



Activitats

1. A la teva província, quins creus que són els nous jaciments d'ocupació?

Resposta oberta. A la meua província, els nous jaciments d'ocupació estan relacionats amb la digitalització i la sostenibilitat. Per exemple, hi ha un augment en la demanda despecialistes en energies renovables, desenvolupament de programari i màrqueting digital. A més, el sector de la salut i la cura de la gent gran està en creixement a causa de l'envelliment de la població.

2. Consideres que el teu perfil professional s'ubica dins dels més demandats actualment? En quin grup es trobaria?

Resposta oberta. Si el meu perfil està orientat a la tecnologia, estaria dins del grup de perfils tecnològics i digitals, com ara el desenvolupament d'aplicacions o l'administració de sistemes informàtics. Si el meu perfil és de gestió, podria entrar als perfils de gestió i lideratge àgil.

3. Llegiu la següent publicació del bloc de la fundació Adecco i, en equips, elaboreu una infografia en què reculli els sectors amb més demanda de persones treballadores a la vostra comunitat autònoma: bit.ly/sectors-ocupació.

Resposta oberta. Es pot fer una infografia usant eines com Canva o Piktochart, incloent sectors com a tecnologia, sanitat, educació i energies renovables, depenent de la comunitat autònoma.

4. En grups de tres estudiants, busqueu a Internet una empresa de headhunters on demanin el vostre perfil.

Resposta oberta. Algunes empreses de headhunters conegudes són Michael Page, Hays i Robert Walters. Podem buscar als seus llocs web per trobar ofertes de feina al nostre sector.

5. Quines són les diferències principals en el procés de selecció de personal entre el sector públic i el sector privat?

Al sector públic, la selecció es basa en concursos, oposicions o concurs-oposició, amb criteris objectius i normatives estrictes. Al sector privat, els processos són més flexibles i poden incloure entrevistes, proves psicomètriques i dinàmiques de grup.

6. Quin rol exerceix la IA en els processos moderns de selecció de personal i com beneficia les empreses?

La IA ajuda a filtrar currículums, analitzar competències i reduir biaixos en la selecció de personal, cosa que fa el procés més eficient i equitatiu.



Tècniques per al procés de selecció de personal

7. En equips, elaboreu una llista que reculli els avantatges i desavantatges de les entrevistes en línia davant de les presencials en els processos de selecció. Poseu-la en comú amb la resta de la classe.

-Avantatges: estalvi de temps i diners, possibilitat d'entrevistar candidats de diferents llocs, flexibilitat.

-Desavantatges: manca de comunicació no verbal completa, possibles problemes tècnics, menor connexió interpersonal.

8. El coaching per superar processos de selecció de personal és una tendència. Busca en alguna web oa les xarxes socials dos exemples en què es publiciti un coach i resumeix quins serveis ofereix.

Un exemple és " The Job Coach", que ofereix assessoria per millorar el CV i preparar entrevistes. Un altre és " Talent Boost ", que s'enfoca en entrenament en habilitats toves i marca personal.

9. Esmenteu dos tipus d'entrevistes i expliqueu breument en què consisteix cadascuna.

- Entrevista individual: Un entrevistador i un candidat conversen sobre l'experiència, les habilitats i les motivacions.

- Entrevista en grup: Diversos candidats són avaluats alhora per observar la seva interacció i habilitats socials.

10. Què és una entrevista per competències i quin és el vostre objectiu en un procés de selecció de personal?

És una entrevista enfocada a avaluar habilitats específiques mitjançant preguntes sobre experiències passades. El seu objectiu és predir l'exercici del candidat al lloc.

11. Farem una simulació d'entrevista de feina. Has de seguir aquests passos:

a) Formeu equips de 2 o 3 persones i assigneu els rols següents:

- **Persona entrevistadora:** formula les preguntes i avalua la resposta del candidat.

