



Técnicas para el proceso de selección de personal

Actividades

1. En tu provincia, ¿cuáles crees que son los nuevos yacimientos de empleo?

Respuesta abierta. En mi provincia, los nuevos yacimientos de empleo están relacionados con la digitalización y la sostenibilidad. Por ejemplo, hay un aumento en la demanda de especialistas en energías renovables, desarrollo de software y marketing digital. Además, el sector de la salud y el cuidado de personas mayores está en crecimiento debido al envejecimiento de la población.

2. ¿Consideras que tu perfil profesional se ubica dentro de los más demandados en la actualidad? ¿En qué grupo se encontraría?

Respuesta abierta. Si mi perfil está orientado a la tecnología, estaría dentro del grupo de perfiles tecnológicos y digitales, como el desarrollo de aplicaciones o la administración de sistemas informáticos. Si mi perfil es de gestión, podría entrar en los perfiles de gestión y liderazgo ágil.

3. Leed la siguiente publicación del blog de la fundación Adecco y, en equipos, elaborad una infografía en la que recojáis los sectores con más demanda de personas trabajadoras en vuestra comunidad autónoma: bit.ly/sectores-empleo.

Respuesta abierta. Se puede hacer una infografía usando herramientas como Canva o Piktochart, incluyendo sectores como tecnología, sanidad, educación y energías renovables, dependiendo de la comunidad autónoma.

4. En grupos de tres estudiantes, buscad en Internet una empresa de headhunters donde demanden vuestro perfil.

Respuesta abierta. Algunas empresas de headhunters conocidas son Michael Page, Hays y Robert Walters. Podemos buscar en sus sitios web para encontrar ofertas de empleo en nuestro sector.

5. ¿Cuáles son las principales diferencias en el proceso de selección de personal entre el sector público y el sector privado?

En el sector público, la selección se basa en concursos, oposiciones o concurso-oposición, con criterios objetivos y normativas estrictas. En el sector privado, los procesos son más flexibles y pueden incluir entrevistas, pruebas psicométricas y dinámicas de grupo.

6. ¿Qué rol desempeña la IA en los procesos modernos de selección de personal y cómo beneficia a las empresas?

La IA ayuda a filtrar currículums, analizar competencias y reducir sesgos en la selección de personal, lo que hace el proceso más eficiente y equitativo.



Técnicas para el proceso de selección de personal

7. En equipos, elaborad una lista que recoja las ventajas y desventajas de las entrevistas en línea frente a las presenciales en los procesos de selección. Ponedla en común con el resto de la clase.

-Ventajas: ahorro de tiempo y dinero, posibilidad de entrevistar candidatos de diferentes lugares, flexibilidad.

-Desventajas: falta de comunicación no verbal completa, posibles problemas técnicos, menor conexión interpersonal.

8. El coaching para superar procesos de selección de personal es una tendencia. Busca en alguna web o en las redes sociales dos ejemplos en que se publicite un coach y resume qué servicios ofrece.

Un ejemplo es "The Job Coach", que ofrece asesoría para mejorar el CV y preparar entrevistas. Otro es "Talent Boost", que se enfoca en entrenamiento en habilidades blandas y marca personal.

9. Menciona dos tipos de entrevistas y explica brevemente en qué consiste cada una.

- Entrevista individual: Un entrevistador y un candidato conversan sobre la experiencia, habilidades y motivaciones.

- Entrevista en grupo: Varios candidatos son evaluados al mismo tiempo para observar su interacción y habilidades sociales.

10. ¿Qué es una entrevista por competencias y cuál es su objetivo en un proceso de selección de personal?

Es una entrevista enfocada en evaluar habilidades específicas mediante preguntas sobre experiencias pasadas. Su objetivo es predecir el desempeño del candidato en el puesto.

11. Vamos a hacer una simulación de entrevista de trabajo. Debes seguir estos pasos:

a) Formad equipos de 2 o 3 personas y asignad los siguientes roles:

● **Persona entrevistadora:** formula las preguntas y evalúa la respuesta del candidato.

