



(*Identificació de Competències Professionals*)

Joc de cartes

ÍNDICE

1.	Introducción	2
2.	Objetivos	2
3.	Destinatarios	3
4.	Justificación	3
5.	Metodología	3
6.	Recursos utilizados	4
7.	Presupuesto	4
8.	Temporización	5
9.	Evaluación de los resultados y del impacto	Error! No s'ha definit el marcador.
10.	Conclusiones	7
11.	Bibliografía	7

1. Introducción

El proyecto de implicación que se muestra continuación se ha desarrollado durante la realización del Prácticum del Máster de Psicopedagogía de la Universitat de Barcelona, el cual se llevó a cabo en el servicio de Assessorament Laboral Juvenil gestionado por el Departament de Joventut de Barcelona. En todo momento se ha tenido en cuenta como objetivo: luchar contra el paro y la precariedad laboral existente a través de las medidas que contempla el Pla per al Foment de l'Ocupació Juvenil de Qualitat 2016-2020, que promueve el Ajuntament de Barcelona.

Así pues, el proyecto de implicación está representado en forma de juego de cartas, es decir, a partir de una metodología de gamificación, teniendo en cuenta el objetivo del Plan y ayudando a que los jóvenes puedan insertarse laboralmente favoreciendo la calidad del empleo.

El recurso educativo presentado, permite al joven participante empezar a abrirle la mente sobre el mundo del trabajo que implica tener una serie de conocimientos técnicos, básicos y transversales. Asimismo, es un recurso que puede facilitar comprender las competencias de forma más exhaustiva, discriminar las diferencias entre la diversidad de competencias existentes y poder entender los procesos de selección. Es importante fomentar y mejorar las competencias profesionales, dado que en el Plan contempla este hecho con las 39 medidas que lo configuran, con el objetivo de promover el empleo en los jóvenes.

El nombre que se ha decidido que tendrá el juego de cartas elaborado para el proyecto de implicación del Prácticum es el siguiente: iCOP. Se ha visto oportuno esta denominación dado que las siglas representan *Identificación de Competencias Profesionales*, referenciando así la idea principal del juego y los objetivos que queremos conseguir.

2. Objectivos

Objetivo General

Concienciar a los jóvenes sobre la importancia de la adquisición de conocimientos sobre competencias profesionales, para que estos/as posean una visión amplia de lo que podrán encontrarse en una entrevista laboral.

Objectivos Específicos

- Familiarizar a los jóvenes sobre las competencias de los sectores profesionales.
- Discriminar las diferentes competencias según el sector.
- Introducir a los jóvenes en los diferentes sectores profesionales emergentes del mundo laboral.
- Conocer los tipos de competencias existentes.

3. Destinatarios

El presente proyecto de implicación está dirigido a las y los jóvenes de la ciudad de Barcelona, concretamente en aquellos cuyas edades sean a partir de los 15-16 años, ya que consideramos que es un sector en el que comienzan a tener más capacidades para poder conocerse y empezar a prepararse para el mundo laboral. Con el fin de concienciar a los jóvenes que las competencias profesionales que uno tenga serán las determinantes para acceder a un puesto de trabajo.

4. Justificación

Las competencias profesionales son importantes, ya que son aquellas habilidades, aptitudes y destrezas que se necesitan para poder desarrollar en un trabajo de manera exitosa. Entre estas competencias existen diferentes tipos que te identifican para ser más o menos eficaz para un puesto de trabajo. Por ello, es importante conocer las competencias que existen para identificar cuáles son aquellas que posees y cuáles no, y aquellas que sean requisito para un determinado puesto de trabajo al que aspiras (Educaweb, s.f.).

Estos últimos años los puestos de trabajo y sus funciones han experimentado diversas e importantes transformaciones. Nos referimos a que ya no basta sólo con tener conocimientos teóricos y técnicos, sino que será necesario también adquirir una serie de competencias profesionales que te habilitan para ejercer un empleo y que, además, se puedan aplicar a otras ocupaciones que te permitan resolver los problemas u obstáculos que aparezcan de manera autónoma y flexible (Educaweb, 2010).

Así pues, se ve implícita la importancia de trabajar estas competencias profesionales con el sector juvenil, ya que cuando salgan de la vida académica se encontrarán con el mundo laboral de frente, conociendo poco o muy poco sobre aquellos requisitos que piden las empresas o cualquier lugar de trabajo hoy en día.

Con la condición de dar respuesta a estas necesidades que se encuentran, se ha creído oportuno dar a conocer a los jóvenes de Barcelona cuáles son estas competencias profesionales que necesitarán, mediante la creación de un juego específico elaborado, teniendo en cuenta el perfil de los destinatarios y el contexto donde se aplicará.

