

## ✉ Actividad 1: Redacción de carta de presentación adaptada

### Instrucciones:

Redacta una carta de presentación personalizada (máximo una página) dirigida a una empresa real o imaginaria de tu sector en tu entorno cercano, explicando por qué eres el candidato ideal para el puesto. La carta debe resaltar claramente tus competencias técnicas y transversales, así como tu motivación específica para el cargo.

Voy a hacerlo para una oferta de trabajo de infojobs para el puesto de Java Junior Developer.

## Carta de presentación – Axis Data

**Rodrigo Martínez**

Palma de Mallorca, noviembre de 2025

Al Departamento de Recursos Humanos de Axis Data

Estimados/as responsables de selección:

Me dirijo a ustedes para expresar mi interés en la posición de Junior Java Developer(Full Stack) publicada recientemente. Actualmente curso el **segundo año del Ciclo Formativo de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma (DAM)**, donde he adquirido una sólida base en **programación orientada a objetos, bases de datos, desarrollo web y gestión de proyectos de software**.

Durante mi formación he trabajado con Java y Spring Boot en el desarrollo de aplicaciones backend, y con Javascript y React en el desarrollo de aplicaciones Frontend. Para complementar mi formación, he hecho proyectos que usan tecnologías como Spring Boot, Machine Translation, IA, OCR, AWS, Docker, microservicios, bases de datos SQL y noSQL...

Me motiva especialmente la posibilidad de formar parte de Axis Data, una empresa que combina innovación tecnológica con el sector turístico. Considero que es el entorno ideal para aplicar mis conocimientos, seguir aprendiendo de un equipo profesional y contribuir activamente al desarrollo de soluciones tecnológicas que generen impacto real.


Soy una persona responsable, analítica y con gran interés por el aprendizaje continuo. Se me da bien la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y soy una persona adaptable. Estoy seguro de que mi actitud proactiva y mi deseo de crecer en tecnologías como


**Java 17, Docker y Kubernetes** me permitirán adaptarme rápidamente y aportar valor al equipo.

Agradezco su atención y quedo a su disposición para una entrevista personal o técnica, en la que podré detallar mis competencias y proyectos.

Atentamente,

**Rodrigo Martínez**

 rodrigomartineztavernero97@gmail.com

 +34 727774907

## **Actividad 2: Informe crítico sobre herramientas digitales en selección**

### **Instrucciones:**

Redacta un informe breve (máximo 2 páginas) donde expongas tu opinión crítica sobre el uso de herramientas digitales como IA y ATS en los procesos selectivos. Señala al menos dos ventajas y dos desventajas desde la perspectiva de un candidato.

## **INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, los procesos de selección se han transformado profundamente debido al uso de herramientas digitales como la Inteligencia Artificial (IA) y los Applicant Tracking Systems(ATS).

Estas tecnologías automatizan parte de la gestión de candidatos, desde la criba inicial de currículums hasta la predicción del ajuste cultural o técnico de una persona a un puesto. Sin embargo, su uso presenta ventajas evidentes y riesgos posibles que merecen nuestro análisis crítico.

## VENTAJAS

### 1) Rapidez y eficiencia en el proceso

Su principal ventaja es la agilidad. Antes, los procesos de selección podían tardar semanas en el filtrado manual de CVs. Hoy, un algoritmo puede hacerlo en minutos, al encontrar coincidencias entre las habilidades del candidato y los requisitos del puesto. Así, las empresas gestionan un volumen alto de solicitudes sin saturarse. Además, el candidato suele recibir una respuesta mucho más rápida.

### 2) Mayor objetividad y reducción de sesgos humanos

En teoría, la IA no suele estar sesgada hacia factores irrelevantes como la edad, el género, la procedencia etc., por lo que puede ayudar a minimizar el impacto de prejuicios inconscientes que solían aparecer en la selección tradicional. Se centra en los datos objetivos presentes en un CV/Carta de presentación (habilidades, experiencia, formación). Esto contribuye a una selección más justa y basada en méritos.

## DESVENTAJAS

### 1) Riesgo de exclusión por filtrado automático

El candidato ha de tener mucho cuidado al elegir las palabras clave y el formato de su currículum, ya que uno de los mayores problemas que pueden presentar los sistemas ATS, es que filtran y eliminan currículums que no presenten exactamente lo que se pide, cuando un candidato válido puede cumplir los requisitos, pero haberlos expresado de otra manera (algo que entendería un humano en una selección tradicional). Esto puede generar frustración e incertidumbre en el candidato, ya que a veces puede recibir un rechazo que no depende de su capacidad real, sino de cómo el sistema interpreta sus datos.

