

Guia per a la simulació d'entrevistes de selecció mitjançant jocs de rol

Rafael Muñoz-Espí, Mario Culebras, Luis Fernando Jiménez-Hernández

Department of Physical Chemistry, University of Valencia

Concepció Puchol Campos

Il·lustre Col·legi Oficial de Químics de la Comunitat Valenciana

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16228037>

JoAQuīm

Jocs | Avaluació Creuada | Química

Jocs de rol i avaluació creuada per a la integració de competències professionals per a l'ocupabilitat en els estudis de Química (JOAQUIM)

Projecte d'innovació educativa emergent (PIEE) de la Universitat de València



Burjassot, juliol de 2025

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

525
anys
1499 - 2024

(ò*) Facultat
de Química

Departament de Química Física

Índex

Presentació	3
Objectius de l'activitat	4
Desenvolupament de l'activitat	6
Esquema gràfic de les fases	8
Rúbrica per a tramesa escrita	10
Rúbrica per a entrevistes	11
Instruccions per a les rúbriques	12
Exemple d'oferta de feina	13
Preguntes tipus per a entrevistes	14
Reflexions finals	16

Les imatges de les pàgines 3, 5, 8, 9 i 12 han estat generades amb intel·ligència artificial mitjançant ChatGPT (OpenAI), juliol de 2025.

Presentació

A més dels coneixements específics propis de cada disciplina acadèmica, els cursos avançats de grau, i particularment els de màster, han d'orientar-se a preparar els estudiants per afrontar amb èxit l'accés al mercat laboral, alhora que fomenten el desenvolupament del seu pensament crític. En concret, en els estudis de Química, aquesta preparació hauria d'incorporar tant continguts tècnics i específics relacionats amb la indústria (com poden ser la normativa legal, estratègies comercials o protocols de seguretat), com també habilitats transversals i competències professionals pràctiques (*soft skills*), incloent-hi, per exemple, l'habilitat per gestionar correctament una entrevista de feina.

El projecte JOAQUIM sorgeix precisament amb l'objectiu principal d'integrar aquestes competències pràctiques dins del currículum formatiu dels estudiants dels darrers cursos del grau i màster en Química.

En el marc d'aquest projecte, i concretament en l'assignatura *Indústria, Química i Societat* del Màster en Química de la Universitat de València, hem dissenyat una activitat basada en jocs de rol que simula un procés de selecció de personal amb entrevistes.

Aquest dossier presenta una guia breu sobre com dur a terme aquesta activitat, amb l'objectiu de posar-la a disposició de companys i companyes docents que la vulguen adaptar o implementar en els seus propis contextos formatius.



Objectius de l'activitat

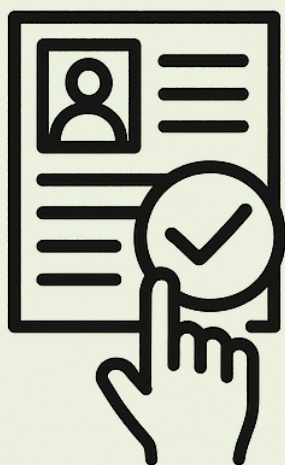
Aquesta activitat de simulació d'un procés de selecció té com a objectiu general **fomentar l'adquisició de competències professionals i habilitats transversals essencials per a l'accés al món laboral** en l'àmbit de la Química, complementant els continguts tècnics abordats a l'assignatura.

Els objectius específics de l'activitat són:

- **Practicar la redacció de documents de candidatura** (CV i carta de presentació) de manera clara, estructurada i adaptada a una oferta concreta dins del sector químic.
- **Familiaritzar-se amb les dinàmiques reals d'un procés de selecció**, incloent-hi una entrevista personal o grupal, i entendre quins elements s'hi valoren.
- **Desenvolupar habilitats comunicatives i d'expressió oral**, posant especial èmfasi en la claredat, la seguretat i la coherència en les respostes.
- **Rebre retroalimentació personalitzada** sobre l'actuació en cada fase del procés per tal de detectar punts forts i àrees de millora.
- **Promoure el pensament crític i l'autoavaluació**, mitjançant l'observació de les entrevistes d'altres candidats i la participació en debats posteriors.
- **Conèixer i aplicar criteris d'avaluació de competències professionals**, tant des de la perspectiva del comitè de selecció com des del punt de vista dels propis estudiants.