5. Metodología

Se ha utilizado la metodología de la gamificación para incrementar la motivación y el esfuerzo de los participantes fundamentada en el reconocimiento, el logro, la colaboración, etc. Asimismo, se observa que esta técnica de aprendizaje consigue mejores resultados, por su carácter lúdico e interactivo, facilitando la interiorización de los conocimientos de una forma más divertida que genera una experiencia significativa y positiva en los participantes (Gaitán, 2013).

El recurso creado con la condición de dar forma a este proyecto de implicación tiene como núcleo temático las competencias profesionales, las cuales se han dividido en competencias técnicas; de base y transversales. El tema sirve de base para el juego y permite a los participantes aprender mediante el juego de manera interactiva. Así

pues, con la condición de presentar un poco qué son estas competencias, se han utilizado las definiciones que Barcelona Activa ha elaborado de la siguiente manera:

Competencias Técnicas: Hacen referencia a los conocimientos teóricos y técnicos específicos necesarios para el desarrollo de una determinada actividad laboral, y se definen a través del análisis funcional de una profesión o lugar de trabajo o a través de un certificado de profesionalidad.

Competencias de Base: Hacen referencia a los conocimientos instrumentales relacionados con el mercado laboral, como el conocimiento básico del funcionamiento y la gestión de los recursos necesarios para poder tener acceso a un empleo.

Competencias transversales: Hacen referencia al conjunto de capacidades, habilidades y actitudes necesarias para dar respuesta a situaciones laborales de diversa complejidad. Estas competencias tienen un carácter transversal en muchas ocupaciones y contextos, y un elevado componente cognitivo.

Además, se han expuesto diferentes sectores profesionales, con la condición de que puedan ver de manera ejemplificada algunas de las competencias necesarias en los diferentes sectores. A modo de ayuda se ha realizado una tabla/guía para que puedan tener a mano las competencias profesionales (ver anexo 1) y un diccionario con las definiciones de las competencias transversales (ver anexo 2).

Finalmente, en el anexo 4 se puede observar, a modo de infografía, la descripción y las normas del juego de cartas, además de las modalidades que podría tener este recurso.

6. Recursos utilizados

RECURSOS	
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none">- Pedagogas para la elaboración del proyecto educativo.- Dos expertos del sector de la orientación para la evaluación del juego.- Jóvenes participantes para la evaluación inicial del juego.- Diseñador gráfico.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Cartas- Mural de competencias- Diccionario de competencias- Manual de instrucciones

7. Presupuesto

A la hora de calcular el coste aproximado que podría ocasionar la elaboración del juego diseñado, se deberán tener en cuenta dos aspectos fundamentales: La Producción y el Diseño de este.

En cuanto a la producción del juego de cartas, hemos estado haciendo una búsqueda por las diferentes páginas web para determinar cuánto sería el coste aproximado que podría ser elaborar una baraja de cartas. En este caso, tendría un coste aproximado de 10 € si hicieramos una tirada inicial de 100 barajas.

Por otra parte, en cuanto al diseño del juego se debería valorar la contratación de un diseñador para que llevara a cabo esta función. Este debería tener en cuenta:

- 1 diseño con un mismo logo, para 5 variaciones de cartas con colores diferentes.
- 201 anversos con sus respectivos: logotipos para cada carta de competencia, títulos y descripciones de las competencias.
- Normas de la edición del juego.

Los títulos y las descripciones ya estarían elaboradas por nosotros, el diseñador se limitaría a ponerlo en el diseño de la carta con la tipografía, logo y colores establecidos y pactados previamente.

Teniendo en cuenta las funciones que se le pedirá al diseñador, se estima que se tenga que aportar una cantidad aproximada de 3500 € por el diseño, que calculados para las 100 bajaras iniciales nos resultaría con un total de 45 € por manojo en 100 barajas.

Destacar que la producción del juego puede tardar 1 mes y medio aproximadamente, y el diseño unos 2 meses aproximados.

Asimismo, cabe señalar que, si el juego diera sus frutos y tuviera mayor demanda, y en vez de producir 100 barajas aumentara su producción, el coste de este se vería disminuido considerablemente.

8. Temporización

Teniendo en consideración que, al ser un juego de cartas, el ritmo acelerado que puede llevar este tipo de dinámica de juego puede conllevar que la duración aproximada pueda ser de 25 minutos, sin embargo, ésta puede variar dependiendo del grupo y de los conocimientos que estos/as tengan.

9. Evaluación de los resultados y del impacto

En este apartado se describirá la evaluación que se llevará a cabo. Primeramente, se realizará una evaluación por expertos y posteriormente, una evaluación piloto a través de los jóvenes participantes con el fin de encontrar problemas que los expertos no hayan detectado.

La evaluación por expertos "[...]" consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto "(Cabero y Llorente, 2013, p.14).

