



Chatbot based Career Guidance

Formación semipresencial de CareerBot para profesionales  
de la orientación laboral

## Módulo 3

Trabajar con CareerBot en orientación laboral

Formación presencial

[v1 para pilotaje en octubre 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:.....	4
Objetivo del Módulo 1 - Trabajar con CareerBot en el asesoramiento profesional .....	5
Unidad didáctica 1 - La aplicación práctica de <i>user personas</i> como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot: Introducción .....	8
Ejercicio: Uso de tarjetas de personajes en la práctica .....	9
Lista de comprobación: Lo que sé sobre el tema «La aplicación práctica de <i>user personas</i> como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot» .....	10
Recursos para M3-U1.....	10
Unidad didáctica 2 – La aplicación de ejercicios de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot.....	11
Introducción .....	11
Ejercicio: Utilizar ejercicios de juego de rol en la práctica .....	12
Lista de comprobación: Lo que sé sobre el tema «La aplicación de ejercicios de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot».....	13
Recursos para M3-U2.....	13
Unidad didáctica 3 - Uso de una metodología CareerBot <i>antes</i> del asesoramiento: Buscador de empleo y demanda de empleo y cualificaciones.....	14
Ejercicio: Encontrar información personalizada del mercado laboral para Samira sobre peluquería en Austria <i>antes</i> del asesoramiento.....	14
Lista de comprobación: Lo que sé sobre el tema «Uso de una metodología CareerBot <i>antes</i> del asesoramiento» .....	15
Recursos para M3-U3.....	16
Unidad didáctica 4 – Uso de una metodología CareerBot <i>durante</i> el asesoramiento: Información sobre puestos de trabajo, competencias, solicitudes y CV.....	17
Ejercicio: Uso de personajes con CareerBot durante la orientación laboral.....	17
Lista de comprobación: Lo que sé sobre el tema «Uso de una metodología CareerBot <i>durante</i> el asesoramiento».....	18



Recursos para M3-U4.....	19
Unidad didáctica 5 – Uso de una metodología CareerBot <i>tras</i> el asesoramiento - Entrevista y búsqueda de empleo, incluida la búsqueda de empleo en otras regiones.....	20
Ejercicio: Juego de rol .....	20
Lista de comprobación: Lo que sé sobre el tema «Uso de una metodología CareerBot <i>tras</i> el asesoramiento» .....	22
Recursos para M3-U5.....	22