- **Persona candidata:** respon les preguntes utilitzant estratègies adequades (claredat, seguretat, llenguatge corporal, etc.).

- **Persona observadora (opcional):** analitza l'entrevista i dóna feedback .

b) Realitzeu l'entrevista. Feu servir la llista de preguntes de la infografia i afegiu-ne alguna improvisada si voleu.

c) Canvi de rols: tots han de passar per l'experiència de ser entrevistats.



Tècniques per al procés de selecció de personal

d) Debat i feedback : comenteu quines respostes han estat efectives i quins aspectes es poden millorar.

Resposta oberta.

12. Imagina que estàs en una entrevista i la persona entrevistadora et demana que descriguis una situació en què t'has enfrontat a una situació molt estressant i com la vas resoldre. Utilitza algun dels mètodes esmentats.

Resposta oberta. Es pot fer servir el mètode STAR (Situació, Tasca, Acció, Resultat) ajuda a estructurar respostes de manera efectiva.

13. Quins sectors a Europa tenen una alta demanda de professionals a causa de la digitalització i la transformació empresarial?

Tecnologia (IA, ciberseguretat, desenvolupament de programari), salut, energies renovables i logística.

14. Quins avantatges ofereix la plataforma Europass als que busquen feina a altres països de la Unió Europea?

Permet crear un currículum estandarditzat reconegut a la UE, facilita la mobilitat laboral i permet generar perfils en diversos idiomes.

15. Què és EURES i com ajuda les persones treballadores europees?

EURES és una xarxa d'ocupació de la Unió Europea que connecta treballadors amb oportunitats a diferents països, oferint informació i assessorament sobre mobilitat laboral.



Test de repàs

1. Què són els jaciments de feina?

- a) Noves tecnologies aplicades a l'ocupació.
- b) Sectors econòmics amb alta capacitat per generar feina.
- c) Estratègies per evitar la desocupació.
- d) Empreses dedicades a la contractació.

2. Quin dels sectors següents s'esmenta com a emergent i amb gran demanda laboral?

- a) L'agricultura tradicional. c) El turisme.
- b) Les energies renovables. d) El tèxtil.

3. Quina mena d'entrevista permet avaluar habilitats de lideratge i comunicació en observar la interacció entre les persones candidates?

- a) L'entrevista individual.
- b) L'entrevista per competències.
- c) L'entrevista en línia.
- d) L'entrevista en grup.

4. Quin perfil professional és esmentat com a essencial a la indústria 4.0?

- a) Tècnics de turisme.
- b) Especialistes en IA i aprenentatge automàtic.
- c) Experts en dietètica.
- d) Dissenyadors gràfics

5. Quin dels següents és un perfil de Formació Professional relacionat amb la sostenibilitat?

- a) Tècnic en sistemes microinformàtics.
- b) Tècnic en química ambiental.



Tècniques per al procés de selecció de personal

c) Tècnic en gestió administrativa.

d) Tècnic en comerç internacional.

6. Quin avantatge té el reclutament intern en una empresa?

a) Augmenta els costos de contractació.

b) Permet incorporar-hi persones d'altres països.

c) Motiva i fidelitza el personal actual.

d) Augmenta el temps d'adaptació.

7. Quin dels mètodes de selecció següents és exclusiu del sector públic?

a) L'entrevista individual.

b) El reclutament per referències.

c) Les oposicions.

d) Els headhunters .



Repte professional



REpte PROFESSIONAL

Una empresa emergent (*startup*) de moda sostenible, dedicada a la venda de roba unisex per la seva botiga en línia, està en plena expansió i necessita constituir el seu primer equip. La seva missió és oferir productes que no només siguin inclusius en estil, sinó també respectuosos amb el medi ambient, alineant-se amb una filosofia de responsabilitat social i sostenibilitat.



L'empresa cerca perfils variats: especialistes en màrqueting digital, experts en sostenibilitat, dissenyadors de moda sostenible i personal d'atenció al client. No obstant això, en ser una *startup*, compta amb recursos limitats i necessita un procés de selecció àgil, innovador i inclusiu.