### 2) Deshumanización del proceso.

La digitalización puede hacer que el proceso de selección se vuelva frío y distante. La falta de interacción humana en la primera fase (o primeras fases) puede hacer que el candidato sienta que su perfil ha sido evaluado de una manera superficial y mecánica.

Además, los algoritmos han sido entrenados de una manera determinada con unos datos determinados, por lo cual están sesgados y pueden generar resultados injustos o discriminatorios (no debemos tomarlos como totalmente objetivos).

# CONCLUSIÓN

Las herramientas digitales como la IA, los LLMs y los ATS representan un avance significativo en la gestión de talento, mejorando la eficiencia y la objetividad del proceso de selección.

No obstante, su uso debe ir acompañado de criterios éticos y supervisión humana, ya que no es infalible. Desde la perspectiva del candidato, lo ideal sería encontrar un equilibrio entre la agilización de los procesos sin perder el componente humano encargado de valorar la motivación, creatividad y el potencial real u oculto de cada persona.

El futuro (o el presente, dado lo rápido que avanzamos), no debería ser completamente automatizado, sino un híbrido colaborativo que combine la precisión de las máquinas con la empatía y el juicio crítico de los profesionales de RRHH.

## **Actividad 3: Caso práctico individual**

### **Instrucciones:**

Resuelve de forma escrita (máximo 2 páginas) un caso práctico imaginario relacionado con tu área laboral en tu entorno cercano, donde se presente una situación compleja o problemática durante un proceso de selección. Describe claramente cómo reaccionarías y qué decisiones tomarías considerando aspectos éticos, técnicos y humanos.

Podemos elegir numerosos casos prácticos diferentes, ya que un proceso de selección puede tener muchísimos momentos clave, como por ejemplo a la hora de negociar el sueldo, otras condiciones del contrato, el interés del candidato por el ambiente laboral de la empresa... Voy a elegir esta situación inicial

### **SITUACIÓN INICIAL**

Imaginemos que participo en el proceso de selección para un puesto de Junior Java Developer para la empresa a la que he enviado la carta de presentación del punto 1. Envío mi CV, me llaman, realizo una primera entrevista y me citan para una segunda entrevista técnica.

El ejercicio consiste en programar una API en Java y Spring Boot. Durante la prueba me doy cuenta de que parte del código y las preguntas coinciden casi literamente con un posible proyecto interno real de la empresa con información confidencial. Esto me

genera dudas éticas: no sé si me están evaluando o si me están pidiendo que les haga el trabajo colaborando en un proyecto de desarrollo sin contrato ni remuneración alguna.

## DESARROLLO DE LA SITUACIÓN

Debo actuar con prudencia y profesionalismo ante tal situación. Primero, completo la prueba sin utilizar información que parezca sensible, y dejo claras mis dudas. Posteriormente, envío un correo al reclutador explicando de forma respetuosa las similitudes que he encontrado con un entorno productivo, y que, por ética profesional, desearía aclarar la situación, ya que necesito confirmar que se trata de un ejercicio simulado.

El responsable me responde aclarando que, efectivamente, el código estaba basado en un módulo real adaptado para fines de evaluación. Se valora positivamente mi decisión de comunicarlo ya que demuestro integridad y conciencia profesional.

## ANÁLISIS ÉTICO

Mi prioridad fue la de mantener la honestidad, integridad y evitar actuar de una manera poco profesional. Se podría haber interpretado como apropiación de código empresarial.

## ANÁLISIS TÉCNICO

Mostré mis competencias sin comprometer mi ética.

Documenté mis decisiones y dejé claro en los comentarios del código sobre los aspectos que había interpretado por mi cuenta, para reflejar mi capacidad de análisis.

## ANÁLISIS DESDE EL PUNTO DE VISTA HUMANO

Creo que sobre todo se tiene que mantener el respeto mutuo y la comunicación efectiva en todo momento.

El modo en que me comporte ante un dilema ético puede decir mucho de mí, y pesar tanto como mis conocimientos técnicos. Además, quiero que haya un clima de confianza y credibilidad con la empresa.

## CONCLUSIÓN

Como futuro desarrollador, considero esencial mantener no solo un equilibrio entre los objetivos técnicos y la integridad, sino también otros valores humanos como puede ser la preservación de la armonía en el grupo.

La capacidad de resolver situaciones ambiguas con una correcta comunicación y el respeto por la integridad del trabajo ajeno deben guiar mis acciones.