



El proceso de empleabilidad eficiente

Actividades

- 1. Identifica al menos cinco estrategias efectivas para la búsqueda de empleo. Escribe en tu cuaderno cuáles te parecen más importantes y razona tu respuesta.**

Respuesta abierta. Una propuesta de solución es la siguiente:

1. Crear un Currículum Vitae y un perfil online atractivo.
2. Utilizar plataformas y herramientas innovadoras.
3. Utilizar la red de contactos (Networking profesional).
4. Usar las redes sociales profesionales.
5. Prepararse para entrevistas.
6. Adaptarse al mercado laboral.
7. Acceder a programas y ayudas.
8. Mejorar competencias y habilidades.
9. Ser consistente y proactivo.

¿Cuáles son más importantes? Por ejemplo:

-Optimización del CV: Porque es el primer filtro que debes superar para entrar en cualquier proceso de selección.

-Networking profesional: Porque puede darte acceso a oportunidades que no están disponibles públicamente.

- 2. Entra en la página del SEPE, bit.ly/Garantia_Juven, y analizad en pequeños grupos la iniciativa europea Garantía Juvenil, que trata de facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo.**

Pretende facilitar el acceso de personas jóvenes, con más de 16 años y menos 30 años en búsqueda de empleo que no se encuentren estudiando, en formación ni trabajando por cuenta propia o ajena, y quieran lograr su inserción plena en el mercado laboral. El objetivo es que cada persona joven pueda recibir una oferta en un periodo de cuatro meses a partir de su inscripción.

Entre las ventajas destacan las ayudas a la contratación y las convocatorias de educación, formación, prácticas, aprendizaje, empleo y autoempleo.



El proceso de empleabilidad eficiente

3. En pequeños grupos, elaborad una presentación para exponer posteriormente a la clase en la que recojáis de manera esquematizada las ventajas y los inconvenientes de utilizar la IA en los procesos de búsqueda de empleo. Posteriormente, realizad un debate sobre ello con el resto de los grupos, moderados por el personal docente.

Ventajas

- Ahorro de tiempo al automatizar tareas de búsqueda de ofertas y filtrado de candidatos.
- Aceleración de la contratación y mejora de la experiencia de empleadores y candidatas.
- Procesos de selección más justos e inclusivos al reducir la subjetividad.
- Recomendaciones personalizadas para cada perfil.
- Acceso a herramientas de aprendizaje y práctica que mejoran la preparación.

Inconvenientes

- Rechazo de candidaturas cualificadas por fallos en palabras clave o errores técnicos.
- Riesgo de mal uso o sobreexposición de datos privados de las personas candidatas.
- Desventaja para personas con menos habilidades digitales o técnicas.
- Reducción del contacto humano, lo que limita la posibilidad de mostrar cualidades no reflejadas en los documentos.

4. Seguramente conoces herramientas diarias de IA como Alexa, Siri, TripAdvisor o Google Maps. Elabora un esquema con las características y utilidades de este tipo de herramientas. ¿Qué ventajas ofrecen cada una de ellas?

Respuesta abierta. Una propuesta de esquema sería:

Herramienta	Características	Utilidades	Ventajas
Alexa (Amazon)	Asistente virtual por voz; control de dispositivos inteligentes; integración con servicios de Amazon.	Reproducir música, consultar el tiempo, controlar domótica, hacer compras online, gestionar recordatorios.	Manejo sencillo por voz, automatización del hogar, ahorro de tiempo, integración con gran variedad de dispositivos.
Siri (Apple)	Asistente virtual por voz exclusivo de Apple; integrado en iOS, iPadOS, macOS y watchOS.	Enviar mensajes, hacer llamadas, buscar información, controlar ajustes del dispositivo, dar indicaciones.	Acceso rápido sin manos, integración total con dispositivos Apple, facilita la accesibilidad.
TripAdvisor	Plataforma basada en IA y big data; utiliza reseñas, valoraciones y recomendaciones personalizadas.	Buscar hoteles, restaurantes, atracciones turísticas; comparar precios; leer opiniones de otros usuarios.	Toma de decisiones informada, gran base de datos de experiencias reales, planificación de viajes más sencilla.
Google Maps	Sistema de navegación y mapas con IA; ofrece información en tiempo real del tráfico y transporte.	Obtener rutas en coche, transporte público, bici o a pie; localizar negocios; explorar lugares cercanos.	Optimización de rutas, ahorro de tiempo en desplazamientos, actualizaciones en tiempo real, integración con otros servicios de Google.



El proceso de empleabilidad eficiente

5. Busca en Internet el significado de IA débil, fuerte y general y pon un ejemplo concreto para cada una de ellas.

IA débil (o estrecha): Es la inteligencia artificial diseñada para realizar tareas específicas y limitadas. No “piensa” ni entiende, solo sigue algoritmos para resolver un problema concreto.

Ejemplo: Siri o Alexa, que responden preguntas, ponen música o encienden luces, pero no pueden razonar fuera de las tareas para las que fueron programadas.

IA fuerte: Es una IA hipotética que tendría la capacidad de comprender, razonar y tomar decisiones de manera consciente e independiente, similar a un ser humano.

