



El procés d'ocupabilitat eficient

Activitats

- 1. Identifica almenys cinc estratègies efectives per a la cerca de feina. Escriu al teu quadern quins et semblen més importants i raona la teva resposta.**

Resposta oberta. Una proposta de solució és la següent:

1. Crear un Currículum Vitae i un perfil en línia atractiu.
2. Utilitzar plataformes i eines innovadores.
3. Utilitzar la xarxa de contactes (Networking professional).
4. Usar les xarxes socials professionals.
5. Preparar-se per a entrevistes.
6. Adaptar-se al mercat laboral.
7. Accedir a programes i ajuts.
8. Millorar competències i habilitats.
9. Ser consistent i proactiu.

Quins són més importants? Per exemple:

-Optimització del CV: Perquè és el primer filtre que has de superar per entrar en qualsevol procés de selecció.

-Networking professional: Perquè et pot donar accés a oportunitats que no estan disponibles públicament.

- 2. Entra a la pàgina del SEPE, bit.ly/Garantia_Juven, i analitzeu en petits grups la iniciativa europea Garantia Juvenil, que tracta de facilitar l'accés de les persones joves al mercat de treball.**

Pretén facilitar l'accés de persones joves, amb més de 16 anys i menys 30 anys a la recerca de feina que no es trobin estudiant, en formació ni treballant per compte propi o aliè, i vulguin aconseguir la seva inserció plena al mercat laboral. L'objectiu és que cada persona jove pugui rebre una oferta en un període de quatre mesos a partir de la inscripció.

Entre els avantatges destaquen els ajuts a la contractació i les convocatòries d'educació, formació, pràctiques, aprenentatge, ocupació i autoocupació.



El procés d'ocupabilitat eficient

3. En petits grups, elaboreu una presentació per exposar posteriorment a la classe on reculli de manera esquematitzada els avantatges i els inconvenients d'utilitzar la IA en els processos de recerca de feina. Posteriorment, feu un debat sobre això amb la resta dels grups, moderats pel personal docent.

Avantatges

- Estalvi de temps en automatitzar tasques de cerca d'ofertes i filtratge de candidats.
- Acceleració de la contractació i millora de l'experiència d'ocupadors i candidates.
- Processos de selecció més justos i inclusivius en reduir la subjectivitat.
- Recomanacions personalitzades per a cada perfil.
- Accés a eines d'aprenentatge i pràctica que milloren la preparació.

Inconvenients

- Rebuig de candidatures qualificades per errors en paraules clau o errors tècnics.
- Risc de mal ús o sobreexposició de dades privades de les persones candidates.
- Desavantatge per a persones amb menys habilitats digitals o tècniques.
- Reducció del contacte humà, cosa que limita la possibilitat de mostrar qualitats no reflectides en els documents.

4. Segurament coneixeu eines diàries d'IA com Alexa, Siri, TripAdvisor o Google Maps. Elabora un esquema amb les característiques i les utilitats d'aquest tipus d'eines. Quins avantatges ofereixen cadascun?

Resposta oberta. Una proposta d'esquema seria:

Eina	Característiques	Utilitats	Avantatges
Alexa (Amazon)	Assistent virtual per veu; control de dispositius intel·ligents; integració amb serveis d'Amazon.	Reproduir música, consultar el temps, controlar domòtica, fer compres en línia, gestionar recordatoris.	Maneig senzill per veu, automatització de la llar, estalvi de temps, integració amb una gran varietat de dispositius.
Siri (Apple)	Assistent virtual per veu exclusiva d'Apple; integrat a iOS, iPadOS, macOS i watchOS.	Enviar missatges, fer trucades, cercar informació, controlar ajustaments del dispositiu, donar indicacions.	Accés ràpid sense mans, integració total amb dispositius Apple facilita l'accessibilitat.
TripAdvisor	Plataforma basada en IA i big data; utilitza ressenyes, valoracions i recomanacions personalitzades.	Buscar hotels, restaurants, atraccions turístiques; comparar preus; llegir opinions d'altres usuaris.	Presa de decisions informada, gran base de dades d'experiències reals, planificació de viatges més senzilla.
Google Maps	Sistema de navegació i mapes amb IA; ofereix informació en temps real del trànsit i transport.	Obtenir rutes amb cotxe, transport públic, bici o a peu; localitzar negocis; explorar llocs propers.	Optimització de rutes, estalvi de temps en desplaçaments, actualitzacions en temps real, integració amb altres serveis de Google.

5. Busca a Internet el significat d'IA feble, fort i general i posa un exemple concret per a cadascuna.



El procés d'ocupabilitat eficient

IA feble (o estreta): És la intel·ligència artificial dissenyada per realitzar tasques específiques i limitades. No “pensa” ni entén, només segueix algorismes per resoldre un problema concret.

Exemple: Siri o Alexa, que responen preguntes, posen música o encenen llums, però no poden raonar fora de les tasques per a les quals van ser programades.

IA forta: És una IA hipotètica que tindria la capacitat de comprendre, raonar i prendre decisions de manera conscient i independent, semblant a un ésser humà.