● **Persona candidata:** responde a las preguntas utilizando estrategias adecuadas (claridad, seguridad, lenguaje corporal, etc.).

● **Persona observadora (opcional):** analiza la entrevista y da feedback.

b) Realizad la entrevista. Usad la lista de preguntas de la infografía y añadid alguna improvisada si queréis.



Técnicas para el proceso de selección de personal

c) Cambio de roles: todos deben pasar por la experiencia de ser entrevistados.

d) Debate y feedback: comentad qué respuestas han sido efectivas y qué aspectos pueden mejorarse.

Respuesta abierta.

12. Imagina que estas en una entrevista y la persona entrevistadora te pide que describas una situación en la que te enfrentaste a una situación muy estresante y cómo la resolviste. Utiliza alguno de los métodos mencionados.

Respuesta abierta. Se puede utilizar el método STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado) ayuda a estructurar respuestas de manera efectiva.

13. ¿Qué sectores en Europa tienen una alta demanda de profesionales debido a la digitalización y la transformación empresarial?

Tecnología (IA, ciberseguridad, desarrollo de software), salud, energías renovables y logística.

14. ¿Qué ventajas ofrece la plataforma Europass a quienes buscan empleo en otros países de la Unión Europea?

Permite crear un currículum estandarizado reconocido en la UE, facilita la movilidad laboral y permite generar perfiles en varios idiomas.

15. ¿Qué es EURES y cómo ayuda a las personas trabajadoras europeas?

EURES es una red de empleo de la Unión Europea que conecta trabajadores con oportunidades en distintos países, ofreciendo información y asesoramiento sobre movilidad laboral.



Técnicas para el proceso de selección de personal

Test de repaso

1. ¿Qué son los yacimientos de empleo?

- a) Nuevas tecnologías aplicadas al empleo.
- b) Sectores económicos con alta capacidad para generar trabajo.
- c) Estrategias para evitar el desempleo.
- d) Empresas dedicadas a la contratación.

2. ¿Cuál de los siguientes sectores se menciona como emergente y con gran demanda laboral?

- a) La agricultura tradicional. c) El turismo.
- b) Las energías renovables. d) El textil.

3. ¿Qué tipo de entrevista permite evaluar habilidades de liderazgo y comunicación al observar la interacción entre las personas candidatas?

- a) La entrevista individual.
- b) La entrevista por competencias.
- c) La entrevista online.
- d) La entrevista en grupo.

4. ¿Qué perfil profesional es mencionado como esencial en la industria 4.0?

- a) Técnicos de turismo.
- b) Especialistas en IA y aprendizaje automático.
- c) Expertos en dietética.
- d) Diseñadores gráficos

5. ¿Cuál de los siguientes es un perfil de Formación Profesional relacionado con la sostenibilidad?

- a) Técnico en sistemas microinformáticos.
- b) Técnico en química ambiental.



Técnicas para el proceso de selección de personal

- c) Técnico en gestión administrativa.
- d) Técnico en comercio internacional.

6. ¿Qué ventaja tiene el reclutamiento interno en una empresa?

- a) Aumenta los costes de contratación.
- b) Permite incorporar personas de otros países.
- c) Motiva y fideliza al personal actual.
- d) Aumenta el tiempo de adaptación.

7. ¿Cuál de los siguientes métodos de selección es exclusivo del sector público?

- a) La entrevista individual.
- b) El reclutamiento por referencias.
- c) Las oposiciones.
- d) Los headhunters.



Técnicas para el proceso de selección de personal

Reto profesional



RETO PROFESIONAL

Una empresa emergente (*startup*) de moda sostenible, dedicada a la venta de ropa unisex a través de su tienda en línea, está en plena expansión y necesita constituir su primer equipo. Su misión es ofrecer productos que no solo sean inclusivos en estilo, sino también respetuosos con el medio ambiente, alineándose con una filosofía de responsabilidad social y sostenibilidad.



