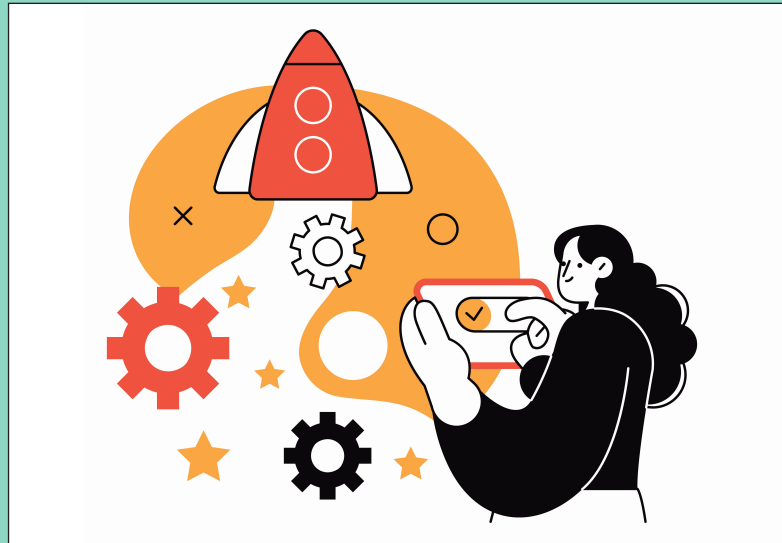


EMILIANA  
PIZARRO LUCAS  
(Coord.)

# ENRUT@ TU PROFESIÓN



Ediciones Universidad  
**Salamanca**





ENRUT@ TU PROFESIÓN  
PÍLDORAS FORMATIVAS SOBRE SALIDAS PROFESIONALES  
Y BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO



EMILIANA PIZARRO LUCAS (Coord.)

# ENRUT@ TU PROFESIÓN

PÍLDORAS FORMATIVAS SOBRE SALIDAS PROFESIONALES  
Y BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO



Ediciones Universidad  
**Salamanca**

## LIBROS PRÁCTICOS, 40

© Ediciones Universidad de Salamanca y las autoras

1ª edición: diciembre, 2025  
ISBN: 978-84-1311-820-8 (PDF)  
DOI: <https://doi.org/10.14201/OLP0040>


Ediciones Universidad de Salamanca  
Plaza San Benito s/n  
E-37002 Salamanca (España)  
<http://www.eusal.es>  
[eusal@usal.es](mailto:eusal@usal.es)

*Hecho en UE-Made in EU*


Maquetación y realización:  
Cícero, S.L.U.  
Tel.: +34 923 12 32 26  
37007 Salamanca (España)



Usted es libre de: Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato  
Ediciones Universidad de Salamanca no revocará mientras cumpla con los términos:

 Reconocimiento — Debe reconocer adecuadamente la autoría, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de una manera que sugiera que tiene el apoyo del licenciador o lo recibe por el uso que hace.

 NoComercial — No puede utilizar el material para una finalidad comercial.

 SinObraDerivada — Si remezcla, transforma o crea a partir del material, no puede difundir el material modificado.

«Obra sometida a proceso de evaluación mediante sistema de doble ciego»

Ediciones Universidad de Salamanca es miembro de la UNE  
Unión de Editoriales Universitarias Españolas [www.une.es](http://www.une.es)