Exemple: No existeix encara a la realitat. Un exemple teòric seria un robot assistent domèstic que entengui contextos complexos (per exemple, decidir cuinar-te una sopa perquè nota que estàs malalt, sense que ningú ho programi explícitament).

IA general: És un punt intermedi. Una IA capaç d'aprendre i adaptar-se a múltiples àrees del coneixement, transferint allò après en un context a un altre, de manera semblant a la intel·ligència humana.

Exemple: Els models d'IA més avançats (com ara ChatGPT o Gemini) s'acosten a aquesta idea, ja que poden parlar de matemàtiques, història, escriure codi o fer resums sense estar limitats a un únic camp.

6. Al següent enllaç: bit.ly/ley_IA trobaràs les vuit pràctiques que la Llei sobre IA elaborada per la Unió Europea prohibeix. Analitza-les i exposa-les a la resta dels teus companys i companyes de classe.

1. Manipulació i engany perjudicials basats en la IA.
2. Explotació nociva de vulnerabilitats basada a la IA.
3. Puntuació social.
4. Avaluació o predicció del risc d'infracció penal individual.
5. Raspat no selectiu d'Internet o material de CCTV per crear o ampliar bases de dades de reconeixement facial.
6. Reconeixement democió en llocs de treball i institucions educatives.
7. Categorització biomètrica per deduir determinades característiques protegides.
8. Identificació biomètrica remota en temps real amb fins policials a espais d'accés públic.

7. Obre ChatGPT i demana que t'ajudi a generar un CV escrivint: «Genera un CV per a un...». Copia el text generat i revisa'n els detalls. Després, accedeix a Canva (crea un compte, si no en tens) i cerca plantilles de



El procés d'ocupabilitat eficient

currículum a la barra de cerca. Edita els textos amb la informació generada a ChatGPT i ajusta colors, tipografies i imatges segons el teu estil. Per últim, descarrega el CV en format PDF i reflexiona sobre com et va ajudar la IA en el procés.

Resposta oberta. Una de les opcions ràpides és utilitzar un xat d'IA generativa com ChatGPT, Copilot, Gemini o altres similars. Per exemple, podeu utilitzar un prompt com a "Crea una plantilla de currículum vitae per a [Professió]", i després d'especificar la professió ChatGPT generarà una plantilla específica.

També pots crear un prompt on afegeixis totes les teves dades i demanar-li a la IA que generi un CV a partir d'elles.

8. Realitza una anàlisi de diverses ofertes laborals del teu interès. Identifica i compara els aspectes següents:

- **Requisits del lloc davant de les teves competències i experiència.**
- **Condicions laborals (salari, horaris, etc.).**
- **Oportunitats de creixement professional.**

Finalment, selecciona l'oferta que millor s'ajusti al vostre perfil i justifica la vostra elecció.

Resposta oberta en funció de les ofertes laborals i el perfil de l'alumnat.

9. Quins criteris consideres essencials en analitzar una oferta laboral per assegurar que s'alinea amb el teu perfil professional i aspiracions personals?

10. Revisa i compara el teu propi *currículum* amb els principals elements que ha d'incloure perquè sigui realment efectiu i actualitza o millora aquells aspectes (pel que fa al format i al contingut) que consideris que el poden

Definició del perfil professional personal	Qui ets com a professional i què desitges. Per a fer-ho, has d'enumerar les habilitats adquirides durant la teva experiència laboral i acadèmica. També has d'establir quins són els teus objectius a curt, mitjà i llarg termini. A més, has de determinar quins aspectes de l'entorn laboral són importants per a tu (flexibilitat, estabilitat...).
Anàlisi detallada de les ofertes	Estudia cada oferta amb cura: • Descripció del lloc: principals responsabilitats i competències necessàries, així com les condicions laborals. • Tipus d'empresa: característiques, mida, sector, valors... • Compara l'oferta amb les teves habilitats i les teves expectatives.
Comparació d'ofertes	Classifica cada oferta segons uns criteris definits. Això t'ajudarà a comparar de manera objectiva. Identifica aspectes positius i negatius de cadascuna. Consulta les ofertes amb persones de confiança per a obtenir opinions externes més objectives.
Presca de decisions	Tria les ofertes que s'ajustin millor al teu perfil personal i els teus objectius.



El procés d'ocupabilitat eficient

fer més atractiu.

Resposta oberta en funció del CV de l'alumnat.

11. Redacta un paràgraf introductori per a una carta de presentació, destacant la teva motivació per postular-te a un lloc específic i esmentant breument les principals fortaleeses.

Resposta oberta. Un exemple seria el següent:

Em dirigeixo a vosaltres per postular-me al lloc de *[nom del lloc]* a *[nom de l'empresa]*, convençut que el meu perfil professional s'ajusta a les necessitats del càrrec i que puc aportar valor a la vostra empresa.

El meu interès per formar part del vostre equip sorgeix del compromís que demostren amb l'excel·lència i la innovació, valors que comparteixo plenament. Al llarg de la meua trajectòria he desenvolupat fortaleeses clau com *[esmentar breument 2 o 3 fortaleeses, per exemple: la resolució de problemes, la proactivitat i la capacitat de treball en equip]*, que considero fonamentals per exercir amb èxit aquesta funció.