En equips, heu de dissenyar una estratègia de reclutament i selecció de personal per a aquesta *startup*, aplicant els continguts apresos a la unitat (jaciments d'ocupació, perfils demanats, tècniques de reclutament, eines digitals, etc.). L'estratègia ha d'incloure totes les etapes del procés, des de l'atracció de talent fins a la integració de les persones seleccionades.

Per resoldre el repte, cada equip aplicarà el *design thinking* o pensament de disseny. Les fases del procés seran les següents:

1. Empatitzar. Investigueu les necessitats de personal de l'empresa: quins perfils necessiten? Quins estudis són els que millor preparen les persones candidates per a aquests llocs?
2. Definir. Detecteu els problemes clau als quals s'enfrontaran en la selecció: com atreure les persones candidates correctes amb un pressupost limitat? Com implementar una selecció inclusiva? Quines eines o tècniques de reclutament són més eficients en aquesta situació?
3. Idea. Genereu idees sobre les tècniques de reclutament que podrien utilitzar i proposeu proves de selecció específiques que assegurin l'elecció de les persones candidates adequades per a la cultura i necessitats de l'empresa.
4. Prototipar. Dissenyeu un prototip d'entrevista de treball per a un dels perfils buscats.
5. Avaluar. Presenteu l'estratègia de selecció de forma atractiva i concreta per mitjà d'una infografia, un mapa mental o una presentació de diapositives davant la resta de la classe, la qual generarà retroacció.

Resposta oberta.

1. Empatitzar: Investigació de les necessitats de personal

El primer pas és comprendre profundament les necessitats de la *startup*. En aquest cas, l'empresa es dedica a la moda sostenible i cerca perfils diversos. Aquí és crucial investigar sobre els punts següents:

Perfils demanats:

- Especialistes en màrqueting digital: busquen persones amb habilitats en SEO, publicitat a xarxes socials, anàlisi de dades i estratègies de contingut.
- Experts en sostenibilitat: professionals amb coneixement en moda ètica, materials reciclables, cadena de subministrament responsable i estàndards ecològics.
- Dissenyadors de moda sostenible: persones amb coneixements de disseny, confecció i tendències de moda responsable.
- Personal d'atenció al client: habilitats de comunicació, empatia i resolució de conflictes, amb un enfocament a l'atenció personalitzada.

Estudis recomanats:

- Màrqueting Digital: curses o cursos en màrqueting, publicitat, comunicació digital, anàlisi de dades.



Tècniques per al procés de selecció de personal

- Sostenibilitat: carreres en ciències ambientals, enginyeria ambiental, moda sostenible, responsabilitat social corporativa.
- Disseny de moda sostenible: curses en disseny de moda amb especialització en sostenibilitat o moda ètica.
- Atenció al client: formació en relacions públiques, comunicació o atenció al client.

Tasques a realitzar:

- Entrevistar els fundadors o responsables de la startup per comprendre'n els valors, la visió i les necessitats.
- Investigar el mercat per saber quins professionals estan en demanda al sector de la moda sostenible.

2. Definir: Identificació dels problemes clau

Amb la informació recollida, l'equip ha de definir els problemes que podrien sorgir en el procés de selecció. Algunes possibles dificultats són:

- Pressupost limitat: L'empresa és una startup amb recursos limitats, de manera que atraure talent pot ser complicat sense grans pressupostos per a anuncis o headhunters.
- Selecció inclusiva: Assegurar-se que el procés sigui accessible per a totes les persones, independentment del gènere, ètnia o capacitat. Això és especialment important en una marca que promou la inclusió i la diversitat.
- Eines de reclutament: Identificar eines digitals i tècniques de reclutament que siguin rendibles i eficients.

Preguntes clau a resoldre:

Com atraure els candidats correctes sense un gran pressupost?