Catalogación de editor en ONIX accesible en <https://www.dilve.es/>

## CONTENIDO

BIENVENIDO/A.....	9	Clasificación de competencias .....	34
<b>1. LA PERSONA. TU AUTOCONOCIMIENTO .....</b>	<b>11</b>	Bloque I: Gestión Personal .....	35
Contexto .....	13	Bloque 2: Gestión Interpersonal / impacto e influencia ....	37
Tarea I.....	16	Bloque 3: Gestión de logros .....	39
Pensamiento Soñador. Intereses: ¿Qué te gusta? .....	17	Bloque 4: Gestión de nuevos entornos .....	41
Pensamiento Soñador. Motivaciones: ¿Qué te motiva?.....	18	Entrenar competencias .....	43
Pensamiento Soñador. Prioridades profesionales .....	19	¿Qué es el Design Thinking?.....	44
Tarea II.....	19	Fases del Design Thinking: .....	44
Pensamiento Realista. Dificultades: ¿Qué te lo impide?		Tarea V.....	46
Externo .....	21	<b>3. LA PERSONA. TU PROFESIÓN .....</b>	<b>57</b>
Pensamiento Realista. Dificultades: ¿Qué te lo impide?		Escenario Actual.....	59
Interno .....	22	Observación: sectores y empleos de futuro .....	60
Pensamiento Realista. Trabaja tus puntos fuertes ¿Qué ofrezco? .....	23	Sectores .....	61
Tarea III.....	23	Empleos de futuro .....	66
Pensamiento crítico. Proyecto profesional .....	24	Empleabilidad .....	69
Tarea IV.....	25	¿Qué es la empleabilidad? .....	69
<b>2. LA PERSONA. TUS COMPETENCIAS PROFESIONALES...</b>	<b>27</b>	Factores que influyen en el proceso de empleabilidad ..	70
Contexto .....	30	Busca el Match .....	71
Definición .....	32	Tu Proyecto Profesional .....	72
		Reflexión.....	77

## ÍNDICE

---

<b>4. LA PERSONA. TU BÚSQUEDA DE EMPLEO</b> .....	79	Estructura III.....	95
Mapa Mental.....	81	Recomendaciones.....	96
Herramientas.....	82	Canales de búsqueda digitales.....	97
CV .....	83	LinkedIn.....	98
Elementos .....	84	Procesos de Selección .....	100
Tipos.....	89	La entrevista de selección .....	102
Plantillas.....	90	Dinámicas de grupo.....	106
Recomendaciones.....	91	Otros procesos selectivos .....	109
Carta de presentación y correo electrónico .....	92	<b>EPÍLOGO</b> .....	110
Estructura I.....	93	<b>REFERENCIAS</b> .....	111
Estructura II.....	94		

## Bienvenida a *Enrut@ Tu Profesión*

La Universidad de Salamanca, en colaboración con la Diputación de Salamanca, ha querido dar un paso más en el acompañamiento a sus estudiantes y egresados, **en el marco del Plan de Empleo Juvenil Universitario**. De la experiencia de elaborar pequeñas píldoras sobre salidas profesionales surge esta guía, concebida como un recurso práctico y dinámico para ayudarte a orientar tu futuro.

En estas páginas encontrarás un itinerario pensado para que reflexiones sobre tu proyecto profesional: desde el conocimiento de tus competencias y fortalezas, hasta la exploración de tu futura profesión y las claves de la búsqueda de empleo.

Sabemos que existen numerosas guías y manuales sobre este tema, pero *Enrut@ Tu Profesión* quiere proponerte algo distinto: un camino de ejercicios y reflexiones que te permitan avanzar paso a paso en la construcción de tu trayectoria profesional.

Esta guía no pretende darte respuestas cerradas, sino inspirarte a descubrir las tuyas. Porque tu futuro profesional no se define en un instante, sino que se construye con cada decisión, cada aprendizaje y cada oportunidad que eliges aprovechar.

Bienvenido a este recorrido. Tu futuro comienza con la confianza de saber hacia dónde quieres avanzar.



1.

LA PERSONA.

TU AUTOCONOCIMIENTO

TERESA GUTIÉRREZ BUENO / CARMEN LOZANO ESTEBAN



## CONTEXTO

El autoconocimiento consiste en entender nuestras emociones, pensamientos y comportamientos, y saber reconocer cómo impactan en los demás.

Como parte de la inteligencia emocional, esta capacidad de introspección nos permite evaluar las situaciones de manera más objetiva.