12. Què és la identitat digital i per què és important a l'àmbit laboral?

La **identitat digital** és el conjunt d'informació, dades i activitats que et representen a l'entorn digital. En altres paraules, la identitat digital és com et perceben els altres al món digital basant-se en la informació disponible sobre tu.

Aquest aspecte **és important** perquè més del 80% de les empreses llegeixen el que els seus candidats escriuen a les xarxes socials, per la qual cosa contribueix a formar la percepció que poden tenir de tu.

La cerca d'informació dels candidats a les xarxes socials i internet serveix, a nivell professional, per comprovar les qualificacions professionals i, a nivell personal, per confirmar que el perfil de la persona candidata és adequat per a l'empresa.

13. Quin tipus de contingut seria inapropiat compartir en xarxes socials si cerques feina?

Comentaris ofensius o discriminatoris; Publicacions que continguin llenguatge racista, sexista, homofòbic o qualsevol mena de discurs d'odi; Crítiques a ocupadors/es o companys/es; Contingut polític o religiós extrem; Fotos o vídeos comprometedors, en situacions inadequades o que es puguin considerar poc professionals; Informació falsa o exagerada que pugui ser fàcilment descoberta i fer



El procés d'ocupabilitat eficient

malbé la teva credibilitat; Queixes constants o actitud negativa; Contingut que infringeix la privadesa o informació confidencial d'empreses, clients o projectes anteriors sense autorització, etc.

14. Duu a terme una pluja d'idees de les teves fortaleeses, habilitats, èxits i les característiques que et fan únic.

Resposta oberta. Per exemple:

Fortaleeses

Capacitat d'adaptació al canvi; Resiliència davant de l'adversitat; Pensament crític; Lideratge natural; Intel·ligència emocional; Ètica professional; Orientació a resultats; Capacitat per treballar sota pressió; Presa de decisions efectiva.

Habilitats

Comunicació efectiva (oral i escrita); Treball en equip; Gestió del temps; Resolució de conflictes; Maneig de ferramentes digitals; Idiomes; Creativitat i innovació; habilitats comercials o de negociació.

Assoliments

Haver liderat un projecte exitós; Superar metes de vendes o productivitat; Obtenir certificacions rellevants; Publicacions o ponències a congressos; Reconeixements interns o externs; Participació en voluntariats o causes socials; Emprenedoria pròpia; Formació contínua o autodidacta; Experiència internacional.

Característiques personals úniques

Curiositat constant; Empatia i escolta activa; Sentit de l'humor; Passió per aprendre; Mentalitat de creixement; Perseverança; Honestat i transparència; Esperit emprenedor; Capacitat d'inspirar-ne d'altres; Atenció al detall.

15. Investiga tres persones que admiris per la seva marca personal i analitza què fan bé des del teu punt de vista.

Resposta oberta

16. Contesta breument al teu quadern les preguntes següents:

a) Per què és important tenir una xarxa de contactes professionals?

Moltes oportunitats laborals no es publiquen i són cobertes mitjançant referències o recomanacions. Per això, tenir una xarxa de contactes activa i ben gestionada pot marcar la diferència entre ser una persona candidata més entre molts o ser la destacada que arriba al procés de selecció mitjançant una referència fiable.



El procés d'ocupabilitat eficient

b) Quin és el principal benefici del *networking* professional?

Accés a oportunitats laborals ocultes abans que arribin als portals de feina.

c) Per què és important fer un seguiment després de conèixer un contacte?

El seguiment demostra interès a mantenir l'enllaç, que valora el temps i la conversa compartida, professionalisme i cortesia, facilita que et recordin quan sorgeixi una oportunitat, i t'obre les portes a col·laboracions futures.

17. Què és el consentiment informat en el context de la protecció de dades?

És la manifestació lliure, específica, informada i inequívoca per la qual una persona accepta el tractament de les dades personals. Això implica que:

-La persona ha d'estar plenament informada sobre quines dades es recullen, amb quina finalitat, qui les tracta i com pot exercir els drets.

-El consentiment ha de ser actiu, és a dir, mitjançant una acció afirmativa clara (com marcar una casella no preseleccionada o signar un document).

-No s'admet el consentiment tàcit (per omissió o silenci).

18. Quins organismes s'encarreguen de vetllar per la protecció de dades personals?

LAgència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD). És l'encarregada de supervisar i garantir el compliment de la normativa de protecció de dades, resoldre reclamacions i conflictes, imposar sancions per infraccions i oferir guies i recomanacions a ciutadans i empreses.