Solució: Utilitzar plataformes de reclutament gratuïtes o de baix cost (LinkedIn, Glassdoor, Indeed), col·laborar amb universitats o associacions de moda sostenible, crear contingut en xarxes socials que atregui professionals apassionats per la sostenibilitat.

Com fer la selecció inclusiva?

Solució: Implementar eines d'avaluació d'habilitats sense biaixos, oferir entrevistes per vídeo o xat per a persones amb capacitats diferents, redactar ofertes laborals inclusives.

Quines tècniques de reclutament són més eficients?

Solució: Emprar proves psicomètriques, entrevistes estructurades per competències, i dinàmiques grupals virtuals. A més, cercar perfils en fòrums i grups dedicats a la moda sostenible.

3. Idear: Generar idees per a les tècniques de reclutament

Aquí és on l'equip genera idees concretes per atraure i seleccionar candidats.

Tècniques de reclutament:

- Xarxes socials: Crear una campanya visual sobre els valors de la marca, que no només atregui els consumidors sinó també futurs empleats.



Tècniques per al procés de selecció de personal

- Col·laboracions amb institucions educatives: Contactar universitats de disseny, màrqueting i sostenibilitat per atraure joves professionals que estiguin començant la seva carrera.
- Ús de plataformes digitals: Usar LinkedIn i altres plataformes gratuïtes de feina per captar talent sense un pressupost elevat.

Proves de selecció:

- Test psicomètrics: Per avaluar habilitats cognitives, trets de personalitat, i competències emocionals dels candidats.
- Dinàmiques grupals virtuals: Per avaluar com els candidats interactuen en equip i la capacitat d'adaptar-se a la cultura de l'empresa.
- Entrevistes per competències: Preguntes situacionals per conèixer l'experiència dels candidats i com reaccionen davant de desafiaments específics relacionats amb la moda sostenible.

4. Prototipar: Dissenyar el prototip d'entrevista

Per facilitar la selecció, podeu dissenyar un prototip d'entrevista per a un perfil específic, com el de dissenyador de moda sostenible.

Prototip d'entrevista per al lloc de dissenyador de moda sostenible:

- Introducció: Explicar la missió de l'empresa i el seu enfocament a la moda ètica i sostenible.
- Preguntes tècniques:
Quina és la vostra experiència en l'ús de materials sostenibles?
Com integraries pràctiques responsables al procés de disseny?
Què en penses de l'economia circular aplicada a la moda?
- Preguntes de competència:
Explica'm sobre un cop hakis treballat en un equip multidisciplinari per resoldre un desafiament en el disseny.
Describeix una situació en què vas haver de prendre una decisió difícil en relació amb la sostenibilitat en un projecte de moda.
- Avaluació de motivació: Què t'atreu de treballar a una startup que promou la moda ètica i sostenible?

5. Avaluar: Presentació de l'estratègia

Finalment, l'equip ha de presentar la seva estratègia de selecció utilitzant eines visuals atractives.

Opcions de presentació:

- Infografia: crear una infografia visualment atractiva que mostri el procés de selecció complet, des de l'atracció de talent fins a la integració.
- Mapa mental: Usar un mapa mental per mostrar les connexions entre els diferents passos del procés de selecció, destacant les eines i tècniques clau.
- Presentació de diapositives: Dissenyar una presentació clara i estructurada que tracti cada fase del procés de selecció, amb exemples i justificació de les decisions preses.



Tècniques per al procés de selecció de personal

Punts clau a destacar a la presentació:

- L'enfocament inclusiu i sostenible al reclutament.
- Les tècniques innovadores adaptades a un pressupost limitat.
- La importància d'atreure i seleccionar talent que comparteixi els valors de la empresa.