Ejemplo: No existe aún en la realidad. Un ejemplo teórico sería un robot asistente doméstico que entienda contextos complejos (por ejemplo, decidir cocinar una sopa porque nota que estás enfermo, sin que nadie lo programe explícitamente).

IA general: Es un punto intermedio. Una IA capaz de aprender y adaptarse a múltiples áreas del conocimiento, transfiriendo lo aprendido en un contexto a otro, de forma parecida a la inteligencia humana.

Ejemplo: Los modelos de IA más avanzados (como ChatGPT o Gemini) se acercan a esta idea, ya que pueden hablar de matemáticas, historia, escribir código o hacer resúmenes sin estar limitados a un único campo.

6. En el siguiente enlace: bit.ly/ley_IA encontrarás las ocho prácticas que la Ley sobre IA elaborada por la Unión Europea prohíbe. Analízalas y exponlas al resto de tus compañeros y compañeras de clase.

1. Manipulación y engaño perjudiciales basados en la IA.
2. Explotación nociva de vulnerabilidades basada en la IA.
3. Puntuación social.
4. Evaluación o predicción del riesgo de infracción penal individual.
5. Raspado no selectivo de Internet o material de CCTV para crear o ampliar bases de datos de reconocimiento facial.
6. Reconocimiento de emociones en lugares de trabajo e instituciones educativas.
7. Categorización biométrica para deducir determinadas características protegidas.
8. Identificación biométrica remota en tiempo real con fines policiales en espacios de acceso público.



El proceso de empleabilidad eficiente

- 7. Abre ChatGPT y pide que te ayude a generar un CV escribiendo: «Genera un CV para un...». Copia el texto generado y revisa los detalles. Después, accede a Canva (crea una cuenta, si no tienes) y busca plantillas de currículum en la barra de búsqueda. Edita los textos con la información generada en ChatGPT y ajusta colores, tipografías e imágenes según tu estilo. Por último, descarga el CV en formato PDF y reflexiona sobre cómo te ayudó la IA en el proceso.**

Respuesta abierta. Una de las opciones rápidas es la de usar un chat de IA generativa como ChatGPT, Copilot, Gemini u otras similares. Por ejemplo, puedes usar un prompt como "Crea una plantilla de currículum vitae para [Profesión]", y tras especificar la profesión ChatGPT generará una plantilla específica.

También puedes crear un prompt en el que añadas todos tus datos y pedirle a la IA que genere un CV a partir de ellos.

- 8. Realiza un análisis de varias ofertas laborales de tu interés. Identifica y compara los siguientes aspectos:**

- **Requisitos del puesto frente a tus competencias y experiencia.**
- **Condiciones laborales (salario, horarios, etc.).**
- **Oportunidades de crecimiento profesional.**

Finalmente, selecciona la oferta que mejor se ajuste a tu perfil y justifica tu elección.

Respuesta abierta en función de las ofertas laborales y el perfil del alumnado.

- 9. ¿Qué criterios consideras esenciales al analizar una oferta laboral para asegurar que se alinea con tu perfil profesional y tus aspiraciones personales?**

Definición del perfil profesional personal	Quién eres como profesional y qué deseas. Para ello debes enumerar las habilidades adquiridas durante tu experiencia laboral y académica. También debes establecer cuáles son tus objetivos a corto, medio y largo plazo. Además, debes determinar qué aspectos del entorno laboral son importantes para ti (flexibilidad, estabilidad...).
Análisis detallado de las ofertas	Estudia cada oferta cuidadosamente: • Descripción del puesto: principales responsabilidades y competencias necesarias, así como las condiciones laborales. • Tipo de empresa: características, tamaño, sector, valores... • Compara la oferta con tus habilidades y expectativas.
Comparación de ofertas	Clasifica cada oferta según unos criterios definidos. Esto te ayudará a comparar de manera objetiva. Identifica aspectos positivos y negativos de cada una. Consulta las ofertas con personas de confianza para obtener opiniones externas más objetivas.
Toma de decisiones	Elige las ofertas que mejor se ajusten a tu perfil personal y objetivos.



El proceso de empleabilidad eficiente

10. **Revisa y compara tu propio *currículum vitae* con los principales elementos que debe incluir para que sea realmente efectivo y actualiza o mejora aquellos aspectos (en cuanto al formato y al contenido) que consideres que lo pueden hacer más atractivo.**

Respuesta abierta en función del CV del alumnado.

11. **Redacta un párrafo introductorio para una carta de presentación, destacando tu motivación para postularte a un puesto específico y mencionando brevemente tus principales fortalezas.**

Respuesta abierta. Un ejemplo sería el siguiente:

Me dirijo a ustedes para postularme al puesto de *[nombre del puesto]* en *[nombre de la empresa]*, convencido de que mi perfil profesional se ajusta a las necesidades del cargo y que puedo aportar valor a su empresa.

Mi interés por formar parte de su equipo surge del compromiso que demuestran con la excelencia y la innovación, valores que comparto plenamente. A lo largo de mi trayectoria he desarrollado fortalezas clave como *[mencionar brevemente 2 o 3 fortalezas, por ejemplo: la resolución de problemas, la proactividad y la capacidad de trabajo en equipo]*, que considero fundamentales para desempeñar con éxito esta función.