En los dos primeros anillos de la rueda se nombran las emociones, en el anillo exterior se describe la sensación física que acompaña a esa emoción.

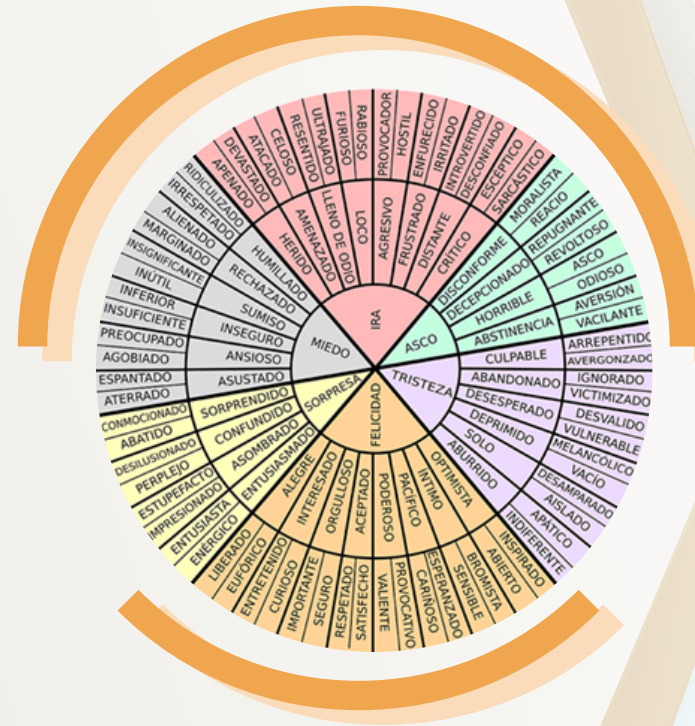


FIGURA 1. Rueda de las emociones

Autoconocimiento: clave para encontrar  
TU futuro profesional:

Fuente: La Vanguardia

Ver  
La Rueda  
de las  
Emociones

<https://www.psicologosmadrid-ipsia.com/la-rueda-de-las-emociones/>

LAS EMOCIONES tienen una función adaptativa que nos permiten reaccionar a aquello que pensamos y que creemos de un modo ajustado, o no. Las emociones influyen en nuestro proceso de empleabilidad dependiendo desde qué perspectiva afrontemos este proceso.



Si lo afrontas desde emociones positivas como el optimismo, la satisfacción, la ilusión o el orgullo valorando lo que hasta ahora has alcanzado, iniciarás un proceso de empleabilidad más seguro y eficiente. Sin embargo, si lo afrontas desde emociones negativas como la culpa, la inseguridad, la ira o la frustración, tu proceso de empleabilidad se verá permanentemente bloqueado, reduciendo tu eficiencia y efectividad en la búsqueda de empleo.