Para ello, se elegirá a dos expertas del sector de la orientación con el fin de que evalúen de una forma más técnica el recurso. La selección de los expertos atiende el nivel de experiencia que poseen estos respecto a temas de la orientación académica y profesional. Se adoptará el método de evaluación individual mediante un cuestionario de valoración con la condición de medir los indicadores propuestos en la tabla 1.

Para la **evaluación de la prueba piloto** se elegiría un grupo de jóvenes del Instituto X de Barcelona, en el que el dinamizador sería el profesor de estos/as. Esta prueba

se realizaría previamente de su implementación real, con el fin de poder analizar si el diseño es adecuado para satisfacer las necesidades de los participantes al que va dirigido.

Asimismo, se contará con la valoración tanto del profesorado como de los jóvenes participantes. Para ello, se adoptará el método de evaluación individual mediante un cuestionario de valoración con la condición de medir los indicadores propuestos en la tabla 1.

Evaluadores	Indicadores para evaluar				
	Objetivos	Metodología	Contenido	Diseño del recurso	Temporización
2 expertos del sector de la orientación + Profesorado del centro	El recurso responde a los objetivos planteados	Planificación del proceso del juego	Selección adecuada de las competencias	Diseño gráfico (color, composición, etc.)	Duración adecuada del juego
	El recurso responde a los objetivos planteados	Modalidades del juego	Selección de los sectores más representativos del mercado laboral	Calidad del soporte (impreso, fotográfico, etc.)	
	Facilita el proceso de enseñanza y aprendizaje		Lenguaje adaptado al destinatario y al nivel educativo	Originalidad	
			Información actualizada	Tipografía (tamaño, tipo de letra, etc.)	
			Flexibilidad en el aprendizaje	Material atractivo	
			Organización de los contenidos	Versatilidad	
			Interrelación de los contenidos		
Jóvenes participantes		Motivación	Lenguaje claro y sencillo	Material atractivo	Duración adecuada del juego
		Adquisición de nuevos conocimientos	Información útil	Originalidad	
			Transferencia de los conocimientos	Facilidad de uso	

Tabla 1. Indicadores de evaluación.

10. Conclusiones

El juego de cartas que hemos planteado en el proyecto desde un inicio lo hemos visto como un producto físico, pero a medida que íbamos avanzando y mejorándolo, vimos que podría plantearse como un recurso TIC. Sin embargo, al no tener conocimientos de programación no pudimos llevarlo a cabo. Además, vemos que este juego como recurso TIC podría resultar más atractivo hacia el colectivo joven y, minimizaría costes a la hora de la producción del mismo.

Por otra parte, a medida que íbamos desarrollando el juego, nos dimos cuenta de que puede llegar a ser muy versátil ya que con el mismo juego se pueden plantear diferentes modalidades tal como se ha descrito en el anexo 4. Lo cual hace que este recurso sea creativo y dinámico para el participante.

Por ello, es un material que se podría utilizar como un recurso de apoyo en la orientación, tanto académica como profesional, hacia los jóvenes, a la hora de la toma de decisiones y en el proceso de la búsqueda de empleo. Además, también se podría dar uso de este recurso en procesos de selección de personal.

En definitiva, creemos que podría llegar a ser un gran recurso educativo y profesional, dependiendo de la perspectiva que tengas sobre este, ya que tal como se ha visto, gracias a su dinamismo y versatilidad, este se podría plantear de la forma que más conviniera.

Asimismo, la metodología planteada supone un aprendizaje significativo e innovador, que rompe con los esquemas de la metodología de enseñanza basada en la transmisión de conocimientos por parte del docente y/o dinamizador. En este caso, el propio participante es el principal protagonista de su aprendizaje, ya que a partir del juego y de manera inconsciente, serán ellos mismos los que irán construyendo su propio conocimiento con la guía del profesional.

Bajo nuestro punto de vista, se debería dar más importancia a la elaboración de este tipo de recursos ya que puede tener cabida en más ámbitos de nuestra vida. Por ello, consideramos que el recurso elaborado, puede estar dirigido a todos aquellos profesionales que trabajen con personas que estén en una etapa decisiva de su vida en cuanto a su trayectoria académico-profesional.

11. Bibliografía

Educaweb (s.f.). Orientación laboral: Las competencias profesionales. Recuperado 2 mayo 2020, de <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/nuevas-profesiones/competencias-profesionales/>

Cabero, J. y Llorente, M. C. (2013), *La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC)*. En Eduweb. Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación, 7 (2) p.11-22.

Gaitán, V. (2013). Gamificación: el aprendizaje divertido. *Educativa*.