12. **¿Qué es la identidad digital y por qué es importante en el ámbito laboral?**

La **identidad digital** es el conjunto de información, datos y actividades que te representan en el entorno digital. En otras palabras, la identidad digital es como te perciben los demás en el mundo digital basándose en la información disponible sobre ti.

Este aspecto **es importante** porque más del 80 % de las empresas leen lo que sus candidatos escriben en las redes sociales, por lo que contribuye a formar la percepción que pueden tener de ti.

La búsqueda de información de los candidatos en las redes sociales e internet sirve, a nivel profesional, para comprobar las cualificaciones profesionales y, a nivel personal, para confirmar que el perfil de la persona candidata es adecuado para la empresa.



El proceso de empleabilidad eficiente

13. ¿Qué tipo de contenido sería inapropiado compartir en redes sociales si estás buscando empleo?

Comentarios ofensivos o discriminatorios; Publicaciones que contengan lenguaje racista, sexista, homofóbico o cualquier tipo de discurso de odio; Críticas a empleadores/as o compañeros/as; Contenido político o religioso extremo; Fotos o videos comprometedoras, en situaciones inapropiadas o que puedan considerarse poco profesionales; Información falsa o exagerada que pueda ser fácilmente descubierta y dañar tu credibilidad; Quejas constantes o actitud negativa; Contenido que infringe la privacidad o información confidencial de empresas, clientes o proyectos anteriores sin autorización, etc.

14. Lleva a cabo una lluvia de ideas de tus fortalezas, habilidades, logros y las características que te hacen único.

Respuesta abierta. Por ejemplo:

Fortalezas

Capacidad de adaptación al cambio; Resiliencia ante la adversidad; Pensamiento crítico; Liderazgo natural; Inteligencia emocional; Ética profesional; Orientación a resultados; Capacidad para trabajar bajo presión; Toma de decisiones efectiva.

Habilidades

Comunicación efectiva (oral y escrita); Trabajo en equipo; Gestión del tiempo; Resolución de conflictos; Manejo de herramientas digitales; Idiomas; Creatividad e innovación; habilidades comerciales o de negociación.

Logros

Haber liderado un proyecto exitoso; Superar metas de ventas o productividad; Obtener certificaciones relevantes; Publicaciones o ponencias en congresos; Reconocimientos internos o externos; Participación en voluntariados o causas sociales; Emprendimiento propio; Formación continua o autodidacta; Experiencia internacional.

Características personales únicas

Curiosidad constante; Empatía y escucha activa; Sentido del humor; Pasión por aprender; Mentalidad de crecimiento; Perseverancia; Honestidad y transparencia; Espíritu emprendedor; Capacidad de inspirar a otros; Atención al detalle.

15. Investiga a tres personas que admires por su marca personal y analiza qué hacen bien desde tu punto de vista.

Respuesta abierta



El proceso de empleabilidad eficiente

16. Contesta brevemente en tu cuaderno a las siguientes preguntas:

a) ¿Por qué es importante tener una red de contactos profesionales?

Muchas oportunidades laborales no se publican y son cubiertas mediante referencias o recomendaciones. Por ello, tener una red de contactos activa y bien gestionada puede marcar la diferencia entre ser una persona candidata más entre muchos o ser la destacada que llega al proceso de selección a través de una referencia fiable.

b) ¿Cuál es el principal beneficio del *networking* profesional?

Acceso a oportunidades laborales ocultas antes de que lleguen a los portales de empleo.

c) ¿Por qué es importante hacer un seguimiento después de conocer a un contacto?

El seguimiento demuestra interés en mantener el vínculo, que valoras el tiempo y la conversación compartida, profesionalismo y cortesía, facilita que te recuerden cuando surja una oportunidad, y te abre las puertas a futuras colaboraciones.

17. ¿Qué es el consentimiento informado en el contexto de la protección de datos?

Es la manifestación libre, específica, informada e inequívoca por la cual una persona acepta el tratamiento de sus datos personales. Esto implica que:

-La persona debe estar plenamente informada sobre qué datos se recogen, con qué finalidad, quién los trata y cómo puede ejercer sus derechos.

-El consentimiento debe ser activo, es decir, mediante una acción afirmativa clara (como marcar una casilla no preseleccionada o firmar un documento).

-No se admite el consentimiento tácito (por omisión o silencio).

18. ¿Qué organismos se encargan de velar por la protección de datos personales?

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). Es la encargada de supervisar y garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos, resolver reclamaciones y conflictos, imponer sanciones por infracciones, y ofrecer guías y recomendaciones a ciudadanos y empresas.



