencias digitales en el Módulo 2 U2 de esta formación o aquí: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digcomp-framework_en. Recomendamos a las personas participantes y a sus usuarios/as que completen cualquiera de las siguientes pruebas de competencias digitales para explorar sus propias competencias y transferir este aprendizaje a la práctica:

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

Tras la finalización del Módulo 4, la persona participante está familiarizada con una serie de soluciones digitales que pueden complementar el proceso de orientación laboral, incluido el uso de inteligencia artificial para la orientación, la plataforma de medios sociales LinkedIn para apoyar a las personas usuarias, las plataformas locales que muestran la evaluación psicométrica de intereses y las oportunidades accesibles de educación y formación continua, aprendizaje, experiencia laboral y voluntariado.

La transferencia a la práctica también implica adaptar los recursos y plataformas disponibles a sus propias necesidades, por lo que es importante llevar a cabo un ejercicio de mapeo de los servicios y recursos actualmente disponibles para usted y su organización, así como de aquellos a los que le gustaría acceder pero que requieren dedicar tiempo adicional o que tienen un coste. Sería importante explorar opciones para acceder a plataformas y redes relevantes que apoyen la provisión de orientación y oportunidades de desarrollo profesional continuo (DPC) para mejorar nuestro propio conocimiento de las herramientas digitales.

Una vez que tengamos un mapa de las organizaciones y los costes asociados/la inversión de tiempo necesaria, podremos planificar cómo introducir esos recursos en nuestra propia práctica. Es posible que tenga que ponerse en contacto con los responsables de su organización o con el departamento de informática para averiguar hasta qué punto es adecuado integrar el uso de esas plataformas para mejorar su servicio de orientación.

Otro aspecto importante de las herramientas digitales para complementar el uso de CareerBot son las herramientas de accesibilidad para garantizar un enfoque más inclusivo para las personas usuarias que puedan enfrentarse a barreras adicionales, como habilitar opciones de traducción de idiomas en su página web/publicaciones en redes sociales,



introducir formatos que sean fácilmente legibles como «*Plain English*», pero en su propia lengua. Por ejemplo, [Plain English - NALA](#) cuenta con un vocabulario simplificado y frases comprensibles para personas con distintos niveles de alfabetización, adaptaciones de color y tipo de letra para que el texto sea más accesible para personas con trastornos específicos del aprendizaje o usuarios/as neurodivergentes.

Dedique tiempo a comentar con su usuario/a las diferentes herramientas digitales a las que tiene acceso y que pueden ayudarle en su proceso de orientación laboral, proporcione ejemplos concretos y sugiera otras nuevas que pueda explorar.

Recapitulación sobre cómo poner en práctica los módulos 2 y 4 y realizar una evaluación de las necesidades de soluciones digitales relevantes para su organización. Esta unidad de aprendizaje le llevará aproximadamente 45 minutos.

Recursos para M5-U5

Se proporciona el siguiente material didáctico:

- M5-U5-01 – Diapositivas PPT
- M5-U5-01 – Módulos 2 y 4 (documento Word y PPT)



Unidad didáctica 6 – Documentación y reflexión

Esta unidad de aprendizaje no proporciona información o contenidos adicionales al curso de formación, sino que se centra en documentar y aportar pruebas de la experiencia de completar el curso, pilotar CareerBot y las tareas de las unidades de aprendizaje anteriores con un/a usuario/a.

La documentación listada en la sección de recursos de cada unidad didáctica del Módulo 5 debe entregarse como resultado de esta unidad. Sin embargo, se espera que se completen las plantillas a lo largo de toda la entrega del plan de estudios.

Esto significa que:

- El **acuerdo de aprendizaje** debe cumplimentarse antes de comenzar el módulo 1.
- A continuación, cada participante deberá elaborar un **diario de reflexión durante la formación**.
- Inmediatamente después de la formación, cada participante deberá documentar la **experiencia de prueba con una persona usuaria** (se documentará al menos una).
- La guía para la **charla de expertos/as** ayudará a las personas participantes a prepararse para la charla de expertos/as final organizada con las organizaciones coordinadoras del proyecto CareerBot.

Explicación de la documentación de la charla de expertos/as

La charla de expertos/as final evalúa el cumplimiento de los criterios de CareerBot y es el requisito previo para la certificación del/de la participante. La charla de expertos/as incluye un debate entre la persona participante (profesional) y un miembro del personal formador con experiencia de CareerBot. Recomendamos que el personal facilitador de formación de su organización actúe como formador/a con experiencia o, alternativamente, un/a formador/a con experiencia de otra organización o el/la coordinador/a del proyecto CareerBot puede facilitar este debate. Esta conversación entre la persona participante y un/a formador/a con experiencia de CareerBot sirve para el intercambio de conocimientos y experiencias con el plan de formación y la herramienta CareerBot.

Los puntos clave a debatir son:

1. ¿Con qué frecuencia ha trabajado con la herramienta CareerBot hasta ahora?
2. ¿Qué material de formación ha utilizado? ¿En qué contexto lo ha utilizado?
3. ¿Cómo piensa utilizar las herramientas CareerBot en el futuro?
4. ¿Se siente bien preparado/a para la aplicación práctica después de la formación?
¿Tiene sugerencias concretas para mejorar?



5. Desde su punto de vista, ¿cuáles son los puntos fuertes y débiles en comparación con otros métodos de asesoramiento que conoce?

Las personas participantes en esta formación deberán abordar los puntos anteriores y compartirlos con el/la experto/a para fomentar el debate.

El objetivo de esta unidad de aprendizaje es esbozar la documentación necesaria y proporcionar información sobre las pruebas con las personas usuarias y la experiencia de realización del curso en su conjunto, por lo que el tiempo dedicado a la U6 se estima en 45 minutos desglosados en diferentes momentos para cada unidad en los que se utilizaron los anexos de plantilla para documentar.

Recursos para M5-U6

Se proporciona el siguiente material didáctico:

- M5-U6-01 – Directrices para la charla de expertos/as