Comprova el teu aprenentatge

1. Completa al teu quadern les frases següents amb les paraules adequades.

jaciments d'ocupació	competències digitals
indústria 4.0	entrevista en grup
teletreball	Europass
reclutament intern	xarxes socials
intel·ligència artificial	sostenibilitat

- Els ... són sectors econòmics amb gran potencial per crear noves oportunitats laborals, a causa dels canvis tecnològics, socials o econòmics.
- El ... ha permès que moltes persones treballin des de casa, transformant l'entorn laboral i les eines de comunicació a les empreses.
- Gràcies a l'avenç de la ... , les empreses poden reduir biaixos en el procés de selecció, analitzant els currículums de manera més eficient.
- La ... és un tipus d'entrevista que permet avaluar la interacció entre les persones candidates, observant-ne la capacitat de lideratge i treball en equip.
- Per facilitar la mobilitat laboral a la Unió Europea, la plataforma ... permet crear un currículum reconegut a tots els països de la UE.
- A la ... , les empreses utilitzen tecnologies avançades i l'automatització per optimitzar processos i augmentar l'eficiència.
- El ... ajuda a reduir costos i temps d'adaptació, promovent persones empleades actuals per ocupar noves posicions dins de la mateixa empresa.
- Les ... són essencials avui dia i permeten a les persones candidates demostrar la seva familiaritat amb eines i plataformes digitals.



Tècniques per al procés de selecció de personal

i) Les empreses valoren la ... perquè les persones empleades que la practiquen ajuden a preservar el medi ambient i redueixen l'impacte ecològic de les activitats empresarials.

j) Les ... i plataformes professionals són cada cop més utilitzades en el procés de selecció de personal per trobar i avaluar possibles persones candidates.

- a) Jaciments d'ocupació
- b) Teletreball
- c) Intel·ligència artificial
- d) Entrevista en grup
- e) Europass
- f) Indústria 4.0
- g) Reclutament intern
- h) Competències digitals
- i) Sostenibilitat
- j) Xarxes socials

2. Identifica dos perfils professionals en auge a Espanya i explica quina formació de FP és necessària per a cadascú.

- Tècnic en Ciberseguretat: cal la FP de Grau Superior en Administració de Sistemes Informàtics en Xarxa, amb especialització en Ciberseguretat.
- Especialista en Energies Renovables: es recomana la FP de Grau Superior en Energies Renovables, amb formació en instal·lació i manteniment de sistemes solars o eòlics.

3. Imagina que treballes al sector de la tecnologia i necessites millorar les teves habilitats d'IA i aprenentatge automàtic. Descriu quins passos podries fer per adquirir aquestes competències.

- Realitzar cursos especialitzats en plataformes com Coursera o edX .
- Obtenir certificacions a IA i Machine Learning , com les de Google o Microsoft.
- Practicar amb projectes propis usant Python i biblioteques com TensorFlow o PyTorch .
- Participar en comunitats i esdeveniments de tecnologia per compartir coneixements.



Tècniques per al procés de selecció de personal

4. Descriu com aplicaries el mètode STAR per respondre una pregunta en una entrevista laboral on et demanen que demostris les teves habilitats de treball en equip.

- Situació: En un projecte acadèmic, hi va haver desacord entre els membres.
- Tasca: La meva responsabilitat era mediar i garantir la col·laboració.
- Acció: Vaig organitzar reunions, vaig promoure la comunicació efectiva i vaig dividir les tasques segons habilitats.
- Resultat: Es va aconseguir completar el projecte amb èxit i dins del termini.

5. Selecciona una tècnica de reclutament que consideris eficaç per contractar personal en una petita empresa i explica per què la tries.

Reclutament a través de xarxes socials (LinkedIn, Indeed): permet trobar talent amb habilitats específiques sense grans costos.

6. Investiga el mercat laboral de la teva comunitat autònoma i selecciona dos sectors amb una alta demanda de treball. Explica per què creus que aquests sectors són rellevants a la teva regió.

- Tecnologia i informàtica: digitalització creixent i necessitat d'especialistes en programari i ciberseguretat.
- Sanitat i atenció social: envelliment de la població i més demanda de professionals de salut.