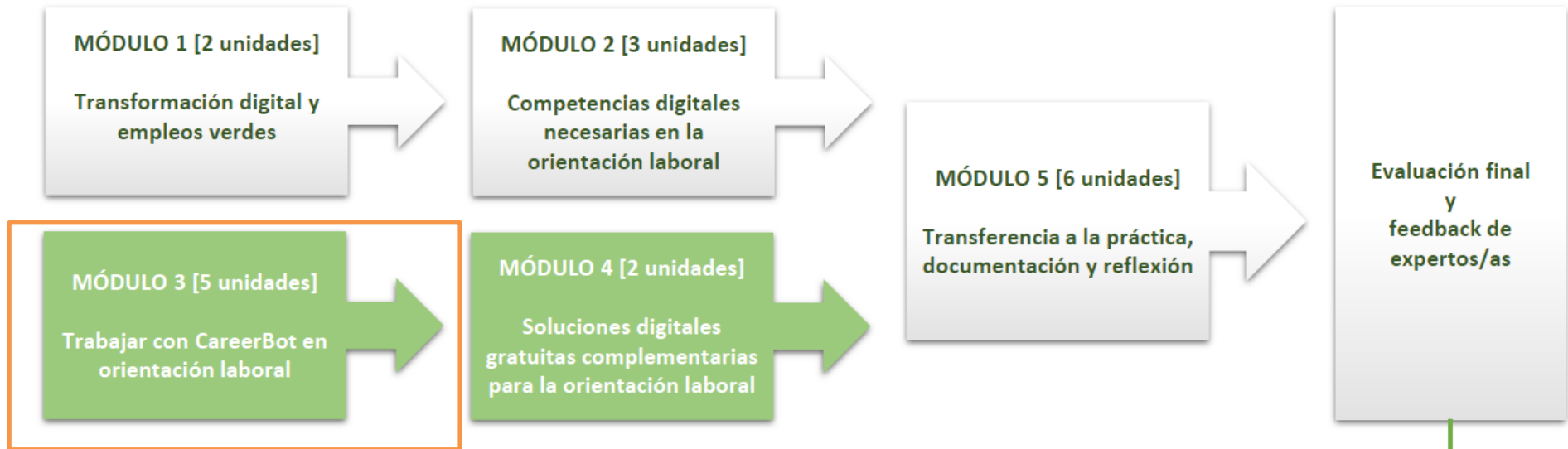
CC BY-NC-ND

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

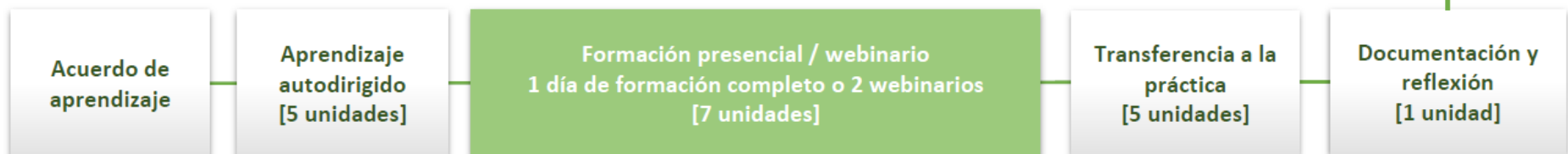


## Plan de formación – Se encuentra aquí:

# 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 1 - Trabajar con CareerBot en el asesoramiento profesional

El proyecto CareerBot pretende centrarse en el papel de la orientación laboral, que se ha vuelto más exigente y debe adaptarse con mayor rapidez y flexibilidad a las necesidades cambiantes del nuevo mundo laboral. El objetivo del módulo 3 es animar a los/as profesionales de la orientación laboral o laboral a profundizar en las características clave del chatbot de CareerBot y cómo puede emplearse de forma práctica y efectiva en el asesoramiento profesional. El módulo de formación 3 está diseñado para centrarse en un enfoque práctico de aprendizaje, mostrando a los/as profesionales ejemplos de personajes y utilizando personajes para probar las características del bot. Este módulo debe ser activo, y los/as profesionales deben intentar probar las funciones del bot y ofrecer feedback sobre su usabilidad. Utilizando esta metodología, los/as profesionales serán capaces de identificar cómo las personas demandantes de empleo pueden utilizar la herramienta de forma eficiente para recopilar información relevante y personalizable sobre el mercado laboral y cómo solicitar un empleo.

Como se explica en el módulo 2, los *user personas* o personajes son personajes ficticios creados para representar a los distintos tipos de personas usuarias dentro de un grupo demográfico, de actitud o de comportamiento que podrían utilizar un sitio, una marca o un producto de forma similar. Los personajes pueden emplearse como herramienta o método de diseño basado en la narración de historias. Durante esta formación se pide a los/as profesionales que utilicen los perfiles de tres personas diferentes para realizar ejercicios de acción y buscar información utilizando el bot relevante para el perfil de la persona usuaria. Aunque los personajes son útiles durante esta formación para que los/as profesionales se familiaricen con el bot, deben ser considerados como ejemplos y se invita a los/as profesionales a considerar cómo su grupo objetivo de usuarios/as podría querer explorar el bot más a fondo. Las unidades de aprendizaje, por tanto, pretenden demostrar el potencial del bot y sus ventajas. El módulo de formación se centra en cómo pueden utilizarse las características del bot durante las fases clave del proceso de orientación, es decir, antes, durante y después del asesoramiento.

**N.B.** Es importante señalar que todas las funciones del bot pueden ser utilizadas por las personas demandantes de empleo en cualquier fase de su búsqueda de empleo. La estructura de este módulo pretende reflejar ejemplos de los usos del bot en el mundo real.

**N.B.** Es importante destacar que, aunque es importante que los/as profesionales proporcionen comentarios sobre la usabilidad del bot y recomendaciones sobre cómo integrar el bot en su práctica a lo largo de esta formación, la herramienta CareerBot es un prototipo más que una herramienta perfecta y el proyecto no tiene previsto volver a desarrollar el bot completo, sino más bien corregir aspectos de la interfaz o correcciones lingüísticas. Se recogerá la opinión de los/as profesionales para comprender el futuro del CareerBot en el proceso de orientación.



**El módulo 3 se divide en las siguientes unidades didácticas:**

**Unidad didáctica 1:** La aplicación práctica de *user personas* como herramientas de aprendizaje en una metodología Careerbot: Ventajas de ambas herramientas de aprendizaje para utilizar herramientas de orientación basadas en chatbot.

- Por qué emplear personajes o *user personas* como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot.
- Cómo la formación CareerBot pretende utilizar personajes como herramientas de aprendizaje.
- Los beneficios y limitaciones del uso de personajes como herramientas de aprendizaje.
- Ejercicio de acción sobre cómo recopilar información relevante de un personaje e interpretar las necesidades de los personajes creados, incluyendo una lista de comprobación.

**Unidad didáctica 2:** La aplicación de ejercicios de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot: Introducción.