Objectius de l'activitat

Redactar



Practicar



Reflexionar



Observar



Comunicar



Avaluar

Desenvolupament de l'activitat

1. **Formació prèvia:** amb antelació a la sessió de joc de rol sobre entrevistes, els estudiants han rebut una conferència formativa amb indicacions sobre com realitzar currículums i preparar cartes de presentació.
2. **Publicació d'una oferta fictícia de feina:** els estudiants presenten candidatura (CV + carta presentació) mitjançant la tasca habilitada a l'aula virtual.
3. **Avaluació inicial (a càrrec del professorat):** valoració dels documents presentats tenint en compte puntualitat, format correcte i adequació del contingut a l'oferta.
4. **Primera ronda: entrevistes individuals simultànies (1-1.5 h).**
 - A partir de l'experiència acumulada, sempre que el nombre d'estudiants ho permeti, és preferible fer entrevistes simultànies de tots els estudiants per garantir la participació activa.
 - Tots els estudiants són entrevistats individualment i en paral·lel per professors diferents, en tres o quatre grups. En el nostre cas, hem realitzat l'activitat amb 3 professors i uns 15 estudiants.
 - En cas de grups molt nombrosos, es pot considerar fer una preselecció inicial, tot i que això redueix l'oportunitat de participació dels estudiants no seleccionats.
 - Retroalimentació individual al finalitzar cada entrevista.
 - Cada professor selecciona un candidat per a la fase següent.

Desenvolupament de l'activitat

5. Segona ronda: entrevista pública (1 h)

Dues opcions metodològiques:

A. Entrevista individual (format clàssic): cada candidat seleccionat respon individualment a preguntes similars davant del comitè i del grup classe.

B. Entrevista grupal (format dinàmic): entrevista simultània de tres candidats, amb preguntes obertes i situacions que poden requerir, si així es desitja, interacció i cooperació. Aquest format agilitza molt l'activitat i la fa menys avorrida per als estudiants observadors.

6. Deliberació i selecció final (20 min)

- El comitè delibera en privat per decidir quin candidat obté la posició.
- Els estudiants observadors també voten el seu candidat preferit.
- Es comparen els resultats de les votacions dels professors i dels estudiants per identificar divergències.

7. Debat final (30 min)

- Espai dedicat a la discussió oberta sobre els criteris de selecció, importància de la preparació i habilitats valorades durant les entrevistes.
- Moment per recollir opinions i suggeriments dels estudiants sobre l'activitat.

8. Avaluació

- Realitzada a través d'una rúbrica..
- Possibilitat d'una avaluació (coavaluació entre companys) creuada limitada, ja que no tots els estudiants han observat totes les entrevistes.

Esquema gràfic de les fases

- I. Publicació de
l'oferta
i de revisió de
currículums pels
docents



- II. Primera ronda
d'entrevistes i
selecció inicial

- III. Fase d'entrevista
pública final



Esquema gràfic de les fases



IV. Deliberació
del comitè,
votació dels
companys i
anunci del
seleccionat

V. Debat final



VI. Avaluació final
de tots els
estudiants

Rúbrica per a tramesa escrita

Nivell	1 punt Millorable	2 punts Acceptable	3 Punts Notable	4 punts Excel·lent
Puntualitat (10%) × 0.1	Entrega fora del termini, sense justificació ni sol·licitud d'ajornament.	Retard significatiu però amb sol·licitud d'ajornament pactat.	Petita demora justificada.	Entrega dins del termini establert.
Format (35%) × 0.35	Document poc professional, amb problemes formals greus.	Estructura bàsica però amb errors evidents.	Estructura adequada, petits errors de format.	Document estructurat, clar i professional.
Contingut (35%) × 0.35	Falten elements essencials habituals en un CV o en una carta de presentació; sense intent d'adaptació a l'oferta.	Inclou informació relevant, però amb estructura poc clara o poc específica; adaptació limitada a l'oferta.	Presenta els components clau del CV i de la carta; adaptació raonable, però amb parts poc justificades.	CV i carta ben desenvolupats, amb tots els elements clau i específica a l'oferta.
Qualitat lingüística (20%) × 0.2	Nombre elevat d'errors lingüístics o d'expressió importants.	Alguns errors lingüístics o d'expressió evidents, però no crítics.	Bona redacció amb errors menors.	Redacció clara, correcta i coherent. Sense errors lingüístics.