## TAREA I

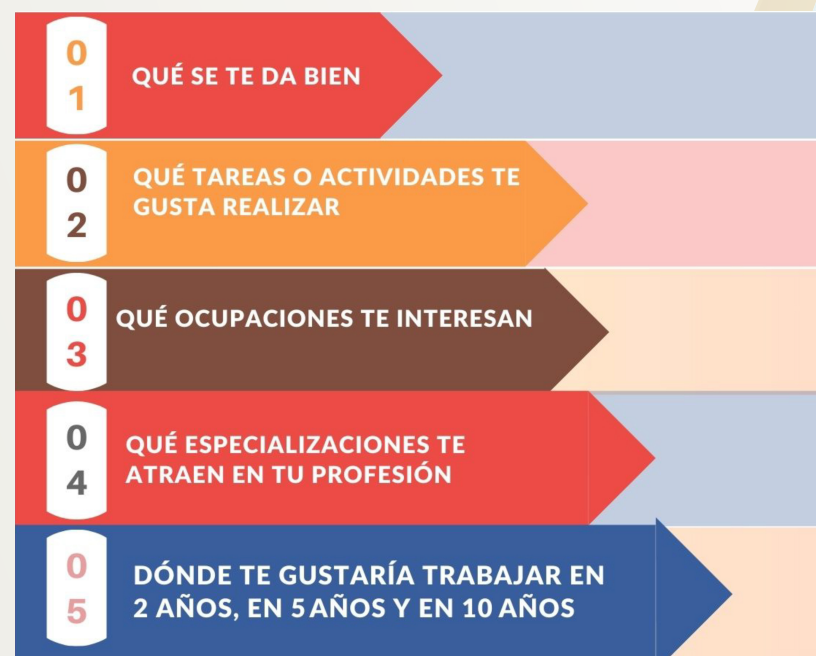
TABLA 1. Diario de emociones

Identifica tus emociones en el momento de la búsqueda de empleo	Escribe un diario de emociones
<p>¿Es miedo o sólo nerviosismo?</p> <p>¿Sientes aburrimiento o apatía?</p> <p>Eres crítico/a o escéptico/a</p> <p><i>**La rueda de las emociones me puede ayudar a identificarla</i></p>	<p>➤ Piensa en cómo te has sentido ante un hecho, tanto de manera positiva (te he sentido bien) como negativa (no te ha gustado).</p>

## PENSAMIENTO SOÑADOR. INTERESES: ¿QUÉ TE GUSTA?

Ahora que  
has terminado  
tus estudios  
reflexiona...

“ ¿Qué són los intereses profesionales?  
Son las ideas que te permiten determinar en  
qué área te gustaría trabajar respecto a tus  
gustos, a tus destrezas, a tus competencias.



## PENSAMIENTO SOÑADOR. MOTIVACIONES: ¿QUÉ TE MOTIVA?

Debes buscar cuáles son los principios y valores que guiarán tu conducta en la toma de decisiones para tu desempeño profesional.



## PENSAMIENTO SOÑADOR. PRIORIDADES PROFESIONALES

¿Qué es lo que más te importa a la hora de definir tu objetivos profesional?

### TAREA II

Enumera 3 factores que influyen en tus prioridades profesionales.



Según la Encuesta realizada por Randstad (Employer Brand research 2022) entre jóvenes universitarios, los 5 factores más importantes a la hora de elegir una empresa son:

- Salario y beneficios atractivos: 68%
- Conciliación profesional y personal: 65%
- Ambiente de trabajo agradable: 62%
- Seguridad laboral: 60%
- Desarrollo profesional: 54%

Otros datos que se reflejan en el estudio es que estos 5 factores se incrementan en el caso de las mujeres sobre los hombres y según aumenta el nivel educativo.

Fuente: Randstad (2022)

Otros factores a tener en cuenta

“

Existe un tipo de salario emocional que empuja a los empleados a dar lo mejor de sí mismos y es que se sientan identificados con la misión, objetivos, cultura y valores de la empresa. Cuanto más se identifiquen con ellos, mayor compromiso tendrán con la organización y sabrán cómo contribuir mejor a la consecución de los objetivos ”

“

(Jaime Asnai González,  
Director General de PageGroup España).  
Fuente: <https://www.michaelpage.es>

”

## PENSAMIENTO REALISTA. DIFICULTADES: ¿QUÉ TE LO IMPIDE? EXTERNO

El mercado laboral y el desajuste del talento dificultan el acceso al mercado laboral

“ La diferencia entre lo que el mercado oferta y lo que buscan las empresas se ha ido incrementado, creando un importante desfase entre los perfiles demandados por las compañías y las competencias que poseen los candidatos para desarrollarlas. ”

Fuente: Manpower Group,  
Desajuste de talento 2023



## **PENSAMIENTO REALISTA. DIFICULTADES: ¿QUÉ TE LO IMPIDE? INTERNO**

Qué te dices y qué dificulta tu desarrollo profesional:

- No tengo formación suficiente.
- Como no tengo experiencia no me contratarán.
- No hablo idiomas con fluidez.
- Mis habilidades digitales no se ajustan a las que piden las empresas.
- ...