- Por qué emplear ejercicios de juegos de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot.
- Cómo los ejercicios de juegos de rol pueden ser beneficiosos tanto en entornos de orientación laboral como en la formación en orientación laboral.
- Ejercicio de acción sobre cómo llevar a cabo un ejercicio de juego de rol, incluyendo una lista de comprobación.

**Unidad didáctica 3:** Uso de una metodología CareerBot *antes* del asesoramiento: Buscador de empleo y demanda de empleo y cualificaciones.

- Introducción del primer personaje, «Samira, desea trabajar y sustentar a su familia». Los/as profesionales considerarán el uso del bot por parte de sus personas usuarias antes de que el asesoramiento de orientación haya comenzado.
- Aplicación práctica y familiarización con las funciones «Buscador de empleo» y «Demanda de empleo y cualificaciones» del CareerBot.
- Ejercicio de acción para familiarizar a los/as profesionales con ambas funciones y lista de comprobación.

**Unidad didáctica 4:** Uso de una metodología CareerBot *durante* el asesoramiento: Información sobre puestos de trabajo, cualificaciones, solicitudes y CV.

- Presentación del segundo personaje, «Freda, persona centrada en su carrera profesional y que se siente mayor». Los/as profesionales considerarán el uso del bot por parte de sus personas usuarias durante el asesoramiento de orientación.



- Aplicación práctica y familiarización con las funciones «Información sobre trabajos y cualificaciones» y «Solicitud y CV» de Careerbot.
- Visión general de Europass, qué es y por qué utilizarlo con sus usuarios/as durante el proceso de orientación.
- Ejercicio de acción para familiarizar a los/as profesionales con las dos funciones del bot y la lista de comprobación.

**Unidad didáctica 5:** Uso de una metodología CareerBot *tras* el asesoramiento - Entrevista y búsqueda de empleo, incluida la búsqueda de empleo en otras regiones.

- Introducción del tercer personaje «Pedro, autoestima estable».
- Aplicación práctica y familiarización con la función «Entrevista» del bot.
- Ejercicio de acción para familiarizar a los/as profesionales con esta función y las reflexiones clave.
- Introducción al ejercicio principal de juego de rol que engloba todo lo aprendido en U2-5.



# Unidad didáctica 1 - La aplicación práctica de *user personas* como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot: Introducción

A las personas participantes se les presentarán tres ejemplos de personajes o *user personas* (Samira, Freda, Pedro) y se les pedirá que reflexionen sobre diferentes aspectos del perfil del/de la usuario/a, incluyendo sus objetivos, desencadenantes, cosas sobre las que quieren saber más y por qué están motivados/as para buscar empleo. Más adelante, se invita a las personas participantes a probar el bot para encontrar información personalizada sobre el mercado laboral según las necesidades de los personajes de ejemplo y las búsquedas pertinentes para sus usuarios/as en su propia región. Las personas participantes también explorarán los recursos del bot, como vídeos cortos con consejos útiles para las personas solicitantes de empleo. Esta unidad de aprendizaje proporcionará el marco para que los/as participantes completen las unidades 2, 3 y 4. Por lo tanto, esta unidad de aprendizaje incluirá una lista de comprobación de lo que el/la participante sabe después de completar la unidad didáctica y requerirá que reflexionen sobre los personajes que se les han presentado.

## Exploración del uso de personajes como herramientas de aprendizaje

Conceptualizados originalmente por el diseñador de software y programador Alan Cooper en la década de 1980, los *user personas* se concibieron con la intención de conectar a quienes diseñan las tecnologías contemporáneas con futuros usuarios previstos<sup>1</sup>. Los personajes se diseñan para que se parezcan al usuario medio de una tecnología determinada. A menudo, un *user persona* implica la creación de un personaje ficticio basado en la base de usuarios/as de la tecnología, que representa una figura hacia la que orientar el desarrollo de la tecnología. Para Johansson y Messeter, el propósito del *user persona* es implicar a las personas usuarias en el proceso de diseño de las tecnologías, para crear un entorno digital que sea acogedor y atractivo para el grupo demográfico al que va dirigido<sup>2</sup>.

Aunque la tecnología y el marketing se han erigido en los ámbitos en los que se utilizan los *user personas*, esta herramienta se emplea con más frecuencia en otros campos. Esta adopción generalizada de los personajes como herramienta de aprendizaje puede atribuirse a la importancia de la narrativa para comprender conceptos teóricos. La narración de historias

---

<sup>1</sup> Goltz, S. (2014) 'A Closer Look At Personas: What They Are And How They Work'. [Smashing Magazine](#). [Último acceso: 27/06/2023]

<sup>2</sup> Johansson, M, and Messeter, J. (2005) 'Presenting the user'. [Digital Creativity](#) 16(4) [Último acceso: 27/06/2023]





puede ser una herramienta poderosa, ya que conecta a las personas con las historias de los demás, en contraposición a las experiencias de uno/a mismo/a<sup>3</sup>.