La empresa busca perfiles variados: especialistas en marketing digital, expertos en sostenibilidad, diseñadores de moda sostenible y personal de atención al cliente. Sin embargo, al ser una *startup*, cuenta con recursos limitados y necesita un proceso de selección ágil, innovador e inclusivo.

En equipos, debéis diseñar una estrategia de reclutamiento y selección de personal para esta *startup*, aplicando los contenidos aprendidos en la unidad (yacimientos de empleo, perfiles demandados, técnicas de reclutamiento, herramientas digitales, etc.). La estrategia debe incluir todas las etapas del proceso, desde la atracción de talento hasta la integración de las personas seleccionadas.

Para resolver el reto, cada equipo va a aplicar el *design thinking* o pensamiento de diseño. Las fases del proceso serán las siguientes:

1. **Empatizar.** Investigad las necesidades de personal de la empresa: ¿qué perfiles necesitan? ¿Qué estudios son los que mejor preparan a las personas candidatas para esos puestos?
2. **Definir.** Detectad los problemas clave a los que se enfrentarán en la selección: ¿cómo atraer a las personas candidatas correctas con un presupuesto limitado? ¿Cómo implementar una selección inclusiva? ¿Qué herramientas o técnicas de reclutamiento son más eficientes en esta situación?
3. **Idea.** Generad ideas sobre las técnicas de reclutamiento que podrían utilizar y proponed pruebas de selección específicas que aseguren la elección de las personas candidatas adecuadas para la cultura y necesidades de la empresa.
4. **Prototipar.** Diseñad un prototipo de entrevista de trabajo para uno de los perfiles buscados.
5. **Evaluar.** Presentad la estrategia de selección de forma atractiva y concreta a través de una infografía, un mapa mental o una presentación de diapositivas ante el resto de la clase, la cual generará retroalimentación.

Respuesta abierta.

1. Empatizar: Investigación de las necesidades de personal

El primer paso es comprender profundamente las necesidades de la startup. En este caso, la empresa se dedica a la moda sostenible y busca perfiles diversos. Aquí es crucial investigar sobre los siguientes puntos:

Perfiles demandados:

- **Especialistas en marketing digital:** buscan personas con habilidades en SEO, publicidad en redes sociales, análisis de datos y estrategias de contenido.
- **Expertos en sostenibilidad:** profesionales con conocimiento en moda ética, materiales reciclables, cadena de suministro responsable, y estándares ecológicos.
- **Diseñadores de moda sostenible:** personas con conocimientos de diseño, confección, y tendencias de moda responsable.
- **Personal de atención al cliente:** habilidades de comunicación, empatía, y resolución de conflictos, con un enfoque en la atención personalizada.

Estudios recomendados:

- **Marketing Digital:** carreras o cursos en marketing, publicidad, comunicación digital, análisis de datos.



Técnicas para el proceso de selección de personal

- Sostenibilidad: carreras en ciencias ambientales, ingeniería ambiental, moda sostenible, responsabilidad social corporativa.
- Diseño de moda sostenible: carreras en diseño de moda con especialización en sostenibilidad o moda ética.
- Atención al cliente: formación en relaciones públicas, comunicación, o atención al cliente.

Tareas a realizar:

- Entrevistar a los fundadores o responsables de la startup para comprender sus valores, visión y necesidades.
- Investigar el mercado para saber qué profesionales están en demanda en el sector de la moda sostenible.

2. Definir: Identificación de los problemas clave

Con la información recabada, el equipo debe definir los problemas que podrían surgir en el proceso de selección. Algunas posibles dificultades son:

- Presupuesto limitado: La empresa es una startup con recursos limitados, por lo que atraer talento puede ser complicado sin grandes presupuestos para anuncios o headhunters.
- Selección inclusiva: Asegurarse de que el proceso sea accesible para todas las personas, independientemente de su género, etnia, o capacidad. Esto es especialmente importante en una marca que promueve la inclusión y diversidad.
- Herramientas de reclutamiento: Identificar herramientas digitales y técnicas de reclutamiento que sean rentables y eficientes.