El proceso de empleabilidad eficiente

19. Explica qué es el derecho al olvido y cómo se aplica en internet.

Es el derecho que tiene un ciudadano a impedir la difusión de información personal a través de internet cuando su publicación no cumple los requisitos de adecuación y pertinencia previstos en la normativa. Este derecho incluye la posibilidad de limitar la difusión de datos personales, incluso cuando la publicación original sea legítima, cuando establece que «la difusión universal e ilimitada de información que ya no tiene relevancia ni interés público a través de los buscadores causa una lesión a los derechos de las personas»

En definitiva, cualquier persona puede solicitar que se eliminen o bloqueen enlaces a información personal en internet cuando esta ya no es adecuada, pertinente o relevante, especialmente en motores de búsqueda como Google. Este derecho no elimina la información de internet, sino que impide que aparezca en los resultados de búsqueda cuando se consulta por el nombre de la persona afectada. La información sigue existiendo en la fuente original, pero deja de estar fácilmente accesible mediante buscadores

20. ¿Qué ventajas ofrece la inteligencia artificial en el reclutamiento en comparación con los métodos tradicionales?

–**Automatización de los procesos:** proporcionan mayor rapidez en la gestión y organización de tareas, lo que permite más tiempo para trabajar en los nuevos procesos de selección o en otros temas. Herramientas de IA como los chatbots y sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) filtran currículos, evalúan habilidades e informan a las personas candidatas sobre su estado en el proceso.

–**Mejora de la eficiencia** a través de procesos automatizados sin importar el volumen de trabajo y el número de personas candidatas. Las tareas se realizan más rápido y mejor.

–**Evaluaciones predictivas:** la IA puede examinar datos pasados para prever el éxito de una persona candidata en un puesto.

–**Seguimiento de los estados** de las personas candidatas en cada fase del proceso de reclutamiento, proporcionando información relevante en tiempo real.

21. Menciona tres ventajas de usar la gamificación en el proceso de selección de personal.

Respuesta abierta. Por ejemplo:

-Ayuda a identificar habilidades específicas de cada persona candidata que no son evidentes a primera vista.



El proceso de empleabilidad eficiente

- También genera mayor motivación, comunicación y trabajo de equipo, además de mayor creatividad.
- Hace que el proceso sea más dinámico y menos estresante.
- Aumenta el compromiso y la motivación de los participantes.
- Refuerza la imagen de la empresa como innovadora y centrada en las personas.

22. Debéis llevar a cabo un debate grupal sobre el siguiente tema: ¿las herramientas tecnológicas como la IA mejoran o deshumanizan los procesos de selección? Dividiréis la clase en dos grupos, uno a favor y otro en contra, y cada grupo debe argumentar desde su punto de vista.

Una propuesta de argumentos a favor y en contra:

A favor:

1. Eficiencia y rapidez: Automatiza tareas repetitivas como el filtrado de currículums y reduce el tiempo de contratación al identificar candidatos más adecuados rápidamente.
2. Objetividad: Minimiza sesgos humanos al evaluar competencias basadas en datos y establece criterios uniformes para todos los candidatos.
3. Mejor experiencia para el candidato: Chatbots y asistentes virtuales pueden responder dudas en tiempo real. Plataformas inteligentes permiten procesos más ágiles y personalizados.

En contra:

1. Falta de empatía: La IA no puede captar matices emocionales o contextuales como lo haría un entrevistador humano. Puede descartar perfiles valiosos por no ajustarse a patrones predefinidos.
2. Sesgos algorítmicos si los datos de entrenamiento están sesgados afectando la diversidad e inclusión en la empresa.
3. La pérdida de contacto humano genera un proceso impersonal y las personas candidatas pueden sentirse desmotivados o desconectados.

Conclusión del debate: Buscar un equilibrio inteligente. La IA no debe reemplazar el juicio humano, sino complementarlo. Las empresas que combinan tecnología con empatía y criterio profesional logran procesos de selección más justos, eficientes y humanos.



El proceso de empleabilidad eficiente

23. ¿Cuáles son los principales tipos de entrevistas utilizadas en los procesos de selección de personal?

Atendiendo al número de personas candidatas presentes, pueden ser:

- **Individuales:** amplía la información del currículum y profundiza en tus características y cualidades personales.
- **Colectivas o grupales:** Se utiliza para evaluar la habilidad de trabajar en equipo, la confianza, el liderazgo, la iniciativa, la capacidad de comunicación y la actitud de escucha hacia los demás.

En función de su metodología podemos hablar de entrevistas:

- **Tradicionales:** bien sean abiertas, dirigidas, definidas formuladas por la persona entrevistadora, o mixtas.
- **Dinámicas grupales:** muy utilizadas para evaluar el comportamiento y las habilidades sociales de las personas candidatas en un entorno grupal.

Pueden ser:

- Simulación de situaciones reales para evaluar con precisión las habilidades de las personas candidatas.
- Juego de roles o role playing: el objetivo principal es que las personas candidatas asuman el rol de un personaje y se desenvuelvan en un ambiente concreto.
- Gamificación: Utiliza dinámicas y elementos de los juegos (como recompensas, retos y niveles) para hacer más atractiva y efectiva la evaluación de las personas candidatas.

24. ¿Qué características tiene una entrevista grupal y qué ventajas puede ofrecer en un proceso de selección?

Varias personas candidatas son evaluadas simultáneamente, generalmente en dinámicas colaborativas o competitivas, bajo la observación de uno o más entrevistadores/as.