Rúbrica per a les entrevistes

Nivell	1 punt Millorable	2 punts Acceptable	3 punts Notable	4 punts Excel·lent
Adequació respostes (40%) × 0.4	Respostes incoherents o sense relació clara amb el perfil ofert.	Respostes poc específiques o amb poca relació amb el CV / l'oferta.	Respostes correctes amb alguna petita incoherència o falta de detall.	Respostes molt coherents i ben fonamentades respecte al CV i a l'oferta.
Comunicació efectiva (25%) × 0.25	Comunicació poc clara, dificultats per expressar idees.	Comunicació correcta, però amb problemes ocasionals de claredat.	Bona comunicació amb moments d'inseguretat puntuals.	Comunicació clara, fluïda, assertiva i respectuosa.
Gestió de preguntes difícils (15%) × 0.15	Bloqueig o incapacitat per respondre preguntes complicades.	Té dificultats notables per gestionar preguntes difícils.	Gestiona correctament les preguntes amb dubtes puntuals.	Respon amb calma, confiança i soluciona bé les preguntes difícils.
Actitud i llenguatge no verbal (20%) × 0.2	Actitud passiva o poc motivada; llenguatge corporal negatiu.	Actitud neutra, llenguatge corporal insegur.	Actitud motivada amb llenguatge corporal adequat.	Actitud molt proactiva i motivada; excel·lent llenguatge no verbal.

Instruccions per a les rúbriques

- Les **puntuacions obtingudes en cada apartat** es multipliquen pel **factor de pes** corresponent (de 0.1 a 0.4) i se sumen. Així doncs, cada rúbrica té una **puntuació màxima de 4 punts**. Aquest valor es pot passar a una escala de 10 (valor obtingut en l'escala de 4 dividit per 0.4), si es prefereix.
- Un dels riscos d'aquest tipus de rúbrica és la reticència a atorgar la puntuació màxima, cosa que pot penalitzar excessivament l'estudiantat. La diferència entre una puntuació de 3 sobre 4 (75%) i una de 4 sobre 4 (100%) és considerable. Per això, animem el professorat a ser conscient que és **totalment vàlid assignar una puntuació de 4 quan s'escaiga**, i que no cal reservar-la exclusivament per a la "perfecció".
- Es permeten atorgar **mitjos punts** (p. ex. 3.5 en lloc de 3 o 4).
- **OPCIONAL:** En paral·lel a l'avaluació del professorat es pot utilitzar també l'**avaluació creuada o coavaluació** per part dels companys. En aquest cas es recomana l'ús de l'eina "taller" de Moodle. Només els professors podrien atorgar mitjos punts, mentre que els estudiants atorgarien punts enters.

Per a l'ús de l'avaluació creuada i la implementació en Moodle, recomanem consultar la nostra *Guia per a l'avaluació creuada en presentacions orals* (<https://doi.org/10.5281/zenodo.16224965>).



Exemple d'oferta de feina

ALC-Chem | *Innovation is our field*

Tècnic/a R+D

Sobre la nostra empresa

Empresa de referència en productes fitosanitaris i bioestimulants, a l'avantguarda de la innovació, la recerca i el desenvolupament tecnològic a Espanya, i una de les principals d'Europa.