Preguntas clave a resolver:

¿Cómo atraer a los candidatos correctos sin un gran presupuesto?

Solución: Utilizar plataformas de reclutamiento gratuitas o de bajo costo (LinkedIn, Glassdoor, Indeed), colaborar con universidades o asociaciones de moda sostenible, crear contenido en redes sociales que atraiga a profesionales apasionados por la sostenibilidad.

¿Cómo hacer la selección inclusiva?

Solución: Implementar herramientas de evaluación de habilidades sin sesgos, ofrecer entrevistas por video o chat para personas con diferentes capacidades, redactar ofertas laborales inclusivas.

¿Qué técnicas de reclutamiento son más eficientes?

Solución: Emplear pruebas psicométricas, entrevistas estructuradas por competencias, y dinámicas grupales virtuales. Además, buscar perfiles en foros y grupos dedicados a la moda sostenible.

3. Idear: Generar ideas para las técnicas de reclutamiento

Aquí es donde el equipo genera ideas concretas para atraer y seleccionar candidatos.

Técnicas de reclutamiento:

- Redes sociales: Crear una campaña visual sobre los valores de la marca, que no solo atraiga a los consumidores sino también a futuros empleados.



Técnicas para el proceso de selección de personal

- Colaboraciones con instituciones educativas: Contactar universidades de diseño, marketing y sostenibilidad para atraer a jóvenes profesionales que estén comenzando su carrera.
- Uso de plataformas digitales: Usar LinkedIn y otras plataformas gratuitas de empleo para captar talento sin un presupuesto elevado.

Pruebas de selección:

- Test psicométricos: Para evaluar habilidades cognitivas, rasgos de personalidad, y competencias emocionales de los candidatos.
- Dinámicas grupales virtuales: Para evaluar cómo los candidatos interactúan en equipo y su capacidad para adaptarse a la cultura de la empresa.
- Entrevistas por competencias: Preguntas situacionales para conocer la experiencia de los candidatos y cómo reaccionan ante desafíos específicos relacionados con la moda sostenible.

4. Prototipar: Diseñar el prototipo de entrevista

Para facilitar la selección, se puede diseñar un prototipo de entrevista para un perfil específico, como el de diseñador de moda sostenible.

Prototipo de entrevista para el puesto de diseñador de moda sostenible:

- Introducción: Explicar la misión de la empresa y su enfoque en la moda ética y sostenible.
- Preguntas técnicas:
 - ¿Cuál es tu experiencia en el uso de materiales sostenibles?
 - ¿Cómo integrarías prácticas responsables en el proceso de diseño?
 - ¿Qué opinas de la economía circular aplicada a la moda?
- Preguntas de competencia:
 - Cuéntame sobre una vez que hayas trabajado en un equipo multidisciplinario para resolver un desafío en el diseño.
 - Describe una situación en la que tuviste que tomar una decisión difícil en relación con la sostenibilidad en un proyecto de moda.
- Evaluación de motivación: ¿Qué te atrae de trabajar en una startup que promueve la moda ética y sostenible?

5. Evaluar: Presentación de la estrategia

Finalmente, el equipo debe presentar su estrategia de selección utilizando herramientas visuales atractivas.

Opciones de presentación:

- Infografía: Crear una infografía visualmente atractiva que muestre el proceso de selección completo, desde la atracción de talento hasta la integración.
- Mapa mental: Usar un mapa mental para mostrar las conexiones entre los diferentes pasos del proceso de selección, destacando las herramientas y técnicas clave.



Técnicas para el proceso de selección de personal

- Presentación de diapositivas: Diseñar una presentación clara y estructurada que aborde cada fase del proceso de selección, con ejemplos y justificación de las decisiones tomadas.

Puntos clave a destacar en la presentación:

- El enfoque inclusivo y sostenible en el reclutamiento.
- Las técnicas innovadoras adaptadas a un presupuesto limitado.
- La importancia de atraer y seleccionar talento que comparta los valores de la empresa.