Este tipo de entrevista se utiliza para evaluar habilidades interpersonales, de comunicación y trabajo en equipo, el liderazgo, la iniciativa, la capacidad de comunicación, la escucha activa, etc. También permite ahorrar tiempo y recursos, recrear situaciones laborales en contextos más realistas, la comparación directa entre personas participantes, detección de roles naturales (liderazgo, organización, quien queda en segundo plano, etc.).



El proceso de empleabilidad eficiente

25. ¿Cuáles son las tres preguntas más comunes que crees que te harán en una entrevista? ¿Cómo te prepararías para responderlas? Escribe en tu cuaderno unas respuestas adecuadas y compáralas con otras elaboradas por tus compañeros y compañeras.

Respuesta abierta. Un ejemplo de preguntas y respuestas es el siguiente:

1. ¿Cuáles son tus fortalezas?: *"Una de mis principales fortalezas es la capacidad de organización. Me gusta planificar y priorizar tareas para cumplir objetivos en tiempo y forma. Además, tengo facilidad para trabajar en equipo y comunicarme con claridad."*

2. ¿Por qué quieres trabajar en esta empresa?: *"Porque admiro su enfoque en la innovación y el desarrollo sostenible. Creo que mis valores y experiencia encajan bien con su cultura, y me motiva contribuir a proyectos con impacto real en la sociedad."*

3. ¿Dónde te ves en cinco años?: *"En cinco años me gustaría haber crecido profesionalmente dentro de la empresa, asumiendo mayores responsabilidades y aportando valor en áreas estratégicas. Me interesa seguir aprendiendo y desarrollando habilidades que me permitan liderar proyectos."*

26. Nombra algunas recomendaciones para antes, durante y después de una entrevista de selección de personal.

Respuesta abierta. Por ejemplo:

- **Antes de la entrevista**

- Investiga la empresa: Su misión, valores, productos, cultura y últimas noticias.
- Revisa la oferta de empleo para entender bien el perfil que buscan y cómo encajas.
- Prepara tus respuestas: Practica preguntas comunes y adapta tus respuestas.
- Cuida tu presentación: Viste de forma profesional y acorde al sector.
- Llega puntual: Si es presencial, llega al menos 10 minutos antes. Si es virtual, verifica tu conexión y entorno.

- **Durante la entrevista**

- Sé claro y conciso: Responde con ejemplos concretos y evita divagar.
- Muestra actitud positiva: Sé amable, sonríe y mantén contacto visual.
- Escucha activamente: No interrumpas y demuestra interés en lo que te dicen.



El proceso de empleabilidad eficiente

-Haz preguntas inteligentes: Pregunta sobre el equipo, los retos del puesto o el proceso de selección.

-Sé tú mismo: La autenticidad genera confianza y te ayuda a destacar.

- **Después de la entrevista**

-Reflexiona sobre tu desempeño: Anota lo que funcionó bien y lo que podrías mejorar.

-Haz seguimiento si es necesario: Si no recibes respuesta en el plazo indicado, puedes enviar un mensaje cordial para consultar el estado del proceso.

27. Realiza prácticas de entrevistas de trabajo con el programa Interview Warmup de Google para familiarizarte con el uso de esta herramienta y poder mejorar habilidades en entrevistas laborales, gracias a las preguntas simuladas y a la retroalimentación automatizada.

De manera individual, selecciona un área laboral relacionada con tu ciclo formativo y responde al menos a cinco preguntas simuladas, centrándote en presentar tu experiencia profesional, describir tus habilidades clave y responder preguntas situacionales o hipotéticas.

Respuesta abierta y personal.

28. Explica brevemente qué es el Europass y cómo se utiliza para mostrar habilidades y experiencia de manera profesional.

Es una iniciativa de la Unión Europea creada para facilitar la movilidad laboral y académica dentro de Europa. Se compone de varios documentos diseñados para ayudar a estudiantes, trabajadores y empleadores a comprender mejor las competencias y cualificaciones de una persona, sin importar el país donde se haya formado. El Europass no es solo un currículum; es un **conjunto de herramientas online** que permite gestionar las competencias y planificar la carrera profesional en Europa. Está reconocido en todos los países de la Unión Europea, lo que facilita la búsqueda de empleo en otros países de Europa.

- A. Currículum vitae Europass (CV Europass)
- B. Pasaporte de Lenguas Europass
- C. Europass Movilidad
- D. Suplemento al Título o Certificado Europass



El proceso de empleabilidad eficiente

1. Crea un perfil Europass: Puedes registrar tu formación, experiencia laboral, idiomas, competencias digitales, logros y certificados. El perfil se guarda en línea y se puede actualizar en cualquier momento.
2. Elabora un CV profesional: A partir del perfil, puedes crear un CV estructurado con formato europeo y personalizarlo según el puesto o sector, y exportarlo en varios idiomas.
3. Adjunta documentos acreditativos como certificados, diplomas, cartas de recomendación o portafolios.
4. Comparte tu perfil directamente a personas empleadoras o instituciones educativas.

También puedes usarlo para postularte a ofertas de empleo o formación en Europa.

29. Accede a Europass (en línea o en formato impreso) y completa solo la sección de las habilidades lingüísticas, indicando los idiomas que hablas y su nivel (A1, A2, B1, B2, C1, C2).