Mediante el uso de personajes que representen a posibles usuarios/as y narraciones que imiten las historias de esos/as usuarios/as, los/as profesionales pueden desarrollar aún más sus habilidades relacionando los ejemplos dados con su vida laboral cotidiana. Una forma de hacerlo es mediante ejercicios de escenificación.

Aquí se invita a las personas participantes a considerar el uso de los personajes y la narración de historias en la formación en orientación laboral y las ventajas de estas herramientas de aprendizaje en el desarrollo de prácticas de orientación laboral.

## Ejercicio: Uso de tarjetas de personajes en la práctica

Previsualicen y reflexionen sobre las tarjetas de personajes empleadas en esta formación, tomen la información relevante de las tarjetas y debatan en parejas.

Paso 1: Las personas participantes se dividirán en grupos pequeños y a cada grupo se le asignará una tarjeta de personaje. A continuación, se les pide que repasen la tarjeta entre su grupo, familiarizándose con el diseño y la finalidad de la tarjeta. Una vez hecho esto, se pedirá a las personas participantes que tomen nota de la información clave de la tarjeta. ¿Qué información es la más relevante a la hora de ofrecer orientación laboral? ¿Cómo aconsejaría a esta persona si fuera su usuaria?

Paso 2: Se pedirá a las personas participantes que discutan la información de la tarjeta de personaje y cómo abordarían a la persona usuaria basándose en la información proporcionada. Dentro de su pareja/grupo, ¿los enfoques son en gran medida los mismos o existen algunas diferencias? Se les anima a que expliquen y argumenten por qué eligieron información relevante específica y justifiquen su enfoque de orientación laboral. Aquí se fomenta la retroalimentación entre compañeros.

---

<sup>3</sup> Fulford, R. (1999) [The Triumph of Narrative: Storytelling in Mass Culture](#). [Último acceso: 27/06/2023]



## Lista de comprobación: Lo que sé sobre el tema «La aplicación práctica de *user personas* como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot»

Lo que sé sobre el tema de Lo que sé sobre el tema «La aplicación práctica de <i>user personas</i> como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot»		
#	Tema/Pregunta	SÍ / NO
1.	Sé qué es un <i>user persona</i> o personaje y para qué sirve.	SÍ
2.	Sé cómo pueden aplicarse en la práctica en situaciones de aprendizaje.	
3.	Sé cómo los <i>user personas</i> pueden aplicarse en la práctica a la formación en orientación laboral.	

## Recursos para M3-U1

Se proporciona el siguiente material didáctico:

- M3-U1-01 – Diapositivas PPT
- M3-U1-02 – Tarjetas de personajes (Samira, Freda, Pedro)



# Unidad didáctica 2 – La aplicación de ejercicios de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot

## Introducción

Mientras que en la U1 se analizaron los personajes, en U2 se estudiarán los ejercicios de juegos de rol y cómo los personajes pueden integrarse en estas actividades. Esta unidad de aprendizaje se propone explorar qué son los ejercicios de rol, cómo pueden utilizarse para una formación eficaz en orientación laboral y cómo las personas usuarias pueden integrarse en estos ejercicios. Se animará a las personas participantes a considerar el uso de los juegos de rol como un ejercicio tanto para la formación de los/as profesionales de la orientación como para las personas solicitantes de empleo. Esta unidad de aprendizaje constituirá la base de comprensión para la actividad de la U5 y concluirá con una lista de comprobación exhaustiva para consolidar el aprendizaje de la participación y fomentar las prácticas reflexivas.

## Explorando el uso de ejercicios de juego de rol también como aprendizaje

Los ejercicios de juego de rol pueden entenderse y definirse como «una técnica de aprendizaje en la que las personas participantes representan escenarios bajo la dirección de un/a formador/a»<sup>4</sup>. Uno de los objetivos de un ejercicio de rol es poner al/a la participante en el lugar metafórico de otra persona y ver las cosas desde una perspectiva diferente. Otra finalidad de los juegos de rol es preparar a las personas participantes para situaciones hipotéticas de la vida real, especialmente en el ámbito de la orientación laboral.