## PENSAMIENTO REALISTA. TRABAJA TUS PUNTOS FUERTES

### ¿QUÉ OFREZCO?

Para conocer que ofreces y cuáles son tus puntos fuertes, realizar una autoevaluación te da la capacidad de establecer una identidad profesional y el valor de uno mismo/a.

Una de las técnicas más utilizadas para realizar la autoevaluación es la Técnica DAFO cuyo objetivo es Identificar “gaps” entre mi yo y el mercado de trabajo.

### TAREA III

Haz tu propio DAFO

Tabla 2. DAFO

<b>FORTALEZAS (INTERNO)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNO)</b>
Aquello que posees y que te ayuda a diferenciarte de los demás.	Aquello que te falta en tu perfil profesional.
<b>OPORTUNIDADES (Externo)</b>	<b>AMENAZAS (Externo)</b>
Aquello que favorece el desarrollo de tus objetivos.	Aquello que limitan el desarrollo de tus objetivos.

## PENSAMIENTO CRÍTICO. PROYECTO PROFESIONAL

El proyecto profesional es una construcción dinámica y proactiva de la identidad profesional, y de cómo esta identidad se relaciona con el medio laboral.

TUS metas deben ser REALISTAS (ajustadas a la autoevaluación y al análisis del mercado, medibles y definidos para un periodo de tiempo determinado).




FIGURA 2. Objetivos SMART: alcanza tus metas personales y profesionales



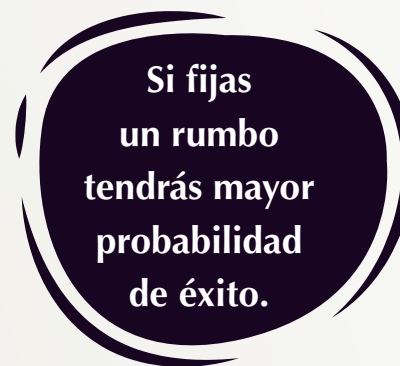
## TAREA IV

Reflexiona sobre las cuestiones que te planteamos en la siguiente figura:

FIGURA 3. Reflexiones sobre tu proyecto profesional.

	<b>QUÉ CAMINO PROFESIONAL</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Industria   Empresas</li><li>➤ Público</li><li>➤ Tercer sector (ONG)</li><li>➤ Emprendimiento</li></ul>
	<b>ROL PROFESIONAL</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Técnico/a</li><li>➤ Consultor/a</li><li>➤ Especialista</li><li>➤ Prácticas / Aprendizaje</li></ul>
	<b>LOCALIZACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Local/Nacional/Internacional<ul style="list-style-type: none"><li>○ Remoto</li><li>○ Híbrido</li></ul></li></ul>

\* El proyecto profesional lo verás en el capítulo 3 “La persona. Tú Profesión”





**2.**

**LA PERSONA.**

**TUS COMPETENCIAS**

**PROFESIONALES**

EMILIANA PIZARRO LUCAS



LA PERSONA. TUS COMPETENCIAS PROFESIONALES  
EMILIANA PIZARRO LUCAS

- Contexto
- Definición
- Clasificación de competencias
- Entrenar Competencias



## CONTEXTO

La Comisión Europea tiene como objetivo para el 2030 una tasa de empleo del 78%, entre las actuaciones que se van a desarrollar, ha declarado el 2023 como el año europeo de las capacidades y/o competencias. Para ello, ha creado la Agenda Europea de Capacidades, que incluye doce acciones organizadas en cuatro líneas: acción colectiva, acciones para garantizar que las personas tengan las habilidades adecuadas para los puestos de trabajo, iniciativas y herramientas para apoyar a las personas en el aprendizaje permanente y un marco para desbloquear inversiones en habilidades.