Comparte con un compañero o compañera cómo te has autoevaluado en cuanto a tus competencias lingüísticas. Al compartir tu proceso de autoevaluación, no solo enseñas, sino que también puedes aprender de tu compañero y este intercambio fomenta una cultura de aprendizaje mutuo y colaboración que es beneficiosa para ambos.

Respuesta abierta.



El proceso de empleabilidad eficiente

Test de repaso

- 1. ¿Cuál es el primer paso recomendable al iniciar una búsqueda de empleo?**
 - a) Enviar currículums a todas las ofertas disponibles sin discriminar.
 - b) Identificar tus objetivos laborales y habilidades clave.
 - c) Crear una cuenta en una red social personal.
- 2. ¿Qué herramienta es más eficaz para establecer contactos profesionales durante la búsqueda de empleo?**
 - a) LinkedIn.
 - b) Instagram.
 - c) WhatsApp.
- 3. ¿Cuál es una estrategia adecuada al escribir una carta de presentación?**
 - a) Usar la misma carta para todas las aplicaciones.
 - b) Personalizar la carta para cada puesto destacando habilidades relevantes.
 - c) Redactar un texto breve sin detalles.
- 4. ¿Cómo puedes destacar en una entrevista de trabajo?**
 - a) Preparándote para responder preguntas comunes y practicando.
 - b) Hablando más que quien hace la entrevista para mostrar seguridad.
 - c) Evitando hacer preguntas al final.
- 5. ¿Cuál es la mejor forma de identificar oportunidades laborales ocultas?**
 - a) Buscar exclusivamente en bolsas de empleo en línea.
 - b) Utilizar tu red de contactos y el networking.
 - c) Esperar a que las empresas publiquen vacantes en redes sociales.



El proceso de empleabilidad eficiente

6. ¿Cuál es un error común al hacer *networking*?

- a) Establecer una relación basada en el interés mutuo.
- b) No seguir el contacto después de una reunión inicial.
- c) Ser respetuoso y auténtico.

7. ¿Qué es la marca personal?

- a) Una estrategia para vender productos físicos en redes sociales.
- b) La percepción que otros tienen de ti basada en tus habilidades, valores y comunicación.
- c) El logotipo que usas en tus redes sociales y currículum.

8. ¿Cómo puede ayudarte la marca personal en tu carrera?

- a) Generando reconocimiento, oportunidades laborales y conexiones.
- b) Haciendo que seas el centro de atención sin importar tus habilidades.
- c) Evitando la necesidad de buscar empleo activamente.

9. ¿Qué es la gamificación en la selección de personal?

- a) La aplicación de juegos para evaluar la personalidad de los candidatos.
- b) La utilización de juegos de vídeo para entrenar a los nuevos empleados.
- c) El uso de técnicas de juego y dinámicas interactivas para evaluar habilidades y conocimientos de las personas candidatas.

10. ¿Qué se busca al usar inteligencia artificial (IA) en la selección de personal?

- a) Sustituir completamente las entrevistas personales.
- b) Hacer que los reclutadores tomen todas las decisiones sin intervención humana.
- c) Analizar grandes cantidades de currículums y preseleccionar candidatos de forma objetiva.



El proceso de empleabilidad eficiente

11. ¿Qué es lo más importante que debe hacer un candidato antes de una entrevista de selección?

- a) Investigar sobre la empresa y el puesto al que postula.
- b) Llegar puntual, pero no prepararse.
- c) Hablar mucho durante la entrevista para impresionar al entrevistador.

12. ¿Cómo se debe manejar una pregunta inesperada o difícil durante una entrevista?

- a) Evitando responderla y cambiando de tema.
- b) Respondiendo rápidamente sin pensar demasiado.
- c) Tomándose un momento para pensar y dar una respuesta reflexiva.

13. ¿Cuál es la mejor forma de hacer preguntas al final de una entrevista de selección?

- a) Preguntar sobre el salario y los beneficios sin mostrar interés en otros aspectos.
- b) Preguntar sobre la cultura de la empresa y las oportunidades de crecimiento profesional.
- c) Preguntar solo si el puesto está disponible de inmediato.

14. ¿Qué documentos principales puedes crear con Europass?

- a) Certificados y diplomas.
- b) Curriculum vitae y carta de presentación.
- c) Informes financieros.

15. ¿Qué herramienta de Europass te permite registrar tus competencias lingüísticas?

- a) El Pasaporte Europeo de Competencias.
- b) La carta de presentación.
- c) La red EURES.

Lo que antes se conocía como "Pasaporte de Lenguas" se ha integrado en la sección "Competencias de idiomas" del perfil Europass. La respuesta correcta sería: a) la sección "Competencias de idiomas" dentro del perfil Europass (pero no aparece como opción).



El proceso de empleabilidad eficiente

Comprueba tu aprendizaje

1. El objetivo de esta actividad es adaptar un currículum a una oferta laboral específica. Para ello, elige un puesto de trabajo (puede ser real o inventado). Investiga brevemente qué habilidades y experiencia se requieren para ese puesto y adapta tu CV destacando:

- **Perfil profesional:** escribe 2 o 3 líneas resaltando por qué eres un buen candidato para ese trabajo.
- **Experiencia laboral:** incluye trabajos o actividades relacionadas con el puesto.
- **Habilidades:** prioriza las más relevantes para la oferta.
- **Por último, compártelo con un compañero o compañera para recibir sugerencias.**

¿Qué diferencias notas entre un currículum genérico y uno adaptado?