19. Explica què és el dret a l'oblit i com s'aplica a Internet.

És el dret que té un ciutadà a impedir la difusió d'informació personal a través d'internet quan la publicació no compleix els requisits d'adequació i pertinència previstos a la normativa. Aquest dret inclou la possibilitat de limitar la difusió de dades personals, fins i tot quan la publicació original sigui legítima, quan estableix que «la difusió universal i il·limitada d'informació que ja no té rellevància ni interès públic a través dels cercadors causa una lesió als drets de les persones»

En definitiva, qualsevol persona pot sol·licitar que s'eliminin o bloquegin enllaços a informació personal a internet quan aquesta ja no és adequada, pertinent o rellevant, especialment en motors de cerca com Google. Aquest dret no elimina la



El procés d'ocupabilitat eficient

informació d'internet, sinó que impedeix que aparegui als resultats de cerca quan es consulta pel nom de la persona afectada. La informació continua existint a la font original, però deixa d'estar fàcilment accessible mitjançant cercadors

20. Quins avantatges ofereix la intel·ligència artificial en el reclutament en comparació dels mètodes tradicionals?

- **Automatització dels processos** : proporcionen més rapidesa en la gestió i organització de tasques, cosa que permet més temps per treballar en els nous processos de selecció o en altres temes. Eines de IA com els chatbots i sistemes de seguiment de candidats (ATS) filtren currículums, avaluen habilitats i informen les persones candidates sobre el seu estat en el procés.
- **Millora de l'eficiència** mitjançant processos automatitzats sense importar el volum de treball i el nombre de persones candidates. Les tasques es fan més ràpid i millor.
- **Avaluacions predictives** : la IA pot examinar dades passades per preveure l'èxit d'una persona candidata a un lloc.
- **Seguiment dels estats** de les persones candidates a cada fase del procés de reclutament, proporcionant informació rellevant en temps real.

21. Esmenta tres avantatges de fer servir la gamificació en el procés de selecció de personal.

Resposta oberta. Per exemple:

- Ajuda a identificar habilitats específiques de cada persona candidata que no són evidents a primera vista.
- També genera més motivació, comunicació i treball d'equip, a més de més creativitat.
- Fa que el procés sigui més dinàmic i menys estressant.
- Augmenta el compromís i la motivació dels participants.
- Reforça la imatge de l'empresa com a innovadora i centrada en les persones.

22. Heu de dur a terme un debat grupal sobre el tema següent: les eines tecnològiques com la IA milloren o deshumanitzen els processos de



El procés d'ocupabilitat eficient

selecció? Dividireu la classe en dos grups, un a favor i un altre en contra, i cada grup ha d'argumentar des del punt de vista.

Una proposta d'arguments a favor i en contra:

A favor:

1. Eficiència i rapidesa: Automatitza tasques repetitives com el filtratge de currículums i redueix el temps de contractació en identificar candidats més adequats ràpidament.
2. Objectivitat: Minimitza biaixos humans en avaluar competències basades en dades i estableix criteris uniformes per a tots els candidats.
3. Millor experiència per al candidat: Chatbots i assistents virtuals poden respondre dubtes a temps real. Plataformes intel·ligents permeten processos més àgils i personalitzats.

En contra:

1. Manca d'empatia: La IA no pot captar matisos emocionals o contextuals com ho faria un entrevistador humà. Podeu descartar perfils valuosos per no ajustar-se a patrons predefinitos.
2. Biaixos algorísmics si les dades d'entrenament estan esbiaixades afectant la diversitat i la inclusió a l'empresa.
3. La pèrdua de contacte humà genera un procés impersonal i les persones candidates es poden sentir desmotivats o desconnectats.

Conclusió del debat : Buscar un equilibri intel·ligent. La IA no ha de reemplaçar el judici humà, sinó complementar-ho. Les empreses que combinen tecnologia amb empatia i criteri professional aconseguirien processos de selecció més justos, eficients i humans.

23. Quins són els tipus d'entrevistes principals utilitzades en els processos de selecció de personal?

Atenent el nombre de persones candidates presents , poden ser:

- **Individuals:** amplia la informació del currículum i aprofundeix les teves característiques i qualitats personals.
- **Col·lectives o grupals:** es fa servir per avaluar l'habilitat de treballar en equip, la confiança, el lideratge, la iniciativa, la capacitat de comunicació i l'actitud d'escolta envers els altres.



El procés d'ocupabilitat eficient

En funció de la seva metodologia, podem parlar d'entrevistes:

- **Tradicionals:** bé siguin obertes, dirigides, definides formulades per la persona entrevistadora, o mixtes.
- **Dinàmiques grupals:** molt utilitzades per avaluar el comportament i les habilitats socials de les persones candidates en un entorn grupal.

Poden ser:

- Simulació de situacions reals per avaluar amb precisió les habilitats de les persones candidates.
- Joc de rols o role playing: l'objectiu principal és que les persones candidates assumeixin el rol d'un personatge i es desenvolupin en un ambient concret.
- Gamificació: Utilitza dinàmiques i elements dels jocs (com ara recompenses, reptes i nivells) per fer més atractiva i efectiva l'avaluació de les persones candidates.

24. Quines característiques té una entrevista en grup i quins avantatges pot oferir en un procés de selecció?

Diverses persones candidates són avaluades simultàniament, generalment en dinàmiques col·laboratives o competitives, sota l'observació d'un entrevistador o més.