Descripció del lloc de treball

- Realització de tasques associades a la gestió i coordinació d'un laboratori d'investigació
- Direcció i coordinació de projectes de recerca aplicada i desenvolupament
- Execució de projectes d'investigació aplicada
- Execució tècnica i gestió de projectes internacionals
- Gestió i relació directa amb clients

Requisits del lloc

- Grau universitari en Química o Enginyeria Química (es valorarà màster d'especialització)
- Experiència en tasques tècniques en R+D
- Nivell alt d'anglès (es valorarà certificat Cambridge B2 o equivalent)
- Disponibilitat per a la mobilitat i els viatges
- Carnet de conduir

Competències valorables

- Capacitat i predisposició per treballar en equip
- Entusiasme i motivació
- Excel·lents habilitats comunicatives (oral i escrita) i bon tracte amb clients
- Capacitat de resolució i rigor en el treball

Què oferim

- Gran oportunitat de carrera i desenvolupament professional

Us interessa? Envieu-nos la vostra sol·licitud completa (carta de presentació, CV i certificats) en un únic arxiu PDF a través de l'aplicació web de la nostra empresa.

Contacte: Sr. R. Campos-Verdes

Referència de l'oferta: JJ-XX-3535

Preguntes tipus per a entrevistes

1. Preguntes de presentació i motivació

- Explica'ns breument el teu recorregut acadèmic i professional fins ara.
- Per què t'interessa aquesta oferta de feina?
- Què saps sobre la nostra empresa i per què t'agradaria treballar amb nosaltres?
- Quins són els teus objectius professionals a mitjà termini?

2. Preguntes sobre competències tècniques

- Tens experiència prèvia en laboratori? Quin tipus de tècniques o equips has utilitzat?
- Explica algun projecte de recerca o pràctica acadèmica en què hages treballat i com vas contribuir-hi.
- Com documentes i gestiones les dades experimentals durant un projecte?
- Has treballat mai amb normatives de seguretat en el laboratori?

3. Preguntes sobre competències transversals i habilitats personals

- Quins són els teus punts forts i àrees de millora com a candidat/a?
- Descriu una situació complexa en què vas haver de treballar en equip. Quin va ser el teu rol?
- Com afrontes els errors en un context experimental o tècnic? Dona'ns algun exemple.
- T'has trobat mai amb un problema tècnic imprevist? Com el vas afrontar?
- Com expliques resultats complexos a persones que no tenen formació tècnica?

Preguntes tipus per a entrevistes

4. Preguntes d'entorn laboral

- Imagina que detectes resultats incoherents en una sèrie d'experiments atribuïbles a un company teu. Quins passos seguiries?
- Se't demana coordinar un petit projecte amb terminis ajustats i diferents interlocutors. Com t'organitzaries?
- Et trobes en una reunió amb un client que demana una solució que no és tècnicament viable. Què fas?

5. Preguntes d'idiomes (anglès, si escau)

- Can you briefly describe a project you worked on during your degree?
- How would you explain a complex chemical process to a foreign client who is not a scientist?
- What is your experience working in international environments or with foreign colleagues?

6. Preguntes de tancament

- Què t'agradaria aprendre o millorar si entraves a treballar amb nosaltres?
- Quines expectatives de sou tens?
- Tens alguna pregunta per al comitè de selecció?