Respuesta abierta. Una propuesta de solución es la siguiente:

- **Características del Currículum genérico:**

Mismo contenido para todas las ofertas; No se ajusta al perfil del puesto ni a la empresa; Usa descripciones generales de funciones y logros; Puede parecer impersonal o poco enfocado.

Riesgos: Menor impacto en procesos de selección; Puede pasar desapercibido en sistemas de filtrado automático (ATS); No destaca tus fortalezas más relevantes para el puesto.

- **Características del Currículum adaptado:**

Personalizado para cada oferta de empleo; Destaca las habilidades y logros más relevantes para el puesto; Usa palabras clave del anuncio de trabajo; Refleja interés y conocimiento sobre la empresa.

Ventajas: Mayor probabilidad de ser seleccionado para una entrevista; Mejora el posicionamiento en sistemas de selección automatizados; Transmite profesionalismo y compromiso.



El proceso de empleabilidad eficiente

- 2. En grupos de cuatro alumnos, elaborad una presentación en Powerpoint o Canva en la que presentéis al resto de la clase la respuesta a las siguientes preguntas:**

Respuesta abierta. Una propuesta de solución para enriquecer el debate:

¿Qué es lo primero que revisas en la identidad digital de una persona al buscarla en línea?

Normalmente, lo primero es ver los resultados que aparecen en buscadores (Google, por ejemplo): perfiles públicos en redes sociales, menciones en medios, blogs o foros. Nos da una idea general de su reputación digital y de qué información es más visible.

¿Crees que las redes sociales personales (como Instagram o X) afectan a la percepción profesional?

Sí, aunque no estén pensadas para lo laboral, influyen en cómo se percibe a alguien. Una foto, un comentario polémico o el tono con el que se comunica pueden reforzar o dañar la imagen profesional. Al mismo tiempo, un uso responsable y coherente puede mostrar habilidades comunicativas, creatividad o intereses que sumen valor.

¿Qué estrategias recomendarías para mejorar la presencia digital de alguien?

Mantener actualizado un perfil profesional (por ejemplo, en LinkedIn); Revisar la configuración de privacidad en redes personales para decidir qué mostrar y qué no; Compartir contenido relacionado con su sector o intereses profesionales; Evitar publicaciones que puedan dar una imagen negativa (mensajes ofensivos, datos sensibles, etc.); Trabajar en la "marca personal": mostrar logros, proyectos o habilidades de forma positiva y coherente en distintos canales.

- 3. Para experimentar cómo se aplican juegos en el proceso de selección, durante 30 minutos:**

- **Se diseña una actividad basada en un desafío (como puede ser resolver un puzle o un caso práctico sencillo).**
- **Se formarán equipos y cada grupo deberá resolver el desafío dentro del tiempo establecido.**
- **Durante la actividad, cada equipo deberá trabajar en conjunto, tomar decisiones y solucionar problemas. El docente y los participantes observarán cómo se desarrolla la dinámica grupal.**



El proceso de empleabilidad eficiente

- **Para finalizar, debatirán sobre los resultados y se analizarán las habilidades demostradas durante la actividad (colaboración, liderazgo, creatividad, pensamiento crítico, etc.) y se reflexionará sobre cómo estas habilidades pueden aplicarse en un entorno laboral.**

Respuesta abierta y dirigida por el profesorado.

4. **Dividid la clase en grupos de cuatro estudiantes. A la mitad de los grupos se les asignará el rol de candidatos y a la otra mitad el de reclutadores.**

Los grupos de candidatos crearéis un perfil profesional en LinkedIn para un candidato ficticio ideal para un sector relacionado con el ciclo formativo. Debéis incluir información relevante como experiencia, habilidades, educación y una descripción atractiva.

Los grupos de reclutadores debéis evaluar los perfiles creados. Analizaréis si los perfiles son atractivos y adecuados para un proceso de selección, destacando las fortalezas y áreas de mejora.

Por último, realizaréis un debate en el que cada grupo compartirá su análisis y se discutirá en conjunto qué elementos hacen que un perfil sea más llamativo.

Propuesta de solución para enriquecer el debate:

1. Foto profesional: Imagen clara, con buena iluminación y fondo neutro.
2. Titular impactante: Más allá del cargo actual, incluye palabras clave y tu propuesta de valor.
3. Extracto bien redactado: Breve párrafo que resume quién eres, qué haces y qué te diferencia. Usa un tono cercano y enfocado en logros y objetivos.
4. Experiencia detallada: Describe tus funciones y logros con datos concretos. Usa verbos de acción y destaca resultados medibles.
5. Habilidades relevantes: Añade competencias técnicas y blandas alineadas con tu sector. Prioriza las más buscadas por reclutadores.
6. Recomendaciones y validaciones: Solicita recomendaciones de amistades o supervisores. Valida y recibe validaciones de habilidades.
7. Contenido compartido: Publica o comparte artículos, reflexiones o logros profesionales. Esto demuestra actividad y compromiso con tu sector.
8. URL personalizada: Modifica tu enlace de perfil para que sea fácil de compartir y más profesional (ej. [linkedin.com/in/tu-nombre](https://www.linkedin.com/in/tu-nombre)).