Mestres, L. (2010). La importancia de las competències en la formació para el empleo. Recuperado 2 mayo 2020 de <https://www.educaweb.com/noticia/2010/04/12/importancia-competencias-formacion-empleo-4195/>

ANEXOS

ANEXO 1: MURAL DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Mural de competencias profesionales. (Ver documento adjunto)

Fuente: Elaboración propia (2020)

ANEXO 2: DICCIONARIO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- **Adaptabilidad:** Capacidad de generar estrategias de respuesta a los cambios del entorno de trabajo y a las nuevas exigencias del empleo. Supone entender posturas diferentes, o bien cambiar o aceptar sin problemas los cambios en la propia organización o en las responsabilidades del puesto.
 - **Autoconfianza:** Capacidad para realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para realizar un trabajo o resolver un problema, y mostrar confianza en las propias capacidades, decisiones y opiniones.
 - **Autocontrol:** Capacidad de mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas por parte de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Además, esta competencia implica la resistencia en condiciones constantes de estrés.
 - **Autonomía:** Capacidad para tomar decisiones y afrontarlas por cuenta propia, es decir, es la capacidad de mantenerse sin depender de otras personas.

- **Capacidad de socialización:** Saber relacionarse satisfactoriamente con las compañeras y los compañeros de trabajo y poder responder correctamente ante las personas que hay por encima en la estructura organizacional de la empresa, manteniendo una actitud asertiva en las relaciones.
- **Capacidad para relacionarse con otras personas:** Saber relacionarse satisfactoriamente con las compañeras y los compañeros de trabajo y poder responder correctamente ante las personas que hay por encima en la estructura organizacional de la empresa, manteniendo una actitud asertiva en las relaciones.
- **Comunicación:** Saber expresar y presentar los propios pensamientos e ideas de manera clara y saber escuchar y entender a los demás.
- **Creatividad:** Capacidad que permite identificar, plantear y resolver problemas de manera relevante y divergente. Es la habilidad de establecer relaciones de conocimiento diferentes, hacer nuevas preguntas y dar respuestas originales.
- **Empatía:** Empatía implica saber entender las otras personas. Es la habilidad para escuchar, entender correctamente los pensamientos, sentimientos o preocupaciones de los demás, aunque no se expresan verbalmente o se expresan parcialmente.
- **Formar relaciones empresariales/organizativas:** Esta competencia también es conocida como Networking o red de contactos. Es la aptitud para establecer contactos con un amplio abanico de personas, que permite ayudarse mutuamente, en situaciones profesionales y personales. Se trata de un proceso con doble dirección: el dar ayuda y atención a nuestra red de contactos facilitamos que ellos nos ayuden.
- **Gestión de situaciones de estrés:** Saber generar estrategias de respuesta positiva ante las situaciones de dificultad, sobrecarga de tareas y conflicto que pueden aparecer en relación con el puesto de trabajo.
- **Identificación de los puntos fuertes y débiles:** Capacidad de reconocer potencialidades y límites personales, en relación con el ámbito laboral, y de construir una imagen profesional realista y positiva valorando y confiando en las capacidades propias.
- **Imparcialidad:** Ausencia de inclinación a favor o en contra de una persona o situación en juzgar o actuar un asunto.
- **Iniciativa:** Identificación de un problema, obstáculo u oportunidad y, después, llevada a cabo de acciones para darles respuesta. Por lo tanto, la iniciativa es la predisposición para actuar de forma proactiva y no sólo limitarse a pensar en lo que se debe hacer en el presente. El marco temporal de esta escala va desde finalizar proyectos pasados o actuales hasta la búsqueda de nuevas oportunidades.
- **Interés por seguir aprendiendo:** Conocer y definir los propios intereses de formación en relación con un objetivo laboral. Saber identificar los déficits formativos que puedan afectar el desarrollo de las tareas y mantener una actitud positiva hacia el aprendizaje para mejorar las capacidades profesionales.