En el contexto de la orientación laboral, los ejercicios de juego de rol implican representar un escenario como demandante de empleo o profesional, con el propósito de «permitirse a uno/a mismo/a comprender su lugar y su papel en el mundo de las profesiones, así como contribuir a la prevención de las barreras socio-psicológicas y superar los obstáculos externos e internos a los objetivos profesionales y vitales»<sup>5</sup>. Esto ha demostrado su eficacia en la formación para la orientación laboral, y un estudio anterior de Dunwell y sus compañeros

---

<sup>4</sup> Indeed Editorial Team. (2023) '[How to Conduct Role-Play Training in 5 Steps](#)'. [Último acceso: 21/09/2023]

<sup>5</sup> Sibgatova, K., Ilchinskaya, E., Bastrikova, E., Kuramshina, L., Makarov, A., Chernova, N., Khairullina, E. and Murugova, V. (2016) 'The Traditional and Innovative Technologies of Vocational Guidance Work with Pupils and Students'. *International Review of Marketing and Managing* 6(S2) [Último acceso: 27/06/2023]



destacaba los beneficios del aprendizaje basado en juegos en este campo<sup>6</sup>. Los juegos de rol permiten comprender tanto el papel del/de la profesional como la perspectiva de la persona beneficiaria.

## Ejercicio: Utilizar ejercicios de juego de rol en la práctica

En este ejercicio, se anima a las personas participantes a formar parejas. Una vez emparejadas, pueden asignarse un papel, eligiendo entre el de profesional o el de usuaria. Si desean utilizar una tarjeta de personaje para informar sobre su falso papel de usuario/a, pueden hacerlo.

Paso 1: Se les pedirá que representen los primeros 5-10 minutos de una sesión de orientación teniendo en cuenta todas las preguntas estándar que puede hacer un/a profesional y considerando cómo puede responder un/a usuario/a.

Paso 2: Tras este breve ejercicio, se les pedirá que reflexionen sobre el juego de rol.

Para los/as profesionales:

¿Ha tenido que adaptar su enfoque a la persona usuaria concreto? ¿Cree que el juego de rol puede ser útil para probar nuevos enfoques de la orientación laboral? ¿Utilizaría los juegos de rol con sus usuarios/as, por ejemplo, para preparar entrevistas de trabajo?

Para las personas usuarias:

¿Le ha aportado el juego de roles una visión adicional de la perspectiva de la persona demandante de empleo? ¿Le ha enseñado el juego de roles algo diferente sobre cómo ofrecer orientación laboral?

Se deja un tiempo al final para un debate abierto entre todo el grupo, señalando las ventajas y desventajas de la representación de papeles como herramienta de formación y como herramienta para la prestación de orientación laboral.

---

<sup>6</sup> Dunwell, I., Lamerás, P., Star, K., de Freitas, S., Hendrix, M. and Arnab, S. (2013) 'MeTycoon: A game-based approach to career guidance'. [Games and Virtual Worlds for Serious Applications \(VS-GAMES\), 2013 5th International Conference on. IEEE](#). [Último acceso: 27/06/2023]



## Lista de comprobación: Lo que sé sobre el tema «La aplicación de ejercicios de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot».

Lo que sé sobre el tema «La aplicación de ejercicios de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot»		
#	Tema/Pregunta	SÍ / NO
1	Sé en qué consisten los ejercicios de juego de rol y para qué sirven.	SÍ
2	Sé cómo pueden aplicarse en la práctica los ejercicios de juego de rol en situaciones de aprendizaje.	
3	Sé cómo aplicar en la práctica los ejercicios de juego de rol en la formación para la orientación laboral.	
4	Sé cómo aplicar en la práctica los ejercicios de juego de rol en una sesión de orientación laboral con un/a usuario/a.	

## Recursos para M3-U2

Se proporciona el siguiente material didáctico:

- M3-U2-01 – Diapositivas PPT
- M3-U2-02 – Tarjetas de personajes (si las personas participantes desean utilizarlas)



## Unidad didáctica 3 - Uso de una metodología CareerBot *antes* del asesoramiento: Buscador de empleo y demanda de empleo y cualificaciones

Presentación del primer personaje: «Samira, desea trabajar y sustentar a su familia». Los/as profesionales considerarán el uso del bot por parte de sus usuarios/as antes de que comience el asesoramiento. Esta unidad de aprendizaje se centrará en las funciones «Buscador de empleo» y «Demanda de empleo y cualificaciones» de CareerBot. Ofrece ejercicios de acción para ayudar a Samira a obtener información personalizada sobre el mercado laboral de la peluquería en Austria. Se eligió a Samira como personaje de ejemplo, ya que representa a una usuaria de origen inmigrante, recién llegada a Austria, que desea encontrar un puesto como peluquera en un nuevo país. Esta unidad didáctica ilustra que las funciones del CareerBot podrían ser herramientas útiles para que sus usuarios/as realicen una investigación independiente antes de su sesión de asesoramiento. El bot también puede utilizarse como herramienta para proporcionar a las personas usuarias pruebas grabadas de su búsqueda de empleo, descargando e imprimiendo su conversación con el bot. Invitamos a los/as profesionales a que imaginen la mejor manera de utilizar las funciones mencionadas con sus usuarios/as y los perfiles específicos de su región.

