



Capacitación y kit de herramientas de planificación de la trayectoria profesional para personas en encrucijadas profesionales y que buscan empleo

ERASMUS +
KA220-ADU – Asociación de cooperación en educación de adultos
Proyecto No. 2024-1-FI01-KA220-ADU-000243871

WP2_A4: GUÍA PARA EL USO DEL MARCO DE CAREER COMPASS



Cofinanciado por
la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

Resumen ejecutivo

A pesar de la mejora de las perspectivas de empleo, Europa se enfrenta a los desafíos polarizantes de la escasez de mano de obra cualificada, y al desempleo persistente entre ciertos sectores y grupos de personas. Por ejemplo, una escasez de capacidades puede plantear riesgos para el empleo, la economía, la capacidad de innovación de la UE y su competitividad internacional, y el desarrollo de la sociedad. Al mismo tiempo, muchas personas están tratando de encontrar su camino a través de un mercado laboral en constante evolución, a menudo sintiéndose inseguras acerca de sus fortalezas, aspiraciones profesionales y potencial.

El proyecto Career Compass, *Capacitación y kit de herramientas de planificación de la trayectoria profesional para personas en encrucijadas profesionales y que buscan empleo*, tiene como objetivo mejorar el potencial de empleabilidad, la planificación de la carrera y el reconocimiento de habilidades de las personas en la encrucijada profesional o que buscan empleo, incluidas las vías educativas. Se presta especial atención a las personas en posiciones vulnerables. Career Compass proporcionará a las personas capacitación en línea y un conjunto de herramientas para ayudarlos a identificar y planificar su trayectoria profesional y sus habilidades. Career Compass, un proyecto europeo cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la Comisión Europea, y su subprograma Asociaciones de cooperación en educación de adultos.

Este informe marco y el marco de la Brújula de Carrera que se presenta aquí son el resultado de una evaluación comparativa y encuestas realizadas entre diciembre de 2024 y abril de 2025 en Grecia, Finlandia, Polonia y España. En total, se compararon 20 metodologías nacionales y 4 europeas y 21 buenas prácticas nacionales y 4 europeas para identificar el desarrollo profesional existente y la identificación de habilidades para formar una comprensión de "Lo que existe". Estos se compararon con los resultados de la encuesta 'Lo que se experimenta y se desea', que se llevó a cabo en los cuatro países mencionados y en la que participaron 169 participantes. 116 encuestados eran personas en encrucijada profesional y que buscaban empleo. Se les preguntó sobre sus experiencias y deseos para encontrar empleo, y para el desarrollo y la formación profesional y de habilidades. Se preguntó a 53 orientadores profesionales, consejeros y facilitadores, funcionarios de empleo y profesionales en formación continua sobre los desafíos en el asesoramiento profesional y de habilidades. La investigación identificó barreras sistémicas, necesidades de los usuarios y oportunidades para desarrollar un enfoque novedoso para la orientación profesional, el desarrollo de habilidades, la identificación y la capacitación.

Las principales conclusiones revelan que los servicios de apoyo a la carrera y de formación y desarrollo de competencias están ampliamente disponibles y dirigidos a los solicitantes de empleo en general y a grupos específicos en una posición vulnerable. La formación abarcó orientación sobre la empleabilidad y la continuidad de la carrera, la reducción de la brecha entre la educación y el mercado laboral, el espíritu empresarial, la facilitación de la integración social, la formación lingüística y el apoyo a los grupos vulnerables. Los métodos utilizados fueron en su mayoría clásicos de naturaleza. Estos incluyeron bolsas de trabajo, redacción de CV y desarrollo de competencias, así como identificación de habilidades y algunos enfoques novedosos, incluida la visualización. La formación se organizó principalmente como aprendizaje presencial o combinado. En ambos casos, a menudo se empleó la digitalización, por ejemplo, para materiales de capacitación en línea y sesiones en línea.

Sin embargo, según las encuestas, **los servicios y la formación existentes** eran a menudo demasiado **genéricos** y no respondían a las diferentes necesidades de los solicitantes de empleo y de las personas en encrucijada profesional. Existe la necesidad de personalización y flexibilidad para adaptarse a diferentes objetivos y trayectorias profesionales, y la adaptabilidad de la entrega de capacitación de acuerdo con la necesidad y el propósito. La personalización de la formación y el asesoramiento en las distintas etapas es especialmente importante para los grupos vulnerables debido a la heterogeneidad de estos grupos.