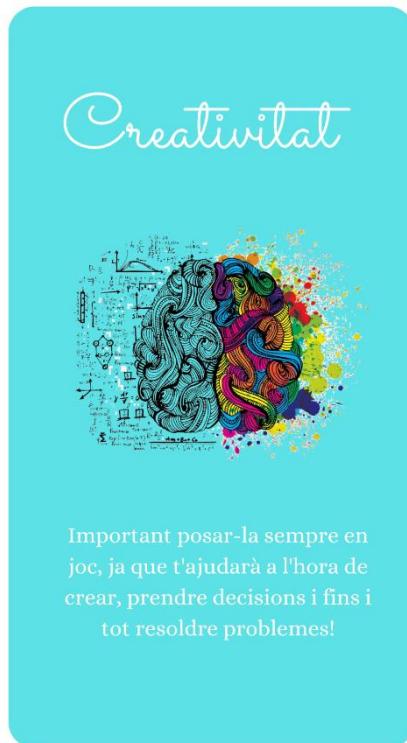
- **Liderazgo:** Capacidad para asumir el rol de líder de un grupo o equipo de trabajo. Además, esta competencia implica el deseo de guiar a los demás.
- **Negociación:** Es la habilidad para promover el consenso. Es el intento por hacer coincidir criterios diferentes, en una situación determinada, con el objetivo de alcanzar el pacto y buscar el mejor beneficio.
- **Organización del propio trabajo:** Tener una visión clara del conjunto de las tareas relacionadas con el propio puesto de trabajo y poder ejecutarlas con los recursos y los plazos previstos. Poder desarrollarlas de manera independiente.
- **Orientación al logro:** Preocupación por realizar bien el trabajo o sobrepasar un estándar. Los estándares pueden ser el propio rendimiento en el pasado (esforzarse para superarlo), una medida objetiva (orientación a resultados), superación de los otros (competitividad), metas personales que uno mismo se ha marcado o realizaciones que nadie ha llevado a cabo antes (innovación).
- **Pensamiento analítico:** Capacidad de entender una situación, desagregando en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso. Incluye organizar las partes de un problema o situación de forma sistemática, realizar comparaciones entre diferentes elementos o aspectos, y establecer prioridades de una forma racional.
- **Preocupación por el orden y la calidad:** Capacidad para hacer seguimiento, la revisión del trabajo y la información, y en la insistencia en la claridad de los roles y funciones asignadas. Es decir, es una preocupación continua para reducir la incertidumbre del medio que nos rodea.
- **Resolución de problemas:** Capacidad que una persona tiene para obtener una solución a una situación que se le presenta, con un propósito (que puede ser de naturaleza muy diversa: tomar una decisión, realizar una acción, obtener un resultado, efectuar una argumentación, un diseño...), propósito que no sabe alcanzar de forma automática o inmediata.
- **Responsabilidad:** Disposición para implicarse en el puesto de trabajo, valorándolo como expresión de la competencia profesional.
- **Trabajo en equipo:** Colaborar y cooperar en la realización de las tareas dentro de un equipo, entendiendo que se trabaja por un objetivo común.

ANEXO 3: PROTOTIPO DE LAS CARTAS

Cartas de acción:



Carta Competencias transversales:



Carta Competencias técnicas:



Carta Competència trampa (transversal):

*Alta capacitat
per treballar
individualment*



Si saps treballar de manera
individual, agilitzaràs les
tasques que tinguis pendents

Carta Profesión:

Mètge/Mètgesa



ANEXO 4: DESCRIPCIÓN Y NORMAS DEL JUEGO



És un joc per a 2 a 6 jugadors, en el qual hauràs d'identificar i aconseguir les competències necessàries per al teu lloc de treball.

Contingut

El joc conté un mall de 213 cartes, dividides en els següents tipus:

	Competències Tècniques (80 cartes)		*Competències Transversals (24 cartes)
	*Competències de Base (13 cartes)		Cartes d'acció (16 cartes)
	Professions (65 cartes)	*Vés amb compte! en aquestes cartes et podràs trobar amb competències trampa. (15 cartes)	

També conté el següent mall de cartes que pertany a una modalitat de joc diferent:



Cartes blanques (213 cartes)

De totes maneres en les dues opcions es segueix la següent mecànica de joc:

Primerament s'haurà de repartir de manera aleatòria una professió a cada jugador o jugadora. Seguidament, es repartirà a tots els jugadors/es 5 cartes, també de forma aleatòria.

Tan sols es podrà realitzar una jugada per torn. I després d'haver actuat, hauràs de robar una carta del mall que es troba boca avall o del mall de cartes descartades, per tal que sempre tinguis les 5 cartes.

En cada jugada que realitzis hauràs de col·locar una carta sobre la taula o descartar-la per tal de continuar buscant les competències que et falten, sempre robant una carta posteriorment.

Algunes de les cartes en el mall et podran obstaculitzar en l'adquisició de les competències necessàries per a la professió que t'ha tocat, com les cartes amb "competències trampa" o algunes cartes d'acció.

IMPORTANT! Elabora la teva estratègia per a formar els tres nivells de competències que necessitaràs. I, estigues atent a les jugades dels altres per a ser el primer en completar el joc.

Objectius

Hauràs de ser el primer jugador que completi els tres nivells de competències necessàries per a la professió. Per a això, necessitaràs: 2 cartes de competències tècniques, 3 de competències base i 4 de competències transversals. Aquestes s'aniran col·locant a la taula a mesura que les vagis aconseguint.

Si aconsegueixes reunir totes les competències necessàries per a la professió que t'ha tocat, guanyaràs la partida!