Técnicas para el proceso de selección de personal

Comprueba tu aprendizaje

1. Completa en tu cuaderno las siguientes frases con las palabras adecuadas.

yacimientos de empleo	competencias digitales
industria 4.0	entrevista en grupo
teletrabajo	Europass
reclutamiento interno	redes sociales
inteligencia artificial	sostenibilidad

- a) Los ... son sectores económicos con gran potencial para crear nuevas oportunidades laborales, debido a los cambios tecnológicos, sociales o económicos.
- b) El ... ha permitido que muchas personas trabajen desde casa, transformando el entorno laboral y las herramientas de comunicación en las empresas.
- c) Gracias al avance de la ... , las empresas pueden reducir sesgos en el proceso de selección, analizando los currículums de manera más eficiente.
- d) La ... es un tipo de entrevista que permite evaluar la interacción entre las personas candidatas, observando su capacidad de liderazgo y trabajo en equipo.
- e) Para facilitar la movilidad laboral en la Unión Europea, la plataforma ... permite crear un currículum reconocido en todos los países de la UE.
- f) En la ... , las empresas utilizan tecnologías avanzadas y la automatización para optimizar procesos y aumentar la eficiencia.
- g) El ... ayuda a reducir costes y tiempos de adaptación, promoviendo a personas empleadas actuales para ocupar nuevas posiciones dentro de la misma empresa.
- h) Las ... son esenciales hoy en día y permiten a las personas candidatas demostrar su familiaridad con herramientas y plataformas digitales.
- i) Las empresas valoran la ... porque las personas empleadas que la practican ayudan a preservar el medio ambiente y reducen el impacto ecológico de las actividades empresariales.



Técnicas para el proceso de selección de personal

j) Las ... y plataformas profesionales son cada vez más utilizadas en el proceso de selección de personal para encontrar y evaluar a posibles personas candidatas.

- a) Yacimientos de empleo
- b) Teletrabajo
- c) Inteligencia artificial
- d) Entrevista en grupo
- e) Europass
- f) Industria 4.0
- g) Reclutamiento interno
- h) Competencias digitales
- i) Sostenibilidad
- j) Redes sociales

2. Identifica dos perfiles profesionales en auge en España y explica qué formación de FP es necesaria para cada uno.

- Técnico en Ciberseguridad: se requiere la FP de Grado Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red, con especialización en Ciberseguridad.
- Especialista en Energías Renovables: se recomienda la FP de Grado Superior en Energías Renovables, con formación en instalación y mantenimiento de sistemas solares o eólicos.

3. Imagina que trabajas en el sector de la tecnología y necesitas mejorar tus habilidades de IA y aprendizaje automático. Describe qué pasos podrías dar para adquirir estas competencias.

- Realizar cursos especializados en plataformas como Coursera o edX.
- Obtener certificaciones en IA y Machine Learning, como las de Google o Microsoft.
- Practicar con proyectos propios usando Python y bibliotecas como TensorFlow o PyTorch.
- Participar en comunidades y eventos de tecnología para compartir conocimientos.

4. Describe cómo aplicarías el método STAR para responder a una pregunta en una entrevista laboral en la que te piden que demuestres tus habilidades de trabajo en equipo.



Técnicas para el proceso de selección de personal

- Situación: En un proyecto académico, hubo desacuerdo entre los miembros.
- Tarea: Mi responsabilidad era mediar y garantizar la colaboración.
- Acción: Organicé reuniones, promoví la comunicación efectiva y dividí las tareas según habilidades.
- Resultado: Se logró completar el proyecto con éxito y dentro del plazo.

5. Selecciona una técnica de reclutamiento que consideres eficaz para contratar personal en una pequeña empresa y explica por qué la eliges.

Reclutamiento a través de redes sociales (LinkedIn, Indeed): permite encontrar talento con habilidades específicas sin grandes costes.

6. Investiga el mercado laboral de tu comunidad autónoma y selecciona dos sectores con alta demanda de trabajo. Explica por qué crees que estos sectores son relevantes en tu región.