### Ejercicio: Encontrar información personalizada del mercado laboral para Samira sobre peluquería en Austria *antes* del asesoramiento

Utilice el nombre «Samira» y seleccione la velocidad a la que quiere que el bot le hable: muy rápido, moderadamente rápido, normal, moderadamente lento, muy lento. Ahora entre en el flujo «Buscador de empleo». Complete una búsqueda en vivo de peluquería en Austria escribiendo «peluquería en Austria». Es importante tener en cuenta que en algunos casos el bot puede no tener resultados en la profesión que ha escrito o puede que tenga que cambiar la redacción de la profesión. Limite su búsqueda de Samira seleccionando a jornada completa, a tiempo parcial, contratista, interno/a o cualquiera, y cuándo se publicó el puesto por última vez (hoy, últimos tres días, semana, mes, todos). Registre sus resultados sobre los puestos disponibles, en qué plataforma se anunció el trabajo para Samira y su experiencia general con esta función.

Vuelva a las opciones principales haciendo clic en «volver a las opciones principales» y entre ahora en el flujo «Demanda de empleo y cualificaciones». Se le preguntará qué país desea buscar, y el bot recordará el país elegido; sin embargo, se le pedirá buscar en diferentes países en posteriores unidades y tendrá la opción de cambiar su país (el bot ha sido diseñado para

trabajar en España, Irlanda, Austria y Grecia). Se le ofrecerán cuatro opciones de búsqueda para Samira sobre la demanda de empleo y cualificaciones en Austria: «Competencias más solicitadas en 2021», «Cambio de empleo en el futuro», «Crecimiento futuro del empleo en 2020-2030», «Necesidades futuras (puestos de trabajo totales) por ocupación en 2020-2030» (fuente: CEDEFOP). Explore los resultados y anote sus conclusiones para Samira.

### Reflexiones clave:

- ¿La información era útil para Samira?
- ¿Qué le pareció la interpretación de los resultados?
- ¿Cree que asignar tareas a su usuario/s antes de la siguiente sesión sería útil en sus sesiones de orientación?
- ¿Cómo podría utilizar estas funciones para ayudar a sus usuarios/as en el futuro?

## Lista de comprobación: Lo que sé sobre el tema «Uso de una metodología CareerBot *antes* del asesoramiento»

Lo que sé sobre el tema «Uso de una metodología CareerBot <i>antes</i> del asesoramiento»		
#	Tema / Pregunta	SÍ / NO
1	Sé cómo acceder a CareerBot.	SI
2	Sé cómo introducir mi nombre y mi velocidad preferida de respuesta en el bot.	
3.	Sé cómo acceder y utilizar la función de buscador de empleo del bot.	
4.	Puedo utilizar esta función en mi práctica diaria con usuarios/as.	
5.	Sé cómo acceder y utilizar la función demanda de empleo y cualificaciones del bot.	
6.	Puedo utilizar esta función en mi práctica diaria con usuarios/as.	



## Recursos para M3-U3

### Se proporciona el siguiente material didáctico:

- M3-U3-01 – Diapositivas PPT
- M3-U3-02 – Tarjeta de personaje (Samira)
- M3-U3-03 – Herramienta CareerBot





## Unidad didáctica 4 – Uso de una metodología CareerBot *durante* el asesoramiento: Información sobre puestos de trabajo, competencias, solicitudes y CV

La unidad didáctica 4 explora el uso de la herramienta CareerBot para el segundo personaje, «Freda, persona centrada en su carrera profesional y que se siente mayor». Las personas participantes considerarán el uso del bot por parte de sus usuarios/as durante el asesoramiento de orientación laboral. Se eligió a Freda como personaje de ejemplo porque representa a una usuaria que necesita más información sobre los puestos de trabajo y las competencias que se demandan en el mercado laboral actual. Necesita ayuda para prepararse para solicitar un empleo. Los/as participantes realizarán un ejercicio centrado en las funciones «Información sobre empleos y cualificaciones» y «Solicitud y CV» de CareerBot. Esto ofrecerá a Freda recursos para apoyar el desarrollo de un CV actualizado, y obtener información sobre los puestos de trabajo actuales disponibles en el mercado laboral en Irlanda y las habilidades requeridas para estas funciones. A lo largo de esta formación, se anima a los/as profesionales a dar su opinión sobre la usabilidad del bot y recomendaciones sobre cómo mejorarlo a lo largo del proceso de orientación.

### Ejercicio: Uso de personajes con CareerBot durante la orientación laboral

En este ejercicio se le pedirá que vea un tutorial en el que se muestran las funciones «Solicitud y CV» e «Información sobre empleos y cualificaciones» de CareerBot. Se anima a las personas participantes a tomar notas durante la presentación del vídeo, anotando las formas útiles en que CareerBot puede utilizarse para cumplir estas funciones.