Ambos grupos identificaron **una falta de** tutorías individuales, asesoramiento personalizado, apoyo personalizado y actividades de seguimiento. Se consideró esencial identificar habilidades y fortalezas, mejorar las habilidades, la practicidad y los resultados que se pueden implementar en diferentes contextos profesionales. También recomendaron apoyo lingüístico para los migrantes y, de manera más general, apoyo psicológico, motivación, apoyo para los objetivos profesionales, apoyo con la incertidumbre y toma de decisiones. Sin embargo, los consejeros citaron **un número excesivo de casos, una formación insuficiente y herramientas inadecuadas**.

A pesar de la amplia gama **de herramientas y materiales** utilizados, desde los clásicos hasta los no tradicionales y centrados en el ser humano, su naturaleza genérica también se identificó en las herramientas y materiales. Los consejeros profesionales, consejeros y facilitadores consideraron que su aplicabilidad era limitada, estaban desactualizadas y carecían de facilidad de uso, especialmente para los grupos vulnerables. Según ellos, las herramientas y métodos más eficaces serían adaptables a diferentes contextos, claros y fáciles de usar, e implicarían actividades interactivas. También se recomendó el uso de una combinación de varias herramientas. La capacitación de los orientadores profesionales sobre cómo usar herramientas y materiales también es deficiente.

Ambos grupos informaron la falta de accesibilidad tanto de la capacitación como de las herramientas. La capacitación en línea que es gratuita crearía más oportunidades de participación.

Se sugirió y se deseaba el uso de herramientas digitales, sino más bien como una herramienta de asistencia y habilitación. La digitalización y la IA deben utilizarse de forma ética y accesible. En general, el aprendizaje holístico, centrado en el ser humano y basado en la creatividad estuvo presente en los enfoques de formación.

También se reconoció que la infraestructura fragmentada y la cooperación entre diferentes partes y partes interesadas, incluido el sistema de asistencia social, dificultan vías de apoyo más holísticas y optimizadas para los solicitantes de empleo y las personas en encrucijadas profesionales.

Se puede identificar un conjunto de impulsores, i.e. puntos Clave para la definición, para la capacitación y el kit de herramientas de desarrollo de Career Compass:

1. Contenido de capacitación modular, flexible y adaptable que equilibra el autoaprendizaje con el aprendizaje facilitado. También debe adaptarse al aprendizaje autodirigido totalmente en línea.
2. Personalización del concurso y la ruta de aprendizaje de acuerdo con las necesidades y situaciones personales, incluida la tutoría, el mapeo de competencias y los planes de desarrollo.
3. Se necesita una planificación cuidadosa para el aprendizaje en línea independiente autodirigido y el aprendizaje combinado dirigido por un formador. Por ejemplo, ¿cómo se llevaría a cabo la tutoría y el seguimiento individual, y podría utilizarse la creación de comunidades y el apoyo entre pares?
4. Herramientas y materiales. Se prefiere las herramientas y el contenido que se pueden adaptar durante un largo período de tiempo, incluso para los nuevos métodos que surgen.
5. Métodos pedagógicos. Se sugiere integrar el pensamiento de diseño, la creatividad y la innovación en todos los contenidos y herramientas de aprendizaje, pero sin decir que es un pensamiento de diseño. Esto puede abarcar el aprendizaje colaborativo, la narración, la observación y el descubrimiento, los enfoques orientados a la práctica, los marcos estructurados y las pruebas, el aprendizaje holístico, centrado en el ser humano y basado en la creatividad. El pensamiento de diseño incluye, entre todos, aspectos de iteración en la ruta de aprendizaje, descubrimiento y procesamiento de información divergente-convergente y trabajo con incertidumbre.