- Tecnología e informática: creciente digitalización y necesidad de especialistas en software y ciberseguridad.
- Sanidad y atención social: envejecimiento de la población y mayor demanda de profesionales de salud.

7. Supón que participas en un proceso de selección para un puesto en el sector de los estudios que estás cursando. ¿Qué habilidades específicas y conocimientos crees que deberías destacar durante la entrevista?

- Conocimientos técnicos específicos del área de estudio.
- Habilidades digitales y dominio de herramientas clave.
- Trabajo en equipo y capacidad de resolución de problemas.

8. Estás interesado en buscar empleo en otro país de la Unión Europea. Describe los pasos que seguirías para asegurar que tu perfil es compatible y cumplir con los requisitos.

- 1) Verificar el reconocimiento de mi formación en el país de destino.
- 2) Adaptar el currículum a los estándares europeos (Europass).
- 3) Mejorar el nivel de idioma si es necesario.
- 4) Buscar ofertas en portales europeos como EURES.



Técnicas para el proceso de selección de personal

9. Simula una entrevista en la que respondas cómo manejaste una situación de estrés en el trabajo o los estudios. Utiliza un enfoque estructurado como el método CAR o PAR.

- Contexto: Plazo ajustado para entregar un proyecto universitario.
- Acción: Organicé mejor mi tiempo y establecí prioridades.
- Resultado: Logré terminar el proyecto a tiempo y con buenos resultados.

10. Elabora una lista de tres habilidades digitales que serían útiles para un puesto relacionado con tu perfil profesional y explica cómo podrías desarrollarlas.

- 1) Análisis de datos: Cursos en Python y Excel avanzado.
- 2) Marketing digital: Formación en SEO y gestión de redes.
- 3) Ciberseguridad: Certificaciones y prácticas con simulaciones.

11. Lee cada una de las siguientes afirmaciones y marca si son verdaderas (V) o falsas (F). En caso de ser falsas, corrige en tu cuaderno la afirmación.

	V	F
El sector tecnológico es uno de los que mayor crecimiento presenta en España y en Europa, con una gran demanda de especialistas en inteligencia artificial y ciberseguridad.	...	...
Los yacimientos de empleo solo existen en sectores tecnológicos y digitales.	...	...
La Formación Profesional (FP) ofrece ciclos formativos alineados con los perfiles más demandados en el mercado laboral actual.	...	...
El teletrabajo y la digitalización han transformado los sectores tradicionales como la agricultura, la industria y los servicios.	...	...
Los procesos de selección en el sector público y privado son idénticos y siguen las mismas normativas.	...	...
El método STAR es una técnica utilizada para responder preguntas en entrevistas de trabajo de manera estructurada y efectiva.	...	...
El reclutamiento interno consiste en buscar candidatos fuera de la empresa para nuevas posiciones.	...	...



Técnicas para el proceso de selección de personal

Afirmación	V/F	Corrección si es falsa
El sector tecnológico es uno de los que mayor crecimiento presenta en España y en Europa, con una gran demanda de especialistas en inteligencia artificial y ciberseguridad.	V –	
Los yacimientos de empleo solo existen en sectores tecnológicos y digitales.	F	Los yacimientos de empleo también existen en sectores tradicionales como salud, educación, industria y servicios.
La Formación Profesional (FP) ofrece ciclos formativos alineados con los perfiles más demandados en el mercado laboral actual.	V –	
El teletrabajo y la digitalización han transformado los sectores tradicionales como la agricultura, la industria y los servicios.	V –	
Los procesos de selección en el sector público y privado son idénticos y siguen las mismas normativas.	F	Los procesos de selección en el sector público y privado difieren; el público sigue normativas legales estrictas, mientras que el privado es más flexible y orientado a competencias.
El método STAR es una técnica utilizada para responder preguntas en entrevistas de trabajo de manera estructurada y efectiva.	V –	
El reclutamiento interno consiste en buscar candidatos fuera de la empresa para nuevas posiciones.	F	El reclutamiento interno busca candidatos dentro de la empresa; el externo busca candidatos fuera.