Una vez finalizado el visionado de los vídeos, se dedicarán unos minutos a debatir sobre el CareerBot en relación con estas funciones. Se animará a los/as profesionales a compartir sus opiniones sobre estas funciones, identificando los aspectos en los que resultan útiles, así como las posibles limitaciones que deben tenerse en cuenta al trabajar con usuarios/as.

La función CV de CareerBot (que puede observarse a través del *screen cast*) incluye una referencia a Europass y a sus útiles plantillas de CV. En esta actividad, se le pedirá que cree un CV para Freda, basado en su tarjeta de personaje, utilizando una plantilla de Europass o una plantilla alternativa que el/la profesional prefiera utilizar a partir de su propia experiencia. Se anima a las personas participantes a utilizar CareerBot como Freda, revisando los vídeos y recursos sobre la marcha. También se anima a los/as participantes a intentar adaptar el CV en relación con la información de CareerBot sobre puestos de trabajo y función de competencias. Esto puede hacerse en parejas o de manera individual.



En esta parte del ejercicio, se pedirá a los/as participantes que compartan los CV que han creado en el ejercicio 2 basándose en lo aprendido en el ejercicio 1. Se pedirá a las personas participantes que revisen el trabajo de las demás, proporcionando comentarios sobre los diferentes enfoques de la redacción del CV y las diferentes plantillas utilizadas. Se les pedirá que hagan comentarios no sólo sobre sus propios CV, sino también sobre las plantillas de Europass y su eficacia en el uso diario con las personas usuarias.

### Reflexiones clave:

- ¿Hasta qué punto han sido útiles los vídeos para entender las funciones de CV e información sobre empleos en CareerBot?
- ¿Qué utilidad tuvieron las plantillas Europass para diseñar un CV para Freda?
- ¿Ha aprendido algún consejo o sugerencia sobre su CV en el proceso de revisión entre iguales?
- ¿Cómo de útil y relevante fue la información que encontró para Freda en la función de demanda de empleo y cualificaciones?

## Lista de comprobación: Lo que sé sobre el tema «Uso de una metodología CareerBot *durante* el asesoramiento»

Lo que sé sobre el tema «Uso de una metodología CareerBot <i>durante</i> el asesoramiento»		
#	Tema /Pregunta	SÍ / NO
1	Sé cómo acceder y utilizar la función de Solicitud y CV del bot.	SI
2	Puedo utilizar esta función en mi práctica diaria con usuarios/as.	
3.	Sé cómo acceder y utilizar la función Información sobre empleos y cualificaciones del bot.	
4.	Puedo utilizar esta función en mi práctica diaria con usuarios/as.	
5.	Sé utilizar y acceder a las plantillas de CV Europass.	
6.	He aprendido nuevos trucos y consejos de mis compañeros/as durante el proceso de revisión de iguales.	

## Recursos para M3-U4

**Se proporcionará el siguiente material didáctico:**

- M3-U4-01 – Diapositivas
- M3-U4-02 – Ficha de personaje (Freda)
- M3-U4-03 – Herramienta CareerBot
- M3-U4-04 – Qualifax (Herramienta adicional sugerida)  
<https://www.qualifax.ie/>



## Unidad didáctica 5 – Uso de una metodología CareerBot *tras* el asesoramiento - Entrevista y búsqueda de empleo, incluida la búsqueda de empleo en otras regiones

En la unidad didáctica 5, las personas participantes conocen al tercer personaje de esta formación: «Pedro, autoestima estable». Se eligió a Pedro como ejemplo porque representa a un joven que busca trabajo en España, que no tiene empleo, educación ni formación, y que quiere mejorar sus habilidades para las entrevistas con el fin de alcanzar su objetivo de acceder a un empleo e independizarse. Los personajes son representaciones de tipos de usuarios/as, y se recuerda a los/as profesionales que la herramienta CareerBot es personalizable para satisfacer las necesidades de una variedad de usuarios/as. En esta unidad, los profesionales explorarán la función «Entrevista» del bot y revisarán los vídeos cortos desarrollados que ofrecen consejos útiles a las personas demandantes de empleo. También se les pedirá que utilicen las funciones ya exploradas en las unidades 3 y 4 para encontrar información personalizada sobre el mercado laboral en España y que registren sus hallazgos.

En esta UD, se le pedirá que vea un tutorial en pantalla que muestra la función de entrevista de CareerBot. Se anima a las personas participantes a tomar notas durante la presentación del vídeo, anotando las formas útiles en que CareerBot puede utilizarse para crear, editar y mejorar las habilidades de entrevista de la persona usuaria.

