

# Subasta de competencias 2035: ¿qué se cotizará en tu sector?

*Dinámica de grupo con presupuesto ficticio en la que cada equipo invierte en las competencias que cree que más se cotizarán en su sector dentro de diez años. Tras una ronda de pujas, se confronta cada cartera con tendencias verificables del mercado para revelar quién apostó por empleabilidad real y quién por habilidades en obsolescencia.*

**DURACIÓN**

50 min · 1 sesión

**AGRUPACIÓN**

grupos pequeños (3-4)

**UNIDAD 1**

El reto de tu empleabilidad

**MATERIALES**

- Catálogo de 20 competencias subastables (incluido abajo, fotocopiable)
- Talonario de 1.000 créditos ficticios por equipo (incluido abajo)
- Hoja de cartera de inversión por equipo (incluida abajo)
- Acceso a internet para contrastar con el Foro Económico Mundial (Future of Jobs) y el Observatorio del SEPE

**ENCAJE CURRICULAR** · Saberes RA5 · Comp. específicas RA5 · Comp. clave CE, CPSAA, CD

## Planteamiento

En la Unidad 1 hemos visto que la empleabilidad no se construye con cualquier formación, sino con las competencias que el mercado va a demandar. El problema es que no todas valen lo mismo y algunas, que hoy parecen seguras, se devaluarán en pocos años por la automatización o el cambio de modelo productivo.

Esta dinámica convierte esa idea en un juego de inversión. Cada equipo recibe 1.000 créditos y un catálogo de veinte competencias —técnicas y transversales— que puede comprar en una subasta. La gracia es que no sabéis de antemano cuáles “subirán” y cuáles “bajarán”: eso se revela al final, contrastando vuestra cartera con tendencias reales. Quien haya invertido en empleabilidad de futuro gana; quien haya comprado habilidades en obsolescencia, pierde créditos.

*Invertir en tu formación es exactamente eso: invertir. Y como toda inversión, depende de leer hacia dónde va el mercado, no de hacer lo que siempre se ha hecho.*

## Objetivos didácticos

- Distinguir competencias en alza, estables y en riesgo de obsolescencia dentro de la familia profesional.
- Conectar las macrotendencias del mercado (digitalización, transición ecológica, envejecimiento) con la demanda concreta de competencias.
- Valorar las competencias transversales (las menos automatizables) frente a tareas puramente rutinarias.
- Argumentar decisiones de inversión formativa con datos, no con intuiciones.
- Asumir la lógica del aprendizaje permanente como gestión activa de la propia empleabilidad.

## Pasos

- 1. Encuadre y reparto (5 min).** El profesor recuerda las tres macro tendencias y reparte a cada equipo el catálogo, el talonario de 1.000 créditos y la hoja de cartera. Aclara la regla: no se puede gastar más de 1.000; el sobrante no puntúa.
- 2. Estudio de mercado (10 min).** Cada equipo decide en qué competencias quiere invertir y cuánto destina a cada una, anotando junto a cada compra una razón breve ligada a una tendencia. Pueden concentrar la inversión o diversificar.
- 3. Subasta (10 min).** Las competencias con demanda limitada (marcadas con ★) salen a puja abierta: el profesor las saca una a una y el equipo que más ofrece se la lleva, descontando esos créditos de su presupuesto. Esto fuerza a priorizar.
- 4. Revelación de tendencias (10 min).** El profesor proyecta el “índice de cotización 2035” (incluido abajo) basado en informes reales: cada competencia recibe un multiplicador (×2 en alza, ×1 estable, ×0,5 en riesgo). Cada equipo calcula el valor final de su cartera.
- 5. Análisis y cierre (15 min).** Por orden de cartera ganadora, cada equipo explica su mejor y su peor decisión. El profesor cierra contrastando el índice del juego con datos verificables del SEPE y del Foro Económico Mundial, y subraya que las competencias transversales fueron las más rentables porque son las menos automatizables.

## Catálogo de competencias subastables (fotocopiable)

### TÉCNICAS

1. Manejo de IA generativa ★
2. Análisis de datos
3. Sostenibilidad / eficiencia
4. Ciberseguridad básica ★
5. Mantenimiento de maquinaria convencional
6. Tareas administrativas en papel
7. Idiomas (inglés profesional)
8. Atención al cliente presencial
9. Operativa manual repetitiva
10. Normativa de tu sector

### TRANSVERSALES

11. Pensamiento crítico ★
12. Comunicación y escucha
13. Trabajo en equipo
14. Adaptabilidad al cambio ★
15. Resolución de problemas
16. Gestión del tiempo
17. Aprender a aprender ★
18. Inteligencia emocional
19. Liderazgo de equipos
20. Creatividad aplicada

## Índice de cotización 2035 (lo proyecta el profesor al final)

EN ALZA (×2): 1, 2, 3, 4, 11, 14, 17, 18, 20  
ESTABLES (×1): 5, 7, 10, 12, 13, 15, 16, 19  
EN RIESGO (×0,5): 6, 8, 9

## Hoja de cartera de inversión

EQUIPO \_\_\_ • CARTERA DE COMPETENCIAS 2035

| Competencia                                | Créditos | Razón (tendencia) |
|--------------------------------------------|----------|-------------------|
| .....                                      | .....    | .....             |
| .....                                      | .....    | .....             |
| .....                                      | .....    | .....             |
| TOTAL INVERTIDO (máx. 1.000): _____        |          |                   |
| -----                                      |          |                   |
| VALOR FINAL = Σ (créditos × multiplicador) |          |                   |
| = _____                                    |          |                   |

## Criterios de evaluación

| CRITERIO                     | DESCRIPCIÓN                                                | PESO |
|------------------------------|------------------------------------------------------------|------|
| Lógica de inversión          | Justifica cada compra con una tendencia, no con costumbre  | 30 % |
| Lectura de obsolescencia     | Evita o minimiza las competencias en riesgo                | 25 % |
| Valoración de lo transversal | Reconoce el valor de las competencias menos automatizables | 20 % |
| Defensa de la cartera        | Explica con criterio aciertos y errores                    | 15 % |
| Uso del presupuesto          | Gestiona los 1.000 créditos sin desperdiciar               | 10 % |

## Variantes y extensiones

- **Variante sectorial.** Adaptar el índice de cotización a la familia profesional concreta del grupo, usando datos del Observatorio del SEPE de esa ocupación.
- **Variante cartera personal.** Tras el juego, cada alumno elabora su propia cartera real: qué tres competencias va a “comprar” este curso con su tiempo.
- **Conexión con la Unidad 3.** Las competencias que cada alumno decide reforzar aquí alimentan las fortalezas y debilidades de su DAFO personal.

---

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