Aquest tipus d'entrevista es fa servir per avaluar habilitats interpersonals, de comunicació i treball en equip, el lideratge, la iniciativa, la capacitat de comunicació, l'escolta activa, etc. També permet estalviar temps i recursos, recrear situacions laborals en contextos més realistes, la comparació directa entre persones participants, detecció de rols naturals (lideratge, organització, qui queda en segon pla, etc.).

25. Quines són les tres preguntes més comunes que creus que et faran a una entrevista? Com et prepararies per respondre-les? Escriu al teu quadern unes respostes adequades i compara-les amb altres elaborades pels teus companys i companyes.

Resposta oberta. Un exemple de preguntes i respostes és el següent:

1. Quines són les teves fortaleeses?: *"Una de les meves principals fortaleeses és la capacitat d'organització. M'agrada planificar i prioritzar tasques per complir objectius en temps i forma. A més, tinc facilitat per treballar en equip i comunicar-me amb claredat."*



El procés d'ocupabilitat eficient

2. Per què vols treballar en aquesta empresa?: *"Perquè admiro el seu enfocament en la innovació i el desenvolupament sostenible. Crec que els meus valors i experiència encaixen bé amb la seva cultura, i em motiva contribuir a projectes amb impacte real a la societat."*

3. On et veus en cinc anys? *"En cinc anys m'agradaria haver crescut professionalment dins de l'empresa, assumint més responsabilitats i aportant valor en àrees estratègiques. M'interessa seguir aprenent i desenvolupant habilitats que em permetin liderar projectes."*

26. Anomena algunes recomanacions abans, durant i després d'una entrevista de selecció de personal.

Resposta oberta. Per exemple:

- **Abans de l'entrevista**

- Investiga l'empresa: La seva missió, valors, productes, cultura i últimes notícies.
- Revisa l'oferta de feina per entendre bé el perfil que busquen i com encaixes.
- Prepara les teves respostes: Practica preguntes comunes i adapta les teves respostes.
- Cuida la teva presentació: Vesteix de forma professional i d'acord amb el sector.
- Arriba puntual: Si és presencial, arriba almenys 10 minuts abans. Si és virtual, verifica la teva connexió i entorn.

- **Durant l'entrevista**

- Sigues clar i concís: Respon amb exemples concrets i evita divagar.
- Mostra actitud positiva: Sigues amable, somriu i mantingues contacte visual.
- Escolta activament: No interrompis i demostra interès en allò que et diuen.
- Fes preguntes intel·ligents: Pregunta sobre l'equip, els reptes del lloc o el procés de selecció.
- Sigues tu mateix: L'autenticitat genera confiança i t'ajuda a destacar.

- **Després de l'entrevista**

- Reflexiona sobre el teu exercici: Anota el que va funcionar bé i el que podries millorar.



El procés d'ocupabilitat eficient

-Fes seguiment si cal: Si no reps resposta en el termini indicat, pots enviar un missatge cordial per consultar l'estat del procés.

27. Fa pràctiques d'entrevistes de treball amb el programa Interview Warmup de Google per familiaritzar-te amb l'ús d'aquesta eina i poder millorar habilitats en entrevistes laborals gràcies a les preguntes simulades i la retroalimentació automatitzada.

De manera individual, selecciona una àrea laboral relacionada amb el teu cicle formatiu i respon almenys a cinc preguntes simulades, centrant-te en presentar la teva experiència professional, descriure les teves habilitats clau i respondre preguntes situacionals o hipotètiques.

Resposta oberta i personal.

28. Explica breument què és Europass i com s'utilitza per mostrar habilitats i experiència de manera professional.

És una iniciativa de la Unió Europea creada per facilitar la mobilitat laboral i acadèmica a Europa. Es compon de diversos documents dissenyats per ajudar estudiants, treballadors i ocupadors a comprendre millor les competències i les qualificacions d'una persona, sense importar el país on s'hagi format. L'Europass no és només un currículum; és un **conjunt d'eines en línia** que permet gestionar les competències i planificar la carrera professional a Europa. Està reconegut a tots els països de la Unió Europea, cosa que facilita la recerca de feina a altres països d'Europa.

A. Currículum vitae Europass (CV Europass)

B. Passaport de Llengües Europass

C. Europass Mobilitat

D. Suplement al Títol o Certificat Europass

1. Crea un perfil Europass: Pots registrar la teva formació, experiència laboral, idiomes, competències digitals, èxits i certificats. El perfil es desa en línia i es pot actualitzar en qualsevol moment.

2. Elabora un CV professional: A partir del perfil, pots crear un CV estructurat amb format europeu i personalitzar-lo segons el lloc o el sector, i exportar-lo en diversos idiomes.

3. Adjunta documents acreditatius com a certificats, diplomes, cartes de recomanació o portafolis.



El procés d'ocupabilitat eficient

4. Comparteix el teu perfil directament a persones ocupadores o institucions educatives.

També pots fer-lo servir per postular-te a ofertes d'ocupació o formació a Europa.

29. Accedeix a Europass (en línia o en format imprès) i completa només la secció de les habilitats lingüístiques, indicant els idiomes que parles i el seu nivell (A1, A2, B1, B2, C1, C2).