El proceso de empleabilidad eficiente

5. Indica en tu cuaderno si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones y justifica tu respuesta:

a) Es importante enviar el mismo currículum a todas las ofertas de empleo sin modificaciones.

Falsa. Cada oferta de empleo tiene requisitos específicos y un perfil profesional distinto. El currículum debe adaptarse a cada oferta.

b) El *networking* solo es útil para aquellos que buscan un trabajo en áreas de tecnología.

Falsa. El networking es útil en todos los sectores.

c) Utilizar redes sociales como LinkedIn para conectarte con empleadores es una estrategia efectiva para la búsqueda de empleo.

Verdadera. LinkedIn no solo es útil para buscar empleo, sino también para crear oportunidades, construir relaciones profesionales y desarrollar tu carrera profesional.

d) Enviar un correo de seguimiento después de una entrevista no es necesario si ya te dijeron que te contactarán.

Falsa. Aunque te hayan dicho que te contactarán, enviar un correo de seguimiento es una práctica profesional muy recomendable porque demuestra que estás realmente interesado en el puesto y en formar parte de la empresa.

e) En una entrevista de trabajo, es importante ser honesto, incluso si tienes que hablar de tus debilidades.

Verdadera. La honestidad genera confianza y credibilidad.

f) Una carta de presentación debe ser genérica y no personalizarse para cada empresa.

Falsa. Una carta genérica puede parecer poco comprometida o desinteresada.

g) Es preferible enviar una solicitud de empleo con errores gramaticales y ortográficos si no tienes tiempo para revisar.

Falsa. La calidad del lenguaje refleja profesionalidad. Errores gramaticales y ortográficos pueden dar una imagen descuidada o poco seria.

h) Las entrevistas de trabajo no requieren preparación si ya tienes experiencia previa en el puesto.

Falsa. La experiencia es valiosa, pero la preparación es esencial para destacar, conectar con la persona entrevistadora y aumentar tus posibilidades de éxito.



El proceso de empleabilidad eficiente

i) Buscar empleo a través de portales de empleo en línea es una de las formas más comunes y efectivas de encontrar trabajo.

Verdadera. Los portales online son muy usados y efectivos.

j) Es importante hacer una investigación de la empresa antes de una entrevista para demostrar interés y preparación.

Verdadera. Investigar la empresa antes de una entrevista es una estrategia clave para prepararte mejor, conectar con la persona entrevistadora y aumentar tus posibilidades de éxito.

k) La inteligencia artificial elimina por completo los sesgos en el reclutamiento.

Falsa. La IA puede ayudar a reducir ciertos sesgos, pero no los elimina por completo. Su efectividad depende de cómo se diseñe, entrene y supervise el sistema.

6. Debatid sobre el siguiente tema: ¿la inteligencia artificial crea o destruye empleos?

Debéis formar dos grupos, uno a favor y otro en contra. Cada grupo, después de un pequeño periodo de reflexión y discusión, debe argumentar su posición y proponer alternativas para justificar un equilibrio adecuado del uso de estas herramientas de IA.

Propuesta de solución para enriquecer el debate:

A favor (crea empleos)

- Surgen nuevos perfiles profesionales (programadores, analistas de datos, expertos en IA).
- Impulso a nuevas industrias y servicios (salud digital, vehículos autónomos, robótica).
- Complementa al trabajador, liberando de tareas rutinarias.
- Aumenta la productividad empresarial, generando empleo indirecto.
- Facilita el acceso a ofertas y teletrabajo.

En contra (destruye empleos)

- Sustitución de trabajos repetitivos (cajeros, teleoperadores, administrativos).
- Aumenta la desigualdad: quienes no tienen formación tecnológica quedan atrás.
- Reducción de empleo humano en sectores tradicionales (transporte, manufactura, banca).
- Algunos trabajos nuevos son precarios (microtarefas, etiquetado de datos).
- Concentración del mercado en grandes tecnológicas, limitando a pymes.

Como **conclusión para el debate**: la IA no elimina ni crea empleos de forma absoluta, sino que los transforma, obligando a la sociedad a adaptarse con formación y políticas laborales inclusivas.



El proceso de empleabilidad eficiente

7. Con el objetivo de aprender a redactar cartas de presentación adaptadas a diferentes ofertas de empleo, la clase se dividirá en grupos de cuatro alumnos. Cada grupo recibirá una serie de ofertas de empleo seleccionadas de plataformas como InfoJobs o <https://empleate.gob.es/empleo>. Utilizando herramientas de IA como ChatGPT, diseñaréis borradores de cartas de presentación para cada oferta. Posteriormente, revisaréis y personalizaréis los borradores, incorporando información específica sobre vuestras habilidades y experiencias y añadiendo un toque personal para hacerlas más auténticas.

Respuesta abierta adaptada a cada oferta de empleo y al perfil del alumnado.