6. Los principios de accesibilidad y diseño inclusivo son importantes, por ejemplo, para garantizar la accesibilidad de los grupos vulnerables, el apoyo multilingüe y la integración del apoyo psicológico y social, el empoderamiento, el desarrollo de la autoconciencia y la confianza en sí mismo, y la toma de decisiones.
7. En la parte superior de los materiales de capacitación comunes. Es posible que se requiera atención adicional y rutas de aprendizaje para personas vulnerables de diferentes tipos.
8. Practicidad: Formación vinculada a trabajos reales, prácticas y necesidades específicas del sector, y recursos de orientación que proporcionen a los usuarios estrategias accionables.
9. Herramientas de digitalización e IA. Se necesita una planificación minuciosa. Las posibles ideas para su uso deben ser posiblemente para tutoría, emparejamiento de trabajos, información sobre el mercado laboral y habilidades, análisis de brechas de habilidades, recordatorios y rutas de aprendizaje personalizadas
10. Vincular Career Compass a tejidos y materiales de apoyo más complejos, por ejemplo, a oficinas de empleo, búsqueda de empleo, CV en línea y herramientas de creación de portafolios.

1. El marco de CAREER COMPASS

Esta parte presenta el Marco de la Brújula de Carrera. Se basa en la información obtenida durante la investigación como se describe en la parte anterior, la Guía Marco de la Brújula de Carrera. La investigación llevó a cabo las áreas preliminares para el marco de Career Compass:

conocimientos, competencias, habilidades, áreas de desafíos, oportunidades, enfoque pedagógico, elementos habilitantes y flujos de aprendizaje, todo ello utilizando procesos de pensamiento de diseño y elementos de fondo.

El Marco de Career Compass se presenta como una hoja de ruta práctica diseñada para apoyar el desarrollo de la capacitación, el conjunto de herramientas y las guías de usuario de la Brújula de Carrera. El marco es una infografía que visualiza diferentes procesos, relaciones y áreas que se necesitan para el aprendizaje. También tiene en cuenta los diferentes orígenes y aspectos culturales de los solicitantes de empleo y las personas en encrucijadas profesionales.

En el marco de Career Compass, las áreas de enfoque confirmadas cobran vida como las siguientes preguntas:

- Conocimiento: ¿Qué es?
- Habilidades y competencias: ¿Qué puedo hacer?
- Áreas de desafío: ¿Qué me detiene?
- Oportunidades: ¿Qué opciones tengo para seguir adelante?
- Elementos habilitantes: ¿Quién puede ayudarme?
- Enfoque pedagógico: y flujos de aprendizaje ¿Cómo aprendo mejor y sigo creciendo?

El pensamiento de diseño está integrado en los contenidos de los materiales de aprendizaje que incluyen herramientas inspiradas en el pensamiento de diseño, dirección de aprendizaje basada en las necesidades, lenguaje limpio y organización visual de la información, e iteración a fases anteriores cuando sea necesario. Esto mantiene abierto el proceso de desarrollo y búsqueda de empleo para obtener más oportunidades que permitan opciones culturales.

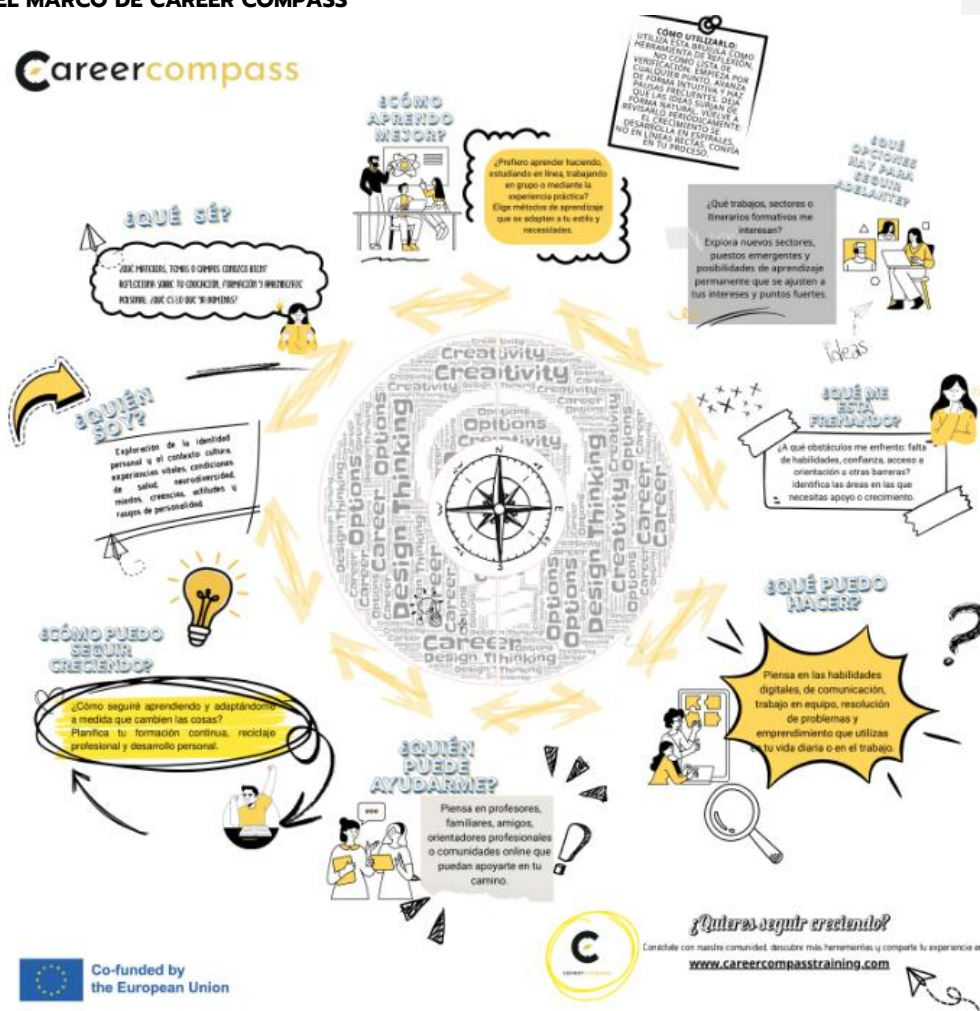
El centro del proceso es el yo, que se guía por la brújula inspirándose en el pensamiento de diseño y reorientando a una persona. Además, el yo también incluye la cultura, las experiencias propias y otros elementos personales que impactan en el proceso de aprendizaje y orientación de la carrera y las habilidades para nuevas oportunidades laborales.