7. Suposa que participes en un procés de selecció per a un lloc al sector dels estudis que estàs cursant. Quines habilitats específiques i coneixements penses que hauries de destacar durant l'entrevista?

- Coneixements tècnics específics de l'àrea destudi.
- Habilitats digitals i domini de ferramentes clau.
- Treball en equip i capacitat de resolució de problemes.

8. Estàs interessat a buscar feina a un altre país de la Unió Europea. Descriu els passos que seguiries per assegurar que el teu perfil és compatible i complir els requisits.

- 1) Verificar el reconeixement de la meva formació al país de destinació.
- 2) Adaptar el currículum als estàndards europeus (Europass).
- 3) Millorar el nivell d'idioma si cal.



Tècniques per al procés de selecció de personal

4) Buscar ofertes a portals europeus com EURES.

9. Simula una entrevista en què responguis com vas manejar una situació d'estrès a la feina o els estudis. Utilitza un enfocament estructurat com a mètode CAR o PAR.

- Context: Termini ajustat per lliurar un projecte universitari.
- Acció: Vaig organitzar millor el meu temps i vaig establir prioritats.
- Resultat: Vaig aconseguir acabar el projecte a temps i amb bons resultats.

10. Elabora una llista de tres habilitats digitals que serien útils per a un lloc relacionat amb el teu perfil professional i explica com les podries desenvolupar.

- 1) Anàlisi de dades: Cursos a Python i Excel avançat.
- 2) Màrqueting digital: Formació en SEO i gestió de xarxes.
- 3) Ciberseguretat: Certificacions i pràctiques amb simulacions.

11. Llegeix cadascuna de les afirmacions següents i marca si són vertaderes (V) o falses (F). En cas de ser falses, corregeix al teu quadern l'afirmació.

	V	F
El sector tecnològic és un dels que presenta un major creixement a Espanya i a Europa, amb una gran demanda d'especialistes en intel·ligència artificial i ciberseguretat.	...	...
Els jaciments d'ocupació només existeixen en sectors tecnològics i digitals.	...	...
La Formació Professional (FP) ofereix cicles formatius alineats amb els perfils més demanats en el mercat laboral actual.	...	...
El teletreball i la digitalització han transformat els sectors tradicionals com l'agricultura, la indústria i els serveis.	...	...
Els processos de selecció en el sector públic i privat són idèntics i segueixen les mateixes normatives.	...	...
El mètode STAR és una tècnica utilitzada per respondre preguntes en entrevistes de feina de manera estructurada i efectiva.	...	...
El reclutament intern consisteix a cercar candidats fora de l'empresa per a noves posicions.	...	...



Afirmació	C/F	Correcció si és falsa
El sector tecnològic és un dels que presenta més creixement a Espanya i a Europa, amb una gran demanda d'especialistes en intel·ligència artificial i ciberseguretat.	V	—
Els jaciments de treball només existeixen en sectors tecnològics i digitals.	F	Els jaciments d'ocupació també existeixen en sectors tradicionals com ara salut, educació, indústria i serveis.
La Formació Professional (FP) ofereix cicles formatius alineats amb els perfils més demandats al mercat laboral actual.	V	—
El teletreball i la digitalització han transformat els sectors tradicionals com ara l'agricultura, la indústria i els serveis.	V	—
Els processos de selecció al sector públic i privat són idèntics i segueixen les mateixes normatives.	F	Els processos de selecció al sector públic i privat difereixen; el públic segueix normatives legals estrictes, mentre que el privat és més flexible i orientat a competències.
El mètode STAR és una tècnica utilitzada per respondre preguntes en entrevistes de treball de manera estructurada i efectiva.	V	—
El reclutament intern consisteix a cercar candidats fora de l'empresa per a noves posicions.	F	El reclutament intern cerca candidats dins de l'empresa; l'extern busca candidats fora.