

Una oferta de empleo que no espante a media plantilla posible

Encargo de reclutamiento: reescribir una oferta de empleo mal redactada y diseñar el proceso de selección completo, con criterios definidos antes de ver candidaturas y una prueba que mida de verdad lo que el puesto necesita.

DURACIÓN

2 sesiones de 55 min · diagnóstico + diseño

AGRUPACIÓN

grupos pequeños (3-4)

UNIDAD 8

La gestión de los recursos humanos

MATERIALES

- Ficha impresa con la oferta original
- Plantilla de proceso de selección
- Herramienta de diseño o cartulina para la oferta final

ENCAJE CURRICULAR · Saberes B.4 · Comp. específicas CE4 · Comp. clave CCL, CC, CE, CPSAA

Planteamiento

El reclutamiento es la parte de recursos humanos donde más dinero se pierde sin que nadie se dé cuenta. Una oferta mal escrita no produce candidaturas malas: produce **pocas candidaturas y sesgadas**, porque la gente competente que no encaja con el tono simplemente no se presenta.

Y después viene la selección, donde el error clásico es decidir los criterios **después** de ver a los candidatos, que es la forma más elegante de contratar a quien nos cae bien.

Vuestro grupo va a arreglar las dos cosas.

La oferta original (texto elaborado para esta ficha)

SE BUSCA CRACK DEL MARKETING DIGITAL

¿Eres un/a ninja de las redes? ¿Te apasionan los retos? Buscamos gente joven con mucha energía para unirse a nuestra family. Somos una empresa dinámica y trabajamos duro y jugamos duro.

Requisitos: titulación universitaria, mínimo 5 años de experiencia, dominio de inglés, disponibilidad total, carné de conducir y vehículo propio, manejo de todas las plataformas de publicidad digital, nociones de diseño, edición de vídeo y programación.

Ofrecemos: incorporación inmediata, buen ambiente de trabajo, fruta los viernes y posibilidad de crecer con nosotros. Salario según valía.

Objetivos didácticos

- Detectar en una oferta los elementos que restringen indebidamente el conjunto de candidaturas.
- Redactar un perfil de puesto con requisitos imprescindibles y valorables diferenciados.
- Diseñar un proceso de selección con criterios fijados antes de la evaluación.
- Construir una prueba práctica alineada con las tareas reales del puesto.

Pasos

Sesión 1 — Desmontar y definir (55 min)

1. **La auditoría (15 min).** Listad todo lo que está mal en la oferta original. Para cada cosa, decid **a quién deja fuera** y si esa exclusión está justificada por el puesto.
2. **Lo imprescindible y lo valorable (15 min).** Separad los requisitos en dos columnas. Regla: si alguien podría aprender eso en dos semanas dentro de la empresa, no es imprescindible.
3. **Lo que la oferta no dice (10 min).** Escribid lo que cualquier persona querría saber y no está: salario en horquilla, jornada, modalidad presencial o remota, a quién se reporta, cómo es un día normal.
4. **Los criterios (15 min).** Antes de escribir nada más, definid **cuatro criterios de evaluación** con su peso. Esta es la parte que no se puede hacer después.

Sesión 2 — Reescribir y diseñar (55 min)

1. **La oferta nueva (25 min).** Reescribidla entera. Máximo 250 palabras. Tiene que incluir horquilla salarial y las fases del proceso con sus plazos.
2. **El proceso (20 min).** Diseñad las fases: cribado, prueba práctica y entrevista. Definid **la prueba**: qué se pide, cuánto tiempo lleva y qué criterio mide. Una prueba que ocupa un fin de semana entero es un filtro de disponibilidad, no de competencia.
3. **Intercambio (10 min).** Los grupos se intercambian las ofertas y cada uno señala un sesgo que el otro haya dejado pasar.

Preguntas de análisis

- «Gente joven con mucha energía». ¿Qué problema tiene esa frase, más allá del estilo?
- Pedir cinco años de experiencia y dominio de cinco herramientas distintas, ¿describe a una persona que existe? ¿Qué pasa cuando los requisitos se apilan sin criterio?
- «Salario según valía» es habitual. ¿A quién beneficia no publicar la horquilla? ¿Y a quién perjudica?
- Vuestra prueba práctica, ¿mide lo que hará la persona en el puesto o mide otra cosa? Comprobadlo contra vuestros cuatro criterios.
- «Disponibilidad total» y «vehículo propio» aparecen en muchas ofertas. ¿Cuándo están justificados y cuándo son solo inercia?

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Auditoría	Detecta los sesgos y explica a quién excluyen	25 %
Perfil	Separa imprescindibles de valorables con criterio defendible	25 %
Proceso	Fases claras, criterios definidos antes y prueba proporcionada	30 %
Oferta final	Clara, honesta, dentro del límite y con horquilla salarial	20 %

Variantes y extensiones

- **Con apoyo:** trabajar solo la auditoría y la reescritura, sin diseñar el proceso.
- **Con ofertas reales:** buscar tres ofertas publicadas de un mismo puesto y auditarlas con la plantilla del paso 1. El resultado suele ser demoledor.
- **Para quien va sobrado:** diseñar un cribado a ciegas —sin nombre, edad ni foto— y discutir qué se gana y qué se pierde con él.

- **De cara a la prueba:** reclutamiento y selección son contenido del bloque de recursos humanos. Poder explicar por qué un requisito mal puesto reduce la calidad de las candidaturas es una respuesta de nivel alto.

Material abierto de profedeeconomia.es · Licencia Creative Commons BY-NC-SA · Currículo LOMLOE