El marco de Career Compass es flexible, lo que permite a los usuarios progresar a través de las áreas y revisarlas a medida que sus necesidades y circunstancias evolucionan y evolucionan. Este diseño iterativo y no lineal reconoce que el desarrollo profesional no es un evento único, sino un proceso continuo y de toda la vida, que refleja la naturaleza dinámica tanto de la vida individual como del mercado laboral. Esto promueve la adaptación continua en lugar de la planificación estática en un mundo laboral en constante cambio. El marco de Career Compass destaca la interconexión de los diversos elementos, donde una visión puede conducir a exploraciones en múltiples direcciones, fomentando un enfoque holístico y adaptativo para la planificación de la carrera.

En las siguientes páginas se presenta por primera vez el marco de Career Compass como una imagen completa. A esto le seguirán más descripciones de cada parte del marco.

EL MARCO DE CAREER COMPASS

Careercompass



Careercompass

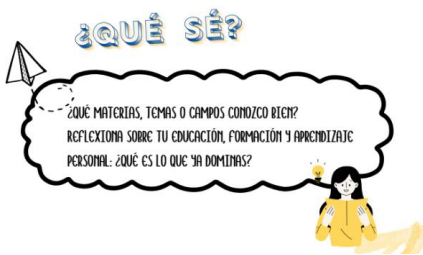


Cofinanciado por la Unión Europea

Las diferentes partes del marco de Career Compass

Área 1: ¿Qué sé? (Conocimiento)

¿De qué se trata?



De identificar el conocimiento formal e informal adquirido a través de la educación, el trabajo, los pasatiempos o las experiencias de vida.

¿Por qué es importante?

Aclara las fortalezas y brechas existentes, formando una base para las decisiones profesionales.

¿Cuándo es más útil?

En puntos de transición de carrera (como ingresar al mercado laboral, cambiar de campo y mantenerse al día con el potencial de la vida laboral y el desarrollo diario en la vida laboral).

Esta área implica identificar tanto el conocimiento formal (como títulos académicos, certificaciones) como el aprendizaje informal (como las habilidades adquiridas en el voluntariado, los cursos en línea, los pasatiempos). Es crucial para construir una autoconciencia integral de los propios activos y aclarar las fortalezas existentes y las brechas de conocimiento fundamentales y las áreas de desarrollo.

Comentado [T01]: la fuente es demasiado pequeña, también en los de abajo

Área 2: ¿Qué puedo hacer? (Habilidades y competencias)

¿De qué se trata?

de que reconozcamos habilidades, capacidades, competencias y actitudes. Estos pueden ser habilidades digitales, habilidades de un sector específico o habilidades generales como resolución de problemas, trabajo en equipo o gestión del tiempo.