Una vez finalizado el visionado de los vídeos, se dedicarán unos minutos a debatir sobre CareerBot en relación con esta función, animando a los/as profesionales a compartir sus opiniones sobre la función «Entrevista» y los vídeos que la acompañan, identificando en qué puede ser útil para Pedro, así como las posibles limitaciones que deben tenerse en cuenta al trabajar con usuarios/as.

### Ejercicio: Juego de rol

Este ejercicio involucrará a las personas participantes en un juego de rol utilizando CareerBot. Los objetivos de este ejercicio son promover el compromiso con CareerBot, practicar su uso con las personas usuarias y mostrarles CareerBot y familiarizarse mejor con la plataforma.

La actividad de juego de rol requerirá equipos de 3-4 personas con al menos una persona participante actuando como profesional, una actuando como usuaria y el resto cumpliendo el papel de observadoras. Durará entre 45 y 60 minutos.



Se entregará a cada equipo un paquete de juegos de rol, con una tarjeta de personaje y folletos de observación para los/as observadores/as. La persona que actúe como usuaria basará su actuación en la tarjeta de personaje que se le haya asignado.

Las fases del ejercicio serán las siguientes:

- Dividir la clase en grupos mixtos de 3-4 personas para la actividad de escenificación y asignar los papeles a las personas participantes.
- Proporcionar a cada equipo su paquete de juegos de rol.
- Una vez asignados los equipos y organizados con sus materiales, comenzará el juego de rol:

La persona que actúe como **profesional** deberá utilizar la plataforma CareerBot para orientar a su usuario/a en función de sus necesidades y circunstancias particulares.

La persona que actúe como **usuaria** deberá interactuar con CareerBot de acuerdo con la descripción de su tarjeta de personaje, trabajando junto con el/la profesional para desarrollar sus conocimientos sobre el mercado laboral, su plan de carrera y la mejor manera de alcanzar su objetivo profesional.

La(s) personas que actúe(n) como **observadora(s)** del equipo tendrán que observar el escenario del juego de rol y rellenar su hoja de observación. Se anima la persona observadora a participar de forma crítica en el ejercicio, formulando preguntas (por ejemplo: «¿Por qué elige ese tema específico del CareerBot?»; «¿Puede explicar cómo se correlaciona esta característica del bot con el plan de carrera de la persona usuaria?»).

Una vez completados todos los temas de CareerBot, el juego de rol concluirá y las personas participantes tendrán la oportunidad de compartir sus impresiones sobre el ejercicio, comentando su experiencia con CareerBot como herramienta adicional para ofrecer orientación laboral.

Se animará a las personas observadoras a que compartan los resultados de sus notas de observación, destacando las ventajas y desventajas del bot y proporcionando feedback sobre el uso del bot por parte de los/as profesionales y de las personas usuarias.

Todos estos comentarios pueden recopilarse y mostrarse en un rotafolio, y posteriormente cargarse digitalmente para su uso y reflexión futuros (a través de un Padlet u otro medio digital).

A continuación, cada uno de los grupos compartirá su experiencia y sus reflexiones con el resto de los/as asistentes. Se fomentará la escucha activa, las preguntas y las aportaciones. El objetivo general de estos 3 ejercicios de acción es familiarizar a las personas participantes con sus compañeros/as y llegar a un entendimiento mutuo de lo que es la orientación laboral y cómo es, más allá de las fronteras geográficas y culturales.



**Reflexiones clave:**

- ¿Le han resultado útiles los vídeos para comprender la función «Entrevista» de CareerBot?
- ¿Ha aprendido algún nuevo consejo o sugerencia sobre la entrevista en la unidad didáctica 4?
- ¿Cómo podría utilizar estas funciones para ayudar a sus usuarios/as en el futuro?
- ¿Le ha resultado útil el ejercicio de juego de rol para comprender cómo se puede utilizar CareerBot en la orientación laboral?
- ¿Ha aprendido algo nuevo de sus compañeros/as durante el ejercicio de juego de rol?

## Lista de comprobación: Lo que sé sobre el tema «Uso de una metodología CareerBot *tras* el asesoramiento»

Lo que sé sobre el tema «Uso de una metodología CareerBot <i>tras</i> el asesoramiento»		
#	Tema / Pregunta	SÍ / NO
1	Sé cómo acceder y utilizar la función «Entrevista» del bot.	SÍ
2	Puedo utilizar esta función en mi práctica diaria con usuarios/as.	
3.	Sé cómo se puede utilizar CareerBot después de la orientación laboral como una útil herramienta de seguimiento.	
4.	He aprendido nuevos consejos y trucos de mis compañeros/as durante el ejercicio de juego de rol.	

## Recursos para M3-U5

### Se proporciona el siguiente material didáctico:

- M3-U5-01 – Diapositivas
- M3-U5-02 – Ficha de personaje (Pedro)
- M3-U5-03 – Herramienta CareerBot
- M3-U5-04 – Pack juegos de rol

