

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

En IPE I aprendiste quién eres y qué derechos tienes como trabajador. Ahora cambia el papel: dejas de ser alumno para convertirte en candidato. Esta unidad es la radiografía del mercado laboral que vas a pisar al titular y del proceso —portales, filtros automáticos, pruebas y entrevistas por competencias— que decide si entras o no.

Objetivos de la unidad

- Caracterizar la situación actual del mercado laboral español (tasa de paro, temporalidad tras la reforma de 2021, sectores con mayor demanda) y su impacto en quien busca su primer empleo cualificado.
- Distinguir mercado abierto y mercado oculto, y diseñar una estrategia de búsqueda activa que combine portales, candidatura espontánea y red de contactos.
- Describir las fases de un proceso de selección actual, desde la criba por filtro automático (ATS) hasta el assessment center, identificando qué se evalúa en cada una.
- Preparar y simular una entrevista por competencias estructurando las respuestas con el método STAR.
- Reconocer los tipos de pruebas de selección (psicotécnicas, profesionales, dinámicas de grupo) y las pautas básicas para afrontarlas con garantías

Conceptos clave

- **empleabilidad**
- **mercado laboral**
- **búsqueda activa de empleo**
- **mercado oculto**
- **portales de empleo**
- **ATS**
- **reclutamiento**
- **proceso de selección**
- **candidatura espontánea**
- **entrevista por competencias**
- **método STAR**

El mercado laboral que vas a pisar

El **mercado laboral** es el espacio donde se encuentran quienes ofrecen trabajo (las empresas, que demandan mano de obra) y quienes lo buscan (las personas, que ofrecen su trabajo). No es un mercado abstracto: tiene una temperatura concreta en cada momento, y conviene saber leerla antes de lanzarte.

La búsqueda activa de empleo

Buscar empleo es, en sí mismo, un trabajo. La **búsqueda activa** es un proceso planificado, no una serie de envíos al azar cuando uno se acuerda. Tiene método, agenda y seguimiento.

Cómo es un proceso de selección hoy

Cuando una empresa necesita cubrir un puesto, activa un **proceso de selección**: una secuencia de filtros pensada para quedarse con la persona que mejor encaja. Conocer las fases te quita ansiedad y te permite prepararte para cada una.

La entrevista por competencias

La entrevista tradicional preguntaba por datos y opiniones ("¿qué estudiaste?", "¿cómo te describirías?"). La **entrevista por competencias** —el formato dominante hoy— funciona con otra lógica: parte de la idea de que **el mejor predictor de la conducta futura es la conducta pasada.**

Las pruebas de selección

- **Pruebas psicotécnicas:** miden aptitudes (razonamiento verbal, numérico, abstracto, atención) bajo presión de tiempo. **No se aprueban estudiando la víspera**, pero **mejoran mucho practicando**: hacer test de ejemplo te familiariza con el formato y te enseña a gestionar el tiempo. Hay bancos gratuitos de práctica online y los servicios públicos de empleo ofrecen modelos.
- **Pruebas profesionales o técnicas:** comprueban que sabes hacer lo que dice tu título. Una prueba de programación, un supuesto contable, un caso práctico, una traducción, un test de software específico. Aquí tu ciclo de FP es tu mejor preparación: repasa los contenidos técnicos clave del puesto antes de la prueba.
- **Pruebas o cuestionarios de personalidad:** no tienen respuestas buenas o malas; buscan coherencia y encaje cultural. La pauta es responder con **sinceridad y coherencia**: intentar "dar la respuesta que quieren oír" suele

Glosario

- **Empleabilidad:** conjunto de competencias, actitudes y conocimientos que permiten conseguir un empleo, conservarlo y progresar a lo largo de la vida laboral.
- **Mercado laboral:** espacio donde se encuentran la oferta de trabajo (personas) y la demanda de trabajo (empresas).
- **Mercado abierto:** conjunto de vacantes publicadas y accesibles para cualquier candidato (portales, webs de empresa, servicios públicos).
- **Mercado oculto:** vacantes que no se publican (entre el 60 y el 75 %) y se cubren por recomendación, contactos o candidatura espontánea.
- **Búsqueda activa de empleo:** proceso planificado y constante para encontrar trabajo, con objetivo, fuentes diversas y seguimiento.

Para profundizar

- **Guía de búsqueda activa de empleo** — *SEPE* (sepe.es). Por qué encaja: material público sobre CV, entrevista, autocandidatura y portales, pensado para quien busca empleo cualificado.
- **Encuesta de Población Activa (EPA)** — *Instituto Nacional de Estadística* (ine.es). Por qué encaja: la fuente oficial de los datos de paro, ocupación y temporalidad; aprender a leerla te permite interpretar tu sector y tu zona.
- **Modelos de pruebas psicotécnicas** — *servicios autonómicos de empleo y bancos de práctica online*. Por qué encaja: familiarizarse con el formato y entrenar el tiempo es lo que más mejora el resultado en estas pruebas.
- **Informe Infoempleo-Adecco: Oferta y demanda de empleo en España** — *Adecco / Infoempleo* (edición anual). Por qué encaja: radiografía actualizada de qué sectores y perfiles demandan más las empresas, útil para enfocar la búsqueda.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar la unidad:

Hacia la Unidad 2

Ya conoces el terreno (el mercado), las vías de entrada (la búsqueda activa) y los obstáculos (el proceso de selección). Falta lo más importante: **cómo te presentas.**

Lo esencial

- El paso de IPE I a IPE II es el paso de **alumno a candidato**: la pregunta deja de ser "quién soy" para ser "cómo consigo que me elijan".
- El mercado laboral español tiene **paro juvenil alto** y **desajuste de cualificaciones**: la FP está en el lado favorable en sectores como informática, sanidad, electromecánica o energías renovables.
- La **reforma laboral de 2021** hizo del **contrato indefinido la regla general**; al entrar lo habitual es indefinido, fijo-discontinuo o formación en alternancia.
- Existen dos circuitos: el **mercado abierto** (portales, muy competido) y el **mercado oculto** (entre el 60 y el 75 % de las vacantes, vía networking y candidatura espontánea).
- La ¹³**búsqueda activa** es un trabajo con método: objetivo claro, varias fuentes, sistema de seguimiento y constancia.

· profedeeconomia.es