(por ejemplo, trabajo en equipo, habilidades digitales) y competencias (por ejemplo, resolución de problemas).

¿Por qué es importante?

Identifica fortalezas empleables y áreas que necesitan desarrollo.

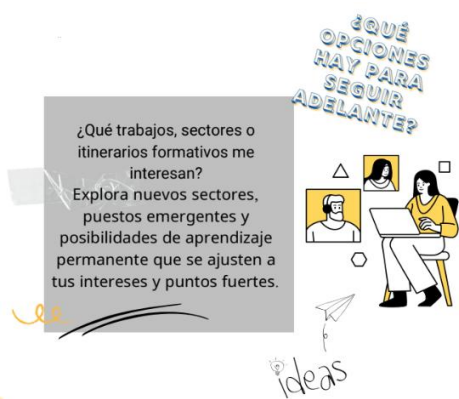


¿Cuándo es más útil?

Al prepararse para solicitudes de empleo o cambios de carrera, y escaneo constante de sus propias posibilidades, oportunidades y áreas de desarrollo

Esta área se centra en reconocer habilidades prácticas, como la alfabetización digital, el trabajo en equipo y la comunicación, así como competencias más amplias como la resolución de problemas. Es importante para identificar las fortalezas empleables y las áreas que necesitan desarrollo, particularmente cuando se prepara para solicitudes de empleo o cambios de carrera.

Área 3: ¿Cuáles son mis opciones para el futuro? (Oportunidades)



¿De qué se trata?

De explorar trayectorias profesionales, industrias y oportunidades de aprendizaje alineadas con habilidades e intereses utilizando métodos orientados a la práctica

¿Por qué es importante?

Amplía el conocimiento de las vías viables y los sectores emergentes.

¿Cuándo es más útil?

Al planificar trayectorias profesionales y educación, buscar oportunidades laborales y sentirse inseguro sobre las próximas áreas o explorar nuevos campos.

Esto implica explorar activamente diversas trayectorias profesionales, industrias y oportunidades de aprendizaje que se alineen con las habilidades e intereses existentes. Esta área amplía el conocimiento de las vías viables y los sectores emergentes y es más útil cuando se siente inseguro sobre los próximos pasos o explora nuevos campos.

Comentado [T02]: ¿Podría agregarse "donde estoy" aquí? como una oportunidad y un factor obstaculizador? Por ejemplo, no es fácil ganarse la vida como galerista de arte en un lugar pequeño, mientras que en una ciudad más grande es diferente.

Pero también, un pescador vive cerca del mar

Área 4: ¿Quién soy? – Identidad, valores y contexto personal

¿De qué se trata?

De explorar factores de identidad como la cultura, las experiencias de vida, las condiciones de salud, la neurodiversidad, los rasgos de personalidad, los miedos, las actitudes y las creencias. Reconoce cómo estos influyen en las elecciones y oportunidades profesionales.



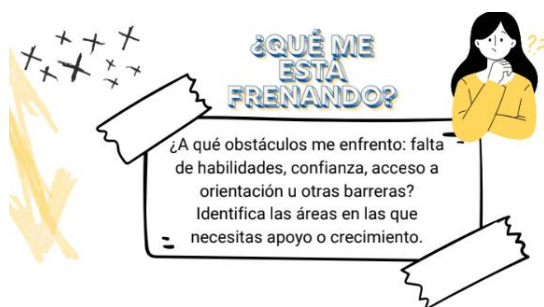
¿Por qué es importante?

- Da forma a la motivación, la resiliencia y la toma de decisiones.
- Ayuda a las personas a comprender sus fortalezas y vulnerabilidades.
- Fomenta la autenticidad en la planificación de la carrera.
- Genera empatía y reconocimiento de la diversidad en la vida laboral.

¿Cuándo es más útil?

- En momentos de transición (ingresar al trabajo, cambiar de carrera, después de eventos relacionados con la salud o que cambian la vida).
- Cuando las barreras o los miedos frenan el desarrollo profesional.
- En el diseño de enfoques de orientación inclusivos para grupos vulnerables.

Área 5: ¿Qué me detiene? (Desafíos)



¿De qué se trata?

De identificar barreras (por ejemplo, brechas de habilidades, acceso a orientación, confianza y problemas de ubicación y tiempo).

