

Piensa como quien selecciona: ocho currículums, treinta segundos cada uno

Juego de cambio de papel: cada equipo actúa como quien recibe las candidaturas, criba ocho currículums con el tiempo real que se les dedica, defiende sus descartes y descubre después qué criterios estaba usando sin darse cuenta.

DURACIÓN

55 min · 1 sesión

AGRUPACIÓN

grupos pequeños (3-4)

UNIDAD 9

Buscar empleo: CV, marca personal y entrevista

MATERIALES

- Ocho currículums ficticios impresos, iguales para todos los equipos
- Una oferta de empleo impresa
- Cronómetro visible
- Ficha de criba y ficha de criterios

ENCAJE CURRICULAR · Saberes F.1, F.2, F.3, F.4, F.5 · Comp. específicas CE7 · Comp. clave CCL, CPSAA, CC, CD

Planteamiento

Se dedican muchísimas horas a escribir un currículum y muy pocas a entender qué le pasa cuando llega al otro lado. Y lo que le pasa es bastante brutal: en una criba inicial, cada candidatura recibe **entre veinte y cuarenta segundos**.

Hoy vais a estar en ese lado. Ocho currículums, una oferta concreta, treinta segundos cada uno y tres plazas de entrevista para repartir.

Cuando volváis a mirar el vuestro, no lo veréis igual.

La preparación

El profesorado prepara ocho currículums ficticios para una misma oferta —por ejemplo, ayudante de almacén con carné de carretilla, o auxiliar administrativo de media jornada—. Entre los ocho conviene que haya:

- uno excelente pero con la información escondida en la tercera página,
- uno mediocre pero clarísimo y de una sola página,
- uno con faltas de ortografía en las tres primeras líneas,
- uno sin datos de contacto visibles,
- uno con foto informal y correo poco serio,
- uno adaptado literalmente a la oferta,
- uno genérico con un objetivo profesional que no encaja,
- uno con un hueco de dos años sin explicar.

Las reglas

1. Se lee la oferta en voz alta. Los equipos anotan **antes de ver nada** los tres criterios que van a usar.
2. Ronda de criba: treinta segundos por currículum, cronometrados. Sí o no, sin discusión.

3. De los que pasen, el equipo elige **tres** para entrevista y los ordena.
4. Cada equipo justifica en voz alta **un descarte**, el que crea más discutible.

Objetivos didácticos

- Experimentar el proceso de criba desde la perspectiva de quien selecciona.
- Identificar qué elementos de un currículum resultan decisivos en pocos segundos.
- Explicitar criterios de selección y detectar los que se aplican sin querer.
- Transferir lo aprendido al currículum propio.

Pasos (sesión de 55 min)

1. **La oferta y los criterios (8 min).** Lectura y anotación de los tres criterios previos.
2. **La criba cronometrada (15 min).** Ocho currículums, treinta segundos cada uno. Sin volver atrás.
3. **Los tres elegidos (7 min).** Selección y orden, con una línea de justificación por cada uno.
4. **Los descartes discutibles (10 min).** Cada equipo defiende uno. Se comparan: casi siempre hay un currículum que unos equipos pasan y otros tiran.
5. **Los criterios ocultos (10 min).** Comparad los criterios que anotasteis al principio con lo que de verdad os hizo decidir. Casi nunca coinciden del todo, y ahí está la lección.
6. **Mi currículum (5 min).** Cada persona anota **dos cambios** concretos que va a hacer en el suyo.

Ficha de criterios

Equipo: _____

Criterios anotados ANTES de ver los currículums:

1. _____
2. _____
3. _____

Criterios que de verdad usamos (rellenar al final):

1. _____
2. _____
3. _____

Currículum que más nos costó decidir: _____

¿Por qué?: _____

Dos cambios que voy a hacer en el mío:

1. _____
2. _____

Preguntas de análisis

- ¿Cuál fue el primer motivo por el que descartasteis a alguien? ¿Aparecía en vuestros tres criterios iniciales?
- El currículum excelente con la información en la página tres, ¿pasó la criba? ¿Qué dice eso sobre dónde hay que poner lo importante?
- El currículum mediocre pero clarísimo, ¿llegó más lejos de lo que merecía? ¿Es eso justo? ¿Es evitable?
- ¿Usasteis algún criterio que, pensándolo con calma, no debería influir? La foto, el nombre, el barrio, la edad. Habladlo: reconocerlo es el primer paso para no aplicarlo.
- Con treinta segundos, ¿qué tres cosas tiene que ver sí o sí quien lee vuestro currículum?

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Criterios explícitos	Define criterios antes de mirar y los aplica	25 %
Criba razonada	Justifica descartes y selección con la oferta en la mano	30 %
Autocrítica	Detecta los criterios que aplicó sin querer, incluidos los injustos	25 %
Transferencia	Los dos cambios propios son concretos y pertinentes	20 %

Variantes y extensiones

- **Con apoyo:** cinco currículums y cuarenta y cinco segundos cada uno.
- **Con currículums propios anonimizados:** con permiso del grupo y sin nombres, cribar los currículums reales de la clase. Es la versión más potente, y requiere haber trabajado antes el respeto.
- **Para quien va sobrado:** rehacer el currículum peor de los ocho y comprobar si pasaría la criba de otro equipo.
- **Puente con la entrevista:** los tres elegidos pasan a la dinámica de entrevista simulada de esta misma unidad. Encadenadas, las dos actividades funcionan como un proceso completo.

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