Fuente: <https://ec.europa.eu>

Por otro lado, las empresas y organizaciones son cada vez más flexibles y globales, con una clara orientación al cliente como estrategia diferenciadora. Además, en las últimas décadas la gestión de RRHH ha ido evolucionando de poner el foco en el puesto de trabajo a poner el foco en la persona, es decir, la valoración de las personas como fuente de ventaja competitiva, dando mayor relevancia a la formación-aprendizaje permanente.

En este contexto, adquiere especial importancia la gestión de las propias competencias profesionales como indicador clave en el desarrollo profesional evolutivo y excelente.



## DEFINICIÓN

Si revisamos la literatura sobre este tema encontramos muchas definiciones sobre qué es una competencia, sin embargo en esta guía resaltaremos que son una mezcla de:

- Saber (conocimientos)
- Saber hacer (habilidades)
- Querer hacer (actitudes)

Qué hace que los profesionales sean excelentes en el desempeño de su trabajo y les facilite su desarrollo profesional.

“ Se pueden observar en conductas o comportamientos ”

**Las competencias como proceso se pueden desarrollar a lo largo de nuestra vida.** En muchos procesos de selección observan al candidato/a desde el enfoque “del potencial a desarrollar” en las diferentes competencias.

### ¿Cómo Identificar las Competencias Profesionales de una Persona?

A través de comportamientos observables y medibles en el desempeño profesional o en su día a día. Cada comportamiento va asociado a diferentes evidencias e indicadores predeterminados. Es decir, existen instrumentos de medición de las competencias a través de pruebas.

La **certificación de las competencias** se realiza en diferentes niveles, por ejemplo: básico, avanzado, experto y excelente.



## CLASIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

La clasificación que vamos a utilizar en esta guía es un resumen de la literatura revisada y de la hoja de ruta sobre competencias profesionales elaborada por el SI-PPE (Universidad de Salamanca) para lo formación en competencias.



FIGURA 4. Clasificación de competencias

## BLOQUE I: GESTIÓN PERSONAL

### – Autoconocimiento y autocontrol

Conocer de uno mismo recursos, limitaciones y hábitos de comportamiento. Capacidad para manejar de forma adecuada las emociones y los comportamientos, principalmente en situaciones conflictivas.



“Conoce cómo tus pensamientos y emociones influyen en tu rendimiento”

### – Pensamiento crítico

Analizar la información que recibimos y evaluarla para formar una idea propia.



“Cuando analices información: evalúa sin prejuicios, asume que se puede cambiar de opinión y sé consciente de tu estado de ánimo”

### – Organización, planificación y toma de decisiones

Gestionar los recursos y el tiempo disponible definiendo prioridades. Establecer planes de acción y decidir las líneas a seguir valorando todas las alternativas.



“Incluye en la planificación objetivos a corto y medio plazo que te permitan ir evaluando la meta y las dificultades que pueden presentarse”

– Motivación y positivismo

Impulsar la acción para crecer profesionalmente y cómo persona. Esforzarse por mejorar desde el foco del optimismo.



“El positivismo te permite realizar acciones desde la expectativa de éxito”

– Inteligencia Emocional

Entender y gestionar las emociones propias y ajenas, de forma adecuada en cada situación.



“Ser sincero contigo mismo te permitirá crecer profesionalmente”

– Resiliencia

Mantener la estabilidad emocional en situaciones de presión, fracaso o dificultades. Desarrollando las tareas laborales al mismo nivel de eficacia y eficiencia.



“Sustituye los pensamientos negativos por pensamientos más realistas, controla tus emociones, y tu comportamiento será más productivo y adecuado en cada situación”

## BLOQUE 2: GESTIÓN INTERPERSONAL / IMPACTO E INFLUENCIA

### – Comunicación efectiva /escucha activa

Transmitir información de forma eficiente, asegurándonos que el receptor a entendido el mensaje. Capacidad para escuchar atentamente y para comprender el mensaje del emisor.