¿Por qué es importante?

Permite estrategias específicas para superar obstáculos.

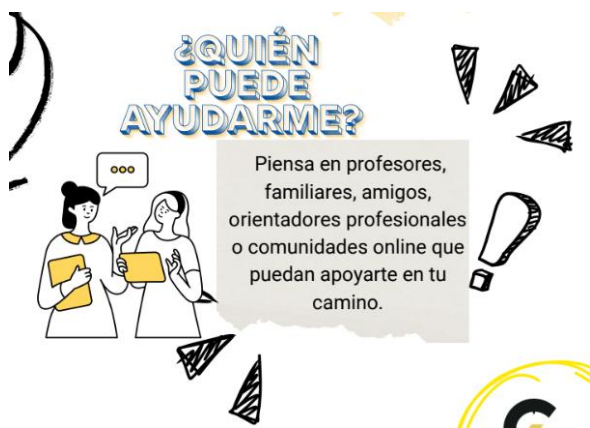
¿Cuándo es más útil?

Al planificar la trayectoria

profesional y las opciones educativas y solicitar un trabajo, buscar lo que dificulta el desarrollo personal y enfrentar el estancamiento o los contratiempos repetidos.

Esta área crítica implica identificar barreras personales, sistémicas y de otro tipo, como brechas de habilidades, acceso limitado a orientación, salud, situación familiar, ubicación geográfica o problemas con la confianza. Permite estrategias específicas para superar obstáculos y es más útil cuando se enfrenta al estancamiento o a los reveses repetidos. Se aconseja a los usuarios que escriban estos desafíos y busquen comentarios de mentores o compañeros. Reconocer abiertamente estos obstáculos es el primer paso para superarlos.

Área 6: ¿Quién puede ayudarme? (Apoyo)



¿De qué se trata?

De que identifiquemos a los posibles mentores, redes, compañeros/as y recursos para orientación, recursos externos y oportunidades.

¿Por qué es importante?

Fortalece el acceso a asesoramiento, oportunidades y apoyo emocional.

¿Cuándo es más útil?

Durante todo el proceso y

cuando se sienta aislado o necesite ayuda o una opinión externa.

Esta área implica mapear posibles redes de apoyo, incluidos mentores, maestros o comunidades en línea. Enfatiza la importancia de aprovechar los recursos externos y es más útil cuando se siente aislado o necesita asistencia específica.

Área 7: ¿Cómo aprender mejor y seguir creciendo? (Enfoque pedagógico)

¿De qué se trata?

Para los usuarios, se trata de seleccionar las áreas adecuadas para el desarrollo de habilidades y habilidades y cómo desarrollarlas individualmente a largo plazo mientras se utiliza la guía del usuario.

Para los formadores y profesionales de la orientación, se trata de comprender y seleccionar estilos de aprendizaje, herramientas y materiales para las necesidades de los alumnos (por ejemplo, prácticos, visuales, grupales) y adaptarlos en consecuencia.

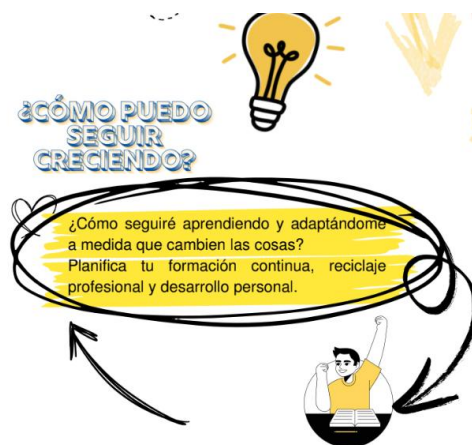
¿Por qué es importante?

Mejora el desarrollo de habilidades y carrera y el potencial de empleabilidad.

¿Cuándo es más útil?

Para los usuarios, en todo momento.

Para los formadores y profesionales de la orientación a lo largo de todo el proceso es importante planificar e implementar la formación, seleccionar herramientas o métodos de capacitación y organizar tutorías y otras actividades para diferentes tipos de usuarios.





careercompass



VAASAN AMMATTIOPISTO
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



INNOPARS



FRAME
Finnish Research and Innovation
of Management and Educational Activities



Ekspertisi Paremhasi
KOVIM S.A.



· Cofinanciado por
la Unión Europea