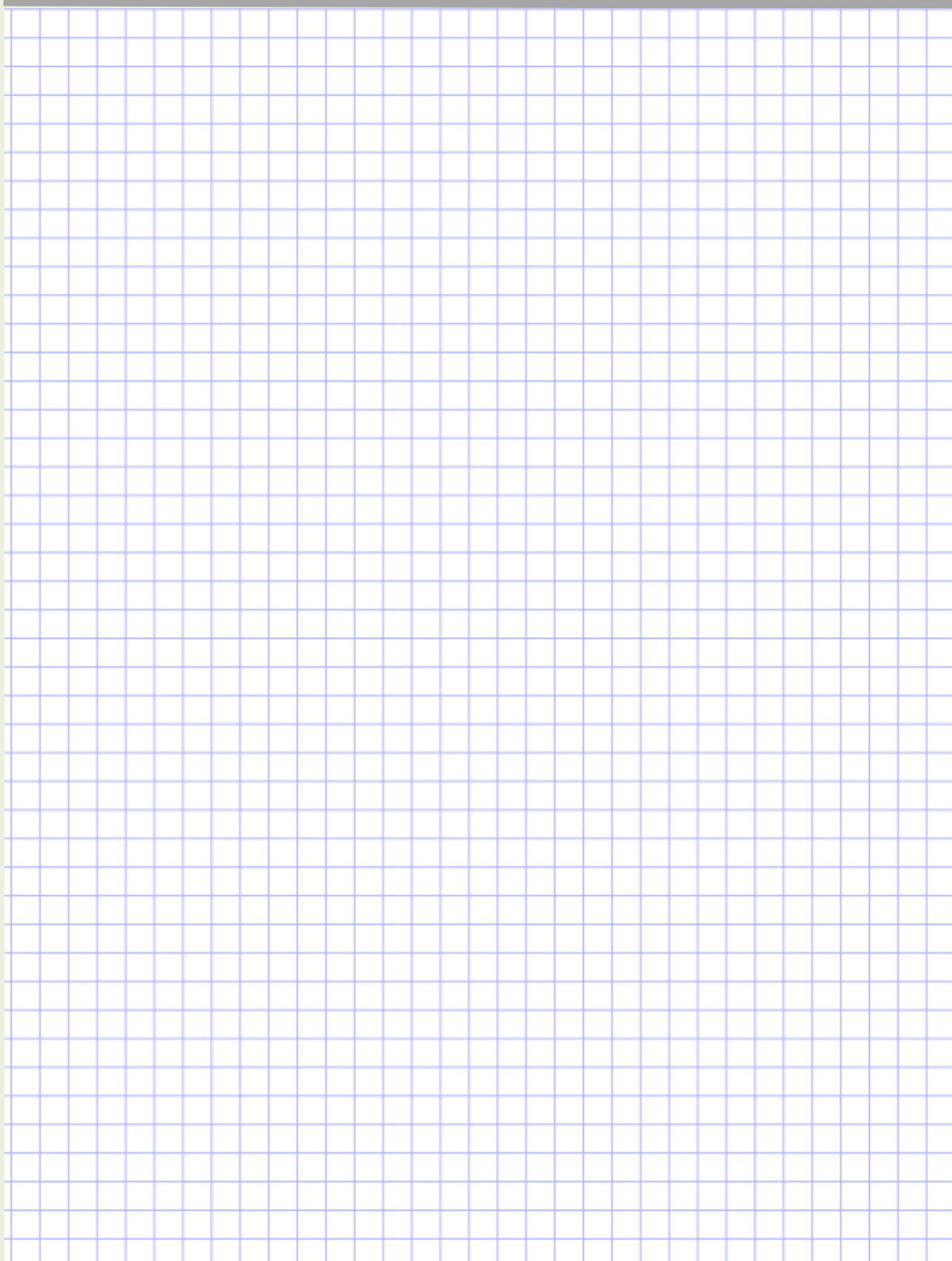
Reflexions finals

- La integració d'**habilitats transversals** mitjançant **metodologies actives** com els **jocs de rol** no només millora la **preparació de l'estudiantat** per al **món laboral**, sinó que afavoreix una docència més alineada amb la realitat professional.
- Simular **contextos de selecció realistes** ofereix un marc adequat per a l'**observació** i l'**avaluació de competències** sovint difícils de mesurar en formats tradicionals, com ara la **capacitat de comunicació**, la **gestió emocional** o la **presa de decisions** en temps real.
- El disseny de l'activitat permet posar en pràctica un model d'avaluació formativa que combina la **mirada docent** amb la **mirada entre iguals**. Afavoreix l'autoanàlisi, la **corresponsabilitat** i una actitud més **crítica** envers el propi procés d'aprenentatge.
- Aquesta proposta metodològica situa els estudiants en una **posició activa** i amb **responsabilitat**, la qual cosa contribueix al desenvolupament d'una **identitat professional primerenca** i al reforç de la seua autonomia.
- La sistematització d'aquesta experiència, amb rúbriques clares, espais de retroacció i **materials adaptables**, permet la seua **transferència a altres assignatures i disciplines**, tot promovent una cultura docent compartida basada en la millora contínua.

ANOTACIONS

A large grid of graph paper for taking notes. The grid consists of 20 columns and 30 rows of small squares, created by light blue lines on a white background. This area is intended for students to write down their observations and reflections during the role-play simulation.

ANOTACIONS



Campus de Bujassot-Paterna
Campus de Ciències Experimentals
Universitat de València





Projectes d'innovació educativa Universitat de València

