

Debate: ¿se contrata por el título o por la actitud?

Debate estructurado sobre la frase que recorre el mercado laboral: las empresas contratan por las competencias técnicas pero despiden por las transversales. Dos equipos defienden posturas asignadas por sorteo con evidencia real de ofertas y testimonios, un tercero observa con rúbrica y la clase cierra con un veredicto matizado sobre qué peso dar a cada cosa en la propia carrera.

DURACIÓN

55 min · 1 sesión

AGRUPACIÓN

dos equipos en debate + jurado observador

UNIDAD 3

Competencias para el empleo: personales, sociales y emocionales

MATERIALES

- Tarjetas de postura asignadas por sorteo (prima el título / prima la actitud)
- Dossier de evidencia: extractos de ofertas reales y testimonios de profesionales del sector
- Reglas del debate con tiempos por turno (apertura, refutación, cierre)
- Rúbrica de debate para el jurado: argumentación, uso de evidencia y escucha
- Cronómetro visible

ENCAJE CURRICULAR · Saberes RA2.a, RA2.b, RA2.c, RA2.d, RA2.e · Comp. específicas RA2 · Comp. clave CCL, CPSAA, CC

Planteamiento

Hay una frase que se repite en recursos humanos: “se contrata por las competencias técnicas y se despide por las transversales”. La Unidad 3 entrena precisamente esas competencias transversales —trabajo en equipo, comunicación, gestión del tiempo, inteligencia emocional—, y este debate obliga a pelearse con su valor real frente al del título. No se trata de soltar opiniones, sino de **defender una postura con evidencia**: ofertas que piden más actitud que requisitos, testimonios de profesionales, situaciones reales de despido por mal encaje.

El sorteo de posturas es clave: a cada equipo le puede tocar defender lo contrario de lo que piensa, lo que entrena el argumentar con rigor y no por convicción. El cierre no busca un ganador absoluto sino un veredicto matizado que cada alumno traduce a una decisión personal: a qué dedicar su esfuerzo de aquí a titular.

Objetivos didácticos

- Argumentar una tesis con evidencia y no con opiniones generales.
- Distinguir el papel de las competencias técnicas y de las transversales en la empleabilidad.
- Practicar la escucha activa y la réplica respetuosa en un debate reglado.
- Tomar una decisión personal razonada sobre el propio desarrollo competencial.

Pasos

1. **Sorteo y encuadre (5 min).** Se forman dos equipos y se sortea la postura. Un tercer grupo será jurado con la rúbrica.

2. **Preparación con evidencia (15 min).** Cada equipo prepara su tesis usando el dossier: selecciona dos o tres pruebas fuertes y anticipa la réplica del contrario.
3. **Debate reglado (25 min).** Tiempos cerrados: apertura de cada equipo (3 min), dos turnos de refutación (4 min cada uno) y cierre (2 min). El profesor modera y corta los argumentos sin evidencia.
4. **Veredicto del jurado y cierre personal (10 min).** El jurado puntúa con la rúbrica y razona su decisión. Para terminar, cada alumno escribe en una línea qué peso da a título y actitud en su propio plan.

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Calidad de la argumentación	Tesis clara sostenida con razones encadenadas	30 %
Uso de evidencia	Apoya los argumentos en ofertas o testimonios reales	25 %
Réplica y escucha	Rebate los argumentos del contrario sin atacar a las personas	25 %
Cierre personal razonado	La conclusión propia es coherente y honesta	20 %

Variantes y extensiones

- **Variante panel de expertos.** Invitar (presencial u online) a un responsable de selección que dé su veredicto real al final.
- **Variante por sectores.** Repetir el debate diferenciando sectores donde pesa más el título (sanitario, técnico regulado) de otros donde manda la actitud (atención al cliente, ventas).
- **Conexión con la Unidad 1.** Las competencias blandas más citadas en la radiografía de ofertas sirven de munición para el debate.

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