Comparteix amb un company o companya com t'has autoavaluat quant a les teves competències lingüístiques. En compartir el procés d'autoavaluació, no només ensenyes, sinó que també pots aprendre del teu company i aquest intercanvi fomenta una cultura d'aprenentatge mutu i col·laboració que és beneficiosa per a tots dos.

Resposta oberta.



Test de repàs

1. Quin és el primer pas recomanable en iniciar una cerca de feina?

- a) Enviar currículums a totes les ofertes disponibles sense discriminar.
- b) Identificar els teus objectius laborals i les teues habilitats clau.
- c) Crear un compte a una xarxa social personal.

2. Quina eina és més eficaç per establir contactes professionals durant la cerca de feina?

- a) LinkedIn.
- b) Instagram.
- c) WhatsApp.

3. Quina és una estratègia adequada en escriure una carta de presentació?

- a) Usar la mateixa carta per a totes les aplicacions.
- b) Personalitzar la carta per a cada lloc destacant habilitats rellevants.
- c) Redactar un text breu sense detalls.

4. Com pots destacar en una entrevista de feina?

- a) Preparant -te per respondre preguntes comunes i practicant.
- b) Parlant més que qui fa l'entrevista per mostrar seguretat.
- c) Evitant fer preguntes al final .

5. Quina és la millor manera d'identificar oportunitats laborals ocultes?

- a) Buscar exclusivament en borses de treball en línia.
- b) Utilitzar la teva xarxa de contactes i el *networking* .
- c) Esperar que les empreses publiquin vacants en xarxes socials .



El procés d'ocupabilitat eficient

6. Quin és un error comú en fer *networking* ?

- a) Establir una relació basada en l'interès mutu.
- b) No seguiu el contacte després d'una reunió inicial.
- c) Ser respectuós i autèntic.

7. Què és la marca personal?

- a) Una estratègia per vendre productes físics a xarxes socials.
- b) La percepció que altres tenen de tu basada en les teues habilitats, valors i comunicació.
- c) El log o tip que fas servir a les teves xarxes socials i currículum.

8. Com et pot ajudar la marca personal a la teva carrera?

- a) Generant reconeixement, oportunitats laborals i connexions.
- b) Fent que siguis el centre d'atenció sense importar les teves habilitats.
- c) Evitant la necessitat de buscar feina activament.

9. Què és la gamificació a la selecció de personal?

- a) Aplicació de jocs per avaluar la personalitat dels candidats.
- b) La utilització de jocs de vídeo per entrenar els nous empleats.
- c) L'ús de tècniques de joc i dinàmiques interactives per avaluar habilitats i coneixements de les persones candidates.

10. Què es busca en utilitzar intel·ligència artificial (IA) a la selecció de personal?

- a) Substituir completament les entrevistes personals.
- b) Fer que els reclutadors prenguin totes les decisions sense intervenció humana.
- c) Analitzar grans quantitats de currículums i preseleccionar candidats de manera objectiva.



El procés d'ocupabilitat eficient

11. Què és el més important que cal fer un candidat abans d'una entrevista de selecció?

- a) Investigar sobre l'empresa i el lloc a què postula.
- b) Arribar puntual però no preparar-se.
- c) Parlar molt durant l'entrevista per impressionar l'entrevistador.

12. Com s'ha de fer servir una pregunta inesperada o difícil durant una entrevista?

- a) Evitant respondre-la i canviant de tema.
- b) Responent ràpidament sense pensar gaire.
- c) Prenent-se un moment per pensar i donar una resposta reflexiva.

13. Quina és la millor manera de fer preguntes al final d'una entrevista de selecció?

- a) Preguntar sobre el salari i els beneficis sense mostrar interès en altres aspectes.
- b) Preguntar sobre la cultura de l'empresa i les oportunitats de creixement professional.
- c) Preguntar només si el lloc està disponible immediatament.

14. Quins documents principals pots crear amb Europass?

- a) Certificats i diplomes.
- b) Currículum vitae i carta de presentació .
- c) Informes financers .

15. Quina eina d'Europass us permet registrar les vostres competències lingüístiques?

- a) El Passaport Europeu de Competències.
- b) La carta de presentació.
- c) La xarxa EURES .

El que abans es coneixia com a "Passaport de Llengües" s'ha integrat a la secció "Competències d'idiomes" del perfil Europass. La resposta correcta seria: a) la secció "Competències d'idiomes" dins del perfil Europass (però no apareix com a opció).



El procés d'ocupabilitat eficient

Comprova el teu aprenentatge

1. L'objectiu d'aquesta activitat és adaptar un currículum a una oferta laboral específica. Per això, tria un lloc de treball (pot ser real o inventat). Investiga breument quines habilitats i experiència es requereixen per a aquest lloc i adapta el teu CV destacant:

- **Perfil professional:** escriu 2 o 3 línies ressaltant per què ets un bon candidat per a aquest treball.
- **Experiència laboral:** inclou feines o activitats relacionades amb el lloc.
- **Habilitats:** prioritza les més rellevants per a l'oferta.
- **Finalment, comparteix-ho amb un company o companya per rebre suggeriments.**

Quines diferències notes entre un currículum genèric i un d'adaptat?