“Escucha proactivamente para ser un buen comunicador/a”

### – Trabajo en equipo y trabajo en red

Trabajar con los demás para conseguir metas comunes. Colaboración y cooperación. Cultivar y mantener redes informales.



“Escucha y comprende a los demás para facilitar tu trabajo en equipo”

### – Negociación y resolución de problemas

Facilitar los procesos y las decisiones teniendo en cuenta a todos los implicados/as y sus necesidades. Reconocer los posibles conflictos y buscar soluciones.



“Intenta buscar soluciones adecuadas para todos los implicados/as”

– Liderazgo (gestión de equipos y proyectos)

Inspirar y dirigir a grupos y personas en la realización de tareas y proyectos. Guiar el desempeño de los demás y gestionar las dificultades en equipos y proyectos.



“Sé líder con el ejemplo”

– Ética en el trabajo e integridad

Asumir la responsabilidad de nuestros pensamientos, emociones y comportamientos. Cumplir con tus compromisos y tus promesas, y ser capaz de asumir errores.



“Actúa éticamente para generar confianza en los demás”

## BLOQUE 3: GESTIÓN DE LOGROS

### – Iniciativa

Emprender acciones, mejorar resultados y movilizar a las personas hacia la proactividad.



“Asume que la iniciativa vaya ligada a la persistencia”

### – Emprendimiento

Identificar y gestionar oportunidades generando resultados de valor. Transformar contextos desfavorables en oportunidades.



“Ten en cuenta que las crisis te dan la posibilidad de generar oportunidades”

– Productividad y excelencia

Conseguir los objetivos propuestos a pesar de los obstáculos, con una adecuada valoración de los recursos disponible y con una clara orientación de calidad en el trabajo desarrollado.



“La productividad se mide en resultados, no en recursos: incluso con limitaciones, el rendimiento es posible”

– Visión estratégica

Anticipar y reconocer futuras necesidades y problemas, trazando un plan de acción.



“Ve más allá de lo inmediato”

## BLOQUE 4: GESTIÓN DE NUEVOS ENTORNOS

### – Innovación y creatividad

Encontrar nuevas perspectivas, alternativas y soluciones a los problemas o necesidades.



“Concreta la idea en acción”

### – Aprendizaje y gestión del cambio

Adquirir conocimientos y habilidades de manera continua para afrontar los cambios. Permanecer activo y eficiente en un entorno cambiante.



“Acepta la necesidad de aprendizaje y gestión del cambio continuo a lo largo de tu vida profesional”

### – Gestión de la diversidad

Respetar las diferencias y aprovechar las oportunidades que nos brindan las personas distintas, bien sean por su condición cultural, de género, social, edad etc.



“Afronta tus prejuicios e intolerancia”

– Competencias digitales e Identidad digital

Conocer las tecnologías de la información del mercado para utilizarlas en el ámbito profesional. Imagen personal y profesional en el mundo digital.



“Cuida el rastro que dejas en internet”

– Competencias verdes

Desarrollar el talento verde, sensibilidad ambiental en los procesos económicos.



“Recuerda que el talento verde responde a los desafíos que presenta la crisis climática”

## ENTRENAR COMPETENCIAS

Una vez que conoces las diferentes competencias profesionales que demanda el mercado laboral y que favorecen tu empleabilidad, es importante que recuerdes que puedes entrenar dichas competencias a través del cambio en tus hábitos, pensamientos y emociones.

Encontrarás diferentes guías que normalmente te proponen entrenar y trabajar cada una de las competencias de forma aislada, son formatos muy útiles que te pueden ayudar a mejorar tus competencias.



Sin embargo, en esta guía te proponemos trazar un plan de acción para trabajar las diferentes competencias de forma conjunta, ya que muchas de ellas están interrelacionadas.

Para ello, vamos a utilizar cómo modelo una metodología de creación de empresas: Design Thinking, con algunos cambios y ajustes a tu propósito **“el entrenamiento en competencias profesionales”**

## ¿QