

# Simulacro completo de un proceso de selección: del filtro ATS a la entrevista STAR

*En tres sesiones la clase recrea un proceso de selección real para una oferta de tu familia profesional: criba por palabras clave (ATS), prueba profesional breve y entrevista por competencias respondida con el método STAR. Cada alumno pasa por las dos sillas, la de candidato y la de seleccionador.*

**DURACIÓN**

150 min · 3 sesiones

**AGRUPACIÓN**

individual + tribunal de selección por tríos

**UNIDAD 1**

De alumno a candidato: el mercado laboral y los procesos de selección

**MATERIALES**

- Una oferta de empleo real por familia profesional, descargada por el profesor de InfoJobs, LinkedIn Jobs o el portal del SEPE (perfil junior, requisitos accesibles)
- Plantilla de criba ATS: tabla con las palabras clave de la oferta y casillas de presencia/ausencia
- Guion de entrevista por competencias con cinco preguntas tipo (una por competencia de la oferta)
- Plantilla STAR impresa para preparar las respuestas (Situación, Tarea, Acción, Resultado)
- Rúbrica de evaluación del candidato para el tribunal, en papel
- Cronómetro visible

**ENCAJE CURRICULAR** · Saberes RA1.a, RA1.b, RA1.c, RA1.d · Comp. específicas RA1 · Comp. clave CCL, CPSAA, CD, CC

## Planteamiento

En IPE I trabajaste hacia dentro: quién eres y qué derechos tienes. La Unidad 1 de IPE II gira la cámara y te convierte en **candidato**. Esta actividad no estudia el proceso de selección: lo recrea de principio a fin sobre una oferta real de tu familia profesional. La gracia está en que cada alumno juega los dos papeles. Primero es **candidato** (prepara su CV-resumen, pasa la criba, hace la prueba y la entrevista). Después se sienta en el **tribunal** que evalúa a un compañero. Ver el proceso desde la silla del seleccionador es lo que más enseña: descubres por qué un CV se descarta en seis segundos y por qué una respuesta vaga hunde una entrevista.

Es continuación directa de IPE I: aquí no se vuelve a explicar qué es un CV, se da por sabido. Lo nuevo es el **recorrido completo del embudo de selección** y el entrenamiento del **método STAR**.

## Objetivos didácticos

- Recorrer las fases de un proceso de selección moderno (criba ATS, prueba profesional, entrevista por competencias) identificando qué se evalúa en cada una.
- Optimizar un CV-resumen para superar un filtro automático, incorporando las palabras clave reales de la oferta.
- Estructurar respuestas de entrevista con el método STAR, distinguiendo descripción de logro argumentado.
- Adoptar la perspectiva del seleccionador para entender los criterios reales de descarte y elección.

## Pasos

### Sesión 1 — Oferta, criba ATS y prueba profesional (50 min)

- 1. Reparto de la oferta (5 min).** El profesor entrega una oferta real por familia profesional. Lectura activa: subrayar las palabras clave de los requisitos (tareas, software, idiomas, soft skills).
- 2. CV-resumen exprés (20 min).** Cada alumno redacta media página orientada a esa oferta: encabezado, perfil profesional de tres líneas y los apartados que respondan a los requisitos. Sin inventar: solo lo que tiene de verdad.
- 3. Criba ATS por parejas (15 min).** Los CV se intercambian. Con la plantilla de palabras clave, cada uno marca cuáles aparecen literalmente en el CV del compañero y calcula un porcentaje de coincidencia. Por debajo del 60 %, “descartado por el filtro”: el alumno anota qué palabras le faltaban.
- 4. Prueba profesional breve (10 min).** Un ejercicio corto del oficio (resolver una incidencia tipo, redactar un correo a cliente, esbozar un cálculo) que el profesor define según la familia profesional. Se entrega para la rúbrica.

### Sesión 2 — Preparación STAR (50 min)

- 1. Las cinco preguntas (10 min).** El profesor proyecta el guion de cinco preguntas por competencias ligadas a la oferta (“cuéntame una vez que tuviste que resolver un imprevisto en prácticas”, etc.).
- 2. Preparación individual con plantilla STAR (30 min).** Para cada pregunta, el alumno escribe su respuesta separando **Situación, Tarea, Acción y Resultado**, con un dato concreto en el Resultado.
- 3. Ensayo en voz baja por parejas (10 min).** Cada uno dice una respuesta en voz alta; el compañero detecta si falta la “A” (acción propia) o la “R” (resultado medible), los dos fallos más comunes.

### Sesión 3 — Entrevistas ante el tribunal (50 min)

- 1. Formación de tribunales (5 min).** La clase se organiza en tríos rotatorios: en cada ronda, uno es candidato y dos forman el tribunal con la rúbrica.
- 2. Entrevistas (35 min).** Rondas de 7-8 minutos: el tribunal hace tres de las cinco preguntas y puntúa con la rúbrica. Rotación hasta que todos hayan sido candidato una vez.
- 3. Devolución y cierre (10 min).** Cada tribunal da a su candidato una fortaleza y una mejora concreta. El profesor cierra con el patrón general observado: dónde se cae más, la criba o la entrevista.

## Criterios de evaluación

| CRITERIO                           | DESCRIPCIÓN                                                      | PESO |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------|
| Ajuste del CV a la oferta          | Las palabras clave de la oferta aparecen y superan la criba ATS  | 25 % |
| Calidad de las respuestas STAR     | Las cuatro partes presentes; el resultado tiene un dato concreto | 30 % |
| Desempeño en la prueba profesional | Resuelve el ejercicio del oficio con corrección                  | 15 % |
| Rigor como miembro del tribunal    | Aplica la rúbrica con criterio y devuelve feedback útil          | 20 % |
| Comunicación en la entrevista      | Claridad, gestión del tiempo, lenguaje no verbal cuidado         | 10 % |

## Variantes y extensiones

- **Variante dinámica de grupo (assessment center).** Sustituir una de las entrevistas individuales por una dinámica de grupo: un caso a resolver entre cuatro candidatos mientras el tribunal observa roles y aportaciones.
- **Variante prueba psicotécnica.** Añadir al inicio de la sesión 1 un test psicotécnico breve de muestra para desdramatizar el formato.

- **Conexión con la Unidad 2.** Las carencias detectadas en el CV alimentan directamente la construcción de la marca personal y el CV optimizado de la unidad siguiente.

---

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