Resposta oberta. Una proposta de solució és la següent:

- **Característiques del Currículum genèric:**

Mateix contingut per a totes les ofertes; No s'ajusta al perfil del lloc ni a l'empresa; Usa descripcions generals de funcions i èxits; Pot semblar impersonal o poc enfocat.

Riscos: menor impacte en processos de selecció; Pot passar desapercbut en sistemes de filtratge automàtic (ATS); No destaca les teves fortaleces més rellevants per al lloc.

- **Característiques del Currículum adaptat:**

Personalitzat per a cada oferta de feina; Destaca les habilitats i èxits més rellevants per al lloc; Fes servir paraules clau de l'anunci de treball; Reflecteix interès i coneixement sobre l'empresa.

Avantatges: Major probabilitat de ser seleccionat per a una entrevista; Millora el posicionament en sistemes de selecció automatitzats; Transmet professionalisme i compromís.



El procés d'ocupabilitat eficient

- 2. En grups de quatre alumnes, elaboreu una presentació a Powerpoint o Canva on presenteu a la resta de la classe la resposta a les següents preguntes:**

Resposta oberta. Una proposta de solució per enriquir el debat:

Què és el primer que revises a la identitat digital d'una persona en buscar-la en línia?

Normalment, el primer és veure els resultats que apareixen a cercadors (Google, per exemple): perfils públics en xarxes socials, mencions a mitjans, blocs o fòrums. Ens dona una idea general de la reputació digital i de quina informació és més visible.

Creus que les xarxes socials personals (com Instagram o X) afecten la percepció professional?

Sí, encara que no estiguin pensades per a allò laboral, influeixen en com es percep algú. Una foto, un comentari polèmic o el to amb què es comunica poden reforçar o danyar la imatge professional. Alhora, un ús responsable i coherent pot mostrar habilitats comunicatives, creativitat o interessos que sumin valor.

Quines estratègies recomanaries per millorar la presència digital?

Mantenir actualitzat un perfil professional (per exemple, a LinkedIn); Revisar la configuració de privadesa en xarxes personals per decidir què mostrar i què no; Compartir contingut relacionat amb el vostre sector o interessos professionals; Evitar publicacions que puguin donar una imatge negativa (missatges ofensius, dades sensibles, etc.); Treballar a la "marca personal": mostrar èxits, projectes o habilitats de forma positiva i coherent en diferents canals.

- 3. Per experimentar com s'apliquen jocs al procés de selecció, durant 30 minuts:**

- **Es dissenya una activitat basada en un desafiament (com pot ser resoldre un puzzle o un cas pràctic senzill).**
- **Es formaran equips i cada grup haurà de resoldre el desafiament dins el temps establert.**
- **Durant l'activitat, cada equip haurà de treballar conjuntament, prendre decisions i solucionar problemes. El docent i els participants observaran com es desenvolupa la dinàmica grupal.**



El procés d'ocupabilitat eficient

- **Per acabar, debatran sobre els resultats i s'analitzaran les habilitats demostrades durant l'activitat (col·laboració, lideratge, creativitat, pensament crític, etc.) i es reflexionarà sobre com es poden aplicar aquestes habilitats en un entorn laboral.**

Resposta oberta i dirigida pel professorat.

- 4. Dividiu la classe en grups de quatre estudiants. A la meitat dels grups se'ls assignarà el rol de candidats i a l'altra meitat el de reclutadors.**

Els grups de candidats creareu un perfil professional a LinkedIn per a un candidat fictici ideal per a un sector relacionat amb el cicle formatiu. Heu d'incloure informació rellevant com a experiència, habilitats, educació i una descripció atractiva.

Els grups de reclutadors heu d'avaluar els perfils creats. Analitzareu si els perfils són atractius i adequats per a un procés de selecció, destacant-ne les fortaleeses i àrees de millora.

Finalment, realitzareu un debat en què cada grup compartirà la seva anàlisi i es discutirà en conjunt quins elements fan que un perfil sigui cridaner.

Proposta de solució per enriquir el debat:

1. Foto professional: Imatge clara, amb bona il·luminació i fons neutre.
2. Titular impactant: Més enllà del càrrec actual, inclou paraules clau i proposta de valor.
3. Extracte ben redactat: Breu paràgraf que resumeix qui ets, què fas i què et diferencia. Usa un to proper i enfocat en èxits i objectius.
4. Experiència detallada: Descriu les teves funcions i èxits amb dades concretes. Fes servir verbs d'acció i destaca resultats mesurables.
5. Habilitats rellevants: Afegeix competències tècniques i toves alineades amb el teu sector. Prioritza les més buscades per reclutadors.
6. Recomanacions i validacions: Sol·licita recomanacions d'amistats o supervisors. Valida i rep validacions d'habilitats.
7. Contingut compartit: Publica o comparteix articles, reflexions o èxits professionals. Això demostra activitat i compromís amb el teu sector.
8. URL personalitzada: Modifica el teu enllaç de perfil perquè sigui fàcil de compartir i més professional (ex. [linkedin.com/in/el-teu-nom](https://www.linkedin.com/in/el-teu-nom)).



El procés d'ocupabilitat eficient

5. Indica al teu quadern si són vertaderes o falses les afirmacions següents i justifica la teva resposta:

a) És important enviar el mateix currículum a totes les ofertes de feina sense modificacions.

Falsa. Cada oferta d'ocupació té requisits específics i un perfil professional diferent. El currículum s'ha d'adaptar a cada oferta.

b) El *networking* només és útil per a aquells que busquen una feina en àrees de tecnologia.

Falsa. El *networking* és útil a tots els sectors.

c) Utilitzar xarxes socials com LinkedIn per connectar-te amb ocupadors és una estratègia efectiva per a la recerca de feina.

Veritable. LinkedIn no només és útil per buscar feina, sinó també per crear oportunitats, construir relacions professionals i desenvolupar la teva carrera professional.

d) Enviar un correu de seguiment després d'una entrevista no és necessari si ja us van dir que us contactaran.

Falsa. Encara que us hagin dit que us contactaran, enviar un correu de seguiment és una pràctica professional molt recomanable perquè demostra que esteu realment interessats en el lloc i en formar part de l'empresa.

e) En una entrevista de feina, és important ser honest, fins i tot si has de parlar de les teves debilitats.

Veritable. L'honestedat genera confiança i credibilitat.

f) Una carta de presentació ha de ser genèrica i no s'ha de personalitzar per a cada empresa.

Falsa. Una carta genèrica pot semblar poc compromesa o desinteressada.

g) És preferible enviar una sol·licitud de feina amb errors gramaticals i ortogràfics si no tens temps per revisar.

Falsa. La qualitat del llenguatge reflecteix professionalitat. Errors gramaticals i ortogràfics poden donar una imatge descurada o poc seriosa.

h) Les entrevistes de treball no requereixen preparació si ja tens experiència prèvia al lloc.

Falsa. L'experiència és valuosa, però la preparació és essencial per destacar, connectar amb la persona entrevistadora i augmentar les possibilitats d'èxit.



El procés d'ocupabilitat eficient

i) Buscar feina a través de portals d'ocupació en línia és una de les formes més comunes i efectives de trobar feina.

Veritable. Els portals en línia són molt usats i efectius.

j) És important fer una investigació de l'empresa abans d'una entrevista per demostrar interès i preparació.

Veritable. Investigar l'empresa abans d'una entrevista és una estratègia clau per preparar-vos millor, connectar amb la persona entrevistadora i augmentar les vostres possibilitats d'èxit.

k) La intel·ligència artificial elimina completament els biaixos en el reclutament.

Falsa. La IA pot ajudar a reduir certs biaixos, però no els elimina del tot. La seva efectivitat depèn de com es dissenyi, entreni i supervisi el sistema.

6. Debateu sobre el tema següent: la intel·ligència artificial crea o destrueix llocs de treball?

Heu de formar dos grups, un a favor i un altre en contra. Cada grup, després d'un petit període de reflexió i de discussió, ha d'argumentar-ne la posició i proposar alternatives per justificar un equilibri adequat de l'ús d'aquestes eines d'IA.

Proposta de solució per enriquir el debat:

A favor (crea llocs de treball)

- Sorgeixen nous perfils professionals (programadors, analistes de dades, experts a IA).
- Impuls a noves indústries i serveis (salut digital, vehicles autònoms, robòtica).
- Complementa el treballador, alliberant de tasques rutinàries.
- Augmenta la productivitat empresarial, generant ocupació indirecta.
- Facilita l'accés a ofertes i teletreball.

En contra (destrueix llocs de treball)

- Substitució de treballs repetitius (caixers, teleoperadors, administratius).
- Augmenta la desigualtat: els qui no tenen formació tecnològica queden enrere.
- Reducció d'ocupació humana a sectors tradicionals (transport, manufactura, banca).
- Alguns treballs nous són precaris (microtasques, etiquetatge de dades).
- Concentració del mercat en grans tecnològiques, limitant pimes.

Com a **conclusió per al debat** : la IA no elimina ni crea ocupacions de forma absoluta, sinó que les transforma, obligant la societat a adaptar-se amb formació i polítiques laborals inclusives.



El procés d'ocupabilitat eficient

- 7. Amb l'objectiu d'aprendre a redactar cartes de presentació adaptades a diferents ofertes de feina, la classe es dividirà en grups de quatre alumnes. Cada grup rebrà una sèrie d'ofertes de feina seleccionades de plataformes com InfoJobs o <https://empleate.gob.es/empleo>. Utilitzant eines de IA com ChatGPT, dissenyareu esborranys de cartes de presentació per a cada oferta. Posteriorment, revisareu i personalitzareu els esborranys, incorporant informació específica sobre les vostres habilitats i experiències i afegint un toc personal per fer-les més autèntiques.**

Resposta oberta adaptada a cada oferta d'ocupació i al perfil de l'alumnat.