Preparació

Baralla el mall de cartes, i reparteix 5 cartes a cada jugador o jugadora. Col·loca el mall boca avall sobre la taula a l'abast de tots els jugadors o jugadores. Al costat d'ell, boca amunt, es formarà la pila de cartes descartades. Quan el mall s'hagi esgotat, hauràs de donar la volta a la pila de les descartades.

Cal destacar, que abans de començar el joc, s'haurà de repartir a cada jugador o jugadora una professió de forma aleatòria. A més, es farà una breu exposició de les diferents competències que es trobaran els participants, perquè d'aquesta manera puguin adquirir una base i sàpiguen diferenciar-les i identificar-les. Al mateix temps, se'ls mostrerà una taula que contindrà totes les competències professionals específiques, transversals i bàsiques perquè els serveixi com a ajuda o suport, i la tinguin de guia durant tot el joc si el precisen.

Mecànica del joc

Hi ha dues opcions de jugar una partida:

Opció de durada llarga: utilitzant totes les competències tècniques i professions, per poder conèixer-les totes.

Opció de durada curta: Utilitzant només aquelles professions en les quals t'agradaria incidir més.

Modalitats del joc

El joc pot tenir una gran varietat en la seva forma d'ús. Aquí us deixem alguns exemples de com podria utilitzar-se segons les vostres necessitats:

1. Solitari: Aquesta modalitat de joc, permetria que es jugui de manera individual. Aquest tindria la mateixa forma de joc que el principal. El/la jugador/a haurà d'utilitzar totes les cartes del mall per a identificar totes aquelles competències de cada sector possibles. Aquest recurs es pot utilitzar en processos d'orientació acadèmica i professional.

2. Personalitzades: En el joc vindria un mall de cartes en blanc, amb la finalitat que aquestes puguin ser personalitzades. L'objectiu d'aquesta modalitat de joc és poder arribar a un públic molt més ampli i adaptar-nos a entorns concrets com per exemple: els Universitaris o FP. El joc consisteix en el fet que construeixin les seves pròpies competències de la professió en concret amb la finalitat d'afavorir l'autoanàlisi de la pròpies competències. Exemple:

- El dinamitzador prendrà el rol de seleccionador i el qual triarà una professió X. Cada jove haurà d'agafar les cartes en blanc i posar una sèrie de competències que creuen que es necessita per a aquella professió que se li ha demandat. El jugador que s'acosti més a la combinació perfecta de competències reals, serà el seleccionat.

**NO T'OBLIDIS D'INNOVAR I JUGAR A
DIFERENTS MODALITATS!**

Recomanacions

Es pot utilitzar com un recurs per a processos d'orientació acadèmica i professional, i a més, perquè conequin:

- Processos de decisions professionals.
- Processos de cerca d'ocupació.

- Processos de selecció per a un lloc de treball.
- Processos d'autoanàlisis de les competències d'una professió específica

A continuació es deixarà adjunt una sèrie de Links que seran d'utilitat per al dinamitzador del joc i els joves si volen aprofundir o especificar més en segons quins sectors o professions.

- Diccionari de professions Educaweb:
<https://www.educaweb.com/profesiones/>
- Competències professionals Educaweb:
<https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/nuevas-profesiones/competencias-profesionales/>
- Classificació internacional uniforme d'ocupacions:
<https://www.dgeec.gov.py/clasificadores/clasificadores/Internacional/Ocupacion/CIUO%2088.pdf>
- Diccionari de competències transversals clau per a l'ocupabilitat dels joves ECAS:
http://mapalaboral.org/files/pdf/diccionario_de_competencias.pdf
- Diccionari de competències de Barcelona Activa:
<https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/cat/altres/diccionari.jsp>

Tipus de cartes

Competències Tècniques: Són el conjunt de coneixements teòrics o pràctics que necessites per a una ocupació concreta. S'aconsegueixen amb la formació i l'experiència professional.

Competències de Base: Són aquelles que s'aprenen en un entorn escolar d'educació reglada o obligatòria, com per exemple, les matemàtiques; el coneixement del medi; etc.

Competències Transversals: Són aquelles competències que són genèriques per a totes les ocupacions. Estan vinculades a la manera de ser i de fer de cada persona, com per exemple, el treball en equip; l'empatia; etc.

Cartes d'acció: són aquelles cartes que t'ajudaran a obstaculitzar als teus contrincants. Et trobaràs les següents cartes:

- Fes que el teu contrincant perdi el seu torn.
- Decideix i pensa estratègicament! Intercanvia les teves cartes amb algú del teus contrincants.
- Carta comodí.
- Inverteix l'ordre de jugada.
- Descarta les cartes que vulguis.



Cartes amb competències trampa: són aquelles cartes que troabràs i et dificultaran l'obtenir les cartes necessàries a mesura que vagis jugant, ja que faran referència a aquelles competències que no són adequades per a aconseguir un treball.

Per exemple: Alta capacitat per treballar individualment.

Professions: Aquestes cartes són les que es reparteixen al principi del joc, per tal de tenir una professió assignada i poder anar guardant les competències que trobis en funció d'aquesta professió. Trobaràs professions de diferents àmbits!

Cartes blanques: Aquestes cartes, com el seu propi nom indica, són blanques, per poder ser personalitzades, en funció de la modalitat de joc.

SECTORES	SOCIAL	EDUCATIVO	OCIO	DEPORTE	SALUD	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO CIENTÍFICO	TECNOLÓGICO	JURÍDICO	COMUNICACIÓN	SEGURIDAD Y DEFENSA
PROFESSIONES	<ul style="list-style-type: none"> Psicopedagogo/a Integrador/a social Psicólogo/a 	<ul style="list-style-type: none"> Maestro/a Técnico/a de educación infantil Pedagogo/a 	<ul style="list-style-type: none"> Monitor/a de ocio Animador/a sociocultural Director/a de ocio 	<ul style="list-style-type: none"> Entrenador/a deportivo/personal Profesor/a de educación física Monitor/a de actividades físicas 	<ul style="list-style-type: none"> Medico/a Enfermero/a Auxiliar de enfermería Técnico/a de emergencias sanitarias 	<ul style="list-style-type: none"> Biólogo/a Farmacéutico/a Técnico/a en laboratorio 	<ul style="list-style-type: none"> Programador/a Diseñador/a de videojuegos Técnico/a en mantenimiento de servicios informáticos 	<ul style="list-style-type: none"> Abogado/a Criminólogo/a Fiscal 	<ul style="list-style-type: none"> Periodista-reportero/a Presentador/a de TV 	<ul style="list-style-type: none"> Policía Mossos d'Esquadra Guardia Forestal Bombero/a
COMPETENCIAS	<ol style="list-style-type: none"> Capacidad para elaborar proyectos, programas, servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos. Capacidad para orientar, asesorar y organizar programas de inserción. Capacidad para intervenir y mediatar con las personas. Capacidad para diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas y psicológicas de las personas. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacidad para diseñar y desarrollar proyectos, unidades de programación, entornos, actividades y materiales, que respeten la diversidad. Capacidad para saber programar la intervención a partir de las características individuales, del grupo y del contexto. Capacidad para colaborar con la comunidad educativa y del entorno. Capacidad para conocer y comprender los procesos de enseñanza y aprendizaje. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacidad para organizar y llevar a cabo las actividades de acuerdo con el proyecto educativo tanto a nivel grupal como individual. Dinamizar las actividades programadas. Fomentar iniciativas socioculturales. Diseñar, implementar y evaluar el proyecto educativo. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacidad para planificar adecuadamente las herramientas y los materiales necesarios para atender al paciente. Capacidad para aplicar técnicas de apoyo psicológico y de educación sanitaria. Demostrar que comprende y conoce la estructura y funcionamiento del organismo humano. Capacidad para reconocer y actuar en aquellas situaciones de peligro que requieren atención sanitaria inmediata. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacidad para detectar errores o problemas de los equipos informáticos. Capacidad para asesorar en la interpretación de los informes de carácter jurídico/forense. Capacidad para administrar y mantener sistemas, servicios y aplicaciones informáticas. Capacidad para seleccionar el mejor lenguaje de programación para las aplicaciones. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacidad para platear y exponer diversas opciones ante un mismo problema jurídico. Capacidad para analizar el delito, el delincuente y la víctima, a fin de diseñar las estrategias más adecuadas. Capacidad para utilizar las técnicas adecuadas de improvisación consiguiendo fluidez verbal, correcto manejo del idioma y eliminación de muletillas, sin alterar la transmisión. Capacidad para realizar una entrevista adecuada. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacidad para utilizar las técnicas adecuadas del uso de la voz y el habla. Prevenir la comisión de actos delictivos. Vigilar y proteger los edificios, instalaciones y espacios públicos que lo requieran. Velar por la seguridad y protección de los ciudadanos. 			
SECTORES	EMPRESARIAL	COMERCIO	HOSTELERÍA	ARTES ESCÉNICAS	ARTES PLÁSTICAS	TRANSPORTE	AGRÍCOLA Y PECUARIO	INDUSTRIA TÉXIL	IMAGEN PERSONAL	MANUALES
PROFESSIONES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Secretario/a de dirección Administrativo/va financiero Auxiliar administrativo/administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> Técnico/a comercial Cajero/a Dependiente/a 	<ul style="list-style-type: none"> Cuiner/a Pastisser/a Cambrer/a Barman 	<ul style="list-style-type: none"> Actor/Actriu Cantant Ballarí/Ballarina 	<ul style="list-style-type: none"> Escultor/a Tatuador/a Pintor/a 	<ul style="list-style-type: none"> Conductor/a d'autobús Taxista Maquinista 	<ul style="list-style-type: none"> Agricultor/a Treballadors/es en activitats pesqueres Treballadors/es en activitats ramaderes 	<ul style="list-style-type: none"> Modista Sastre Patronista Costurer/a Sabater/a 	<ul style="list-style-type: none"> Perruquer/a Maquillador/a Assessor/a d'imatge 	<ul style="list-style-type: none"> Mecànic/a Electricista Soldador/a
COMPETENCIAS	<ol style="list-style-type: none"> Capacitat per informar i atendre al client. Capacitat per gestionar la caixa registradora i cobrar als clients. Capacitat per mantenir al dia els inventaris de mercaderies d'un magatzem. Capacitat per controlar i organitzar els materials rebuts d'un negoci. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacitat per organitzar el lloc de treball (la cuina). Saber utilitzar els estris necessaris; la organització i disposició de les taules i el manteniment i preparació de les àrees de l'establiment. Capacitat per elaborar diferents tipus de plats, begudes o còctels. Capacitat per vendre i promocionar productes als clients del establiment o companyia. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacitat per fer servir, especialment, la veu, l'expressió corporal i l'emoció. Tenir drets escèniques i musicals. A més de saber rendir físicament de manera óptima. Capacitat per la sensibilitat artística. Conèixer el potencial de la veu i els cos per a la interpretació i la seva aplicació en el món escenogràfic. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacitat per realitzar esbossos i dibuixos, o elaborar maquetes i models per visualitzar el resultat final. Conèixer les principals tècniques i combinacions de colors, buidatge o modelatge. Capacitat per utilitzar les eines i maquinàries necessàries per realitzar dibuixos o elaborar maquetes. Tenir la habilitat i capacitat per dissenyar i donar forma, les demandes dels clients. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacitat per l'acolliment d'un treball dur i físic, sovint en condicions difícils. Capacitat per poder utilitzar eines específiques i saber treballar sota tot tipus de clima. Capacitat per realitzar el procés de tall, confecció, assemblat i acabat del producte. Capacitat per distingir seleccionar l'equip i material adequat per confeccionar els productes amb qualitat. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacitat per a prendre les mesures del client. Capacitat per innovar nous dissenys i possibilitats d'utilització en l'àmbit del vestuari i sabateria. Capacitat per realitzar el procés de tall, confecció, assemblat i acabat del producte. Capacitat per analitzar l'estat del cabell, pell i cos per aplicar i recomanar el producte més adequat. 	<ol style="list-style-type: none"> Capacitat per analitzar les noves tendències de pentinats i maquillatge i adaptar-les al mercat. Capacitat per assessorar el client sobre les cures, cosmètics, canvis d'estils i hàbits saludables, tenint en compte les seves característiques personals, socials i professionals. Capacitat per mantenir i reparar instal-lacions i equips garantint la qualitat, seguretat i respecte al medi ambient. Capacitat per configurar i calcular les dimensions de la instal-lació i els equips segons les normes. 			

COMPETENCIAS DE BASE

Competències d'accés a l'ocupació	Competències instrumentals bàsiques	Competències instrumentals específiques
<ul style="list-style-type: none"> Conèixer els drets i deures dels treballadors. Conèixer les condicions laborals del teu perfil professional. Conèixer i saber utilitzar de cerca de feina. Identificar i saber utilitzar els recursos d'ocupació, orientació i formació que ofereix el teu territori. 	<ul style="list-style-type: none"> Conèixer l'entorn laboral i social del territori. Comprensió oral. Saber llegir, escriure i interpretar textos (Lectoescritura). Mobilitat Càlcul funcional Informàtica bàsica 	<ul style="list-style-type: none"> Informàtica i noves tecnologies de la comunicació (Coneixements específics). Idiomes. Carnet de conduir.

COMPETÈNCIES TRANSVERSALES
<u>Competències transversals d'identificació</u>
<ul style="list-style-type: none"> Identificació dels punts forts i febles Interès per seguir aprenent Orientació a l'assoliment Autoconfiança Autocontrol Creativitat Autonomia
<u>Competències transversals de relació</u>
<ul style="list-style-type: none"> Comunicació Capacitat per relacionar-se amb altres persones Treball en equip Preocupació per l'ordre i la qualitat Lideratge Empatia (Posar-se en la pell de l'altre) Formar relacions empresarials/organitzatives Capacitat de socialització Imparcialitat
<u>Competències transversals d'afrontament</u>
<ul style="list-style-type: none"> Responsabilitat Adaptabilitat Organització del propi treball Negociació Gestió de situacions d'estrés. Iniciativa Resolució de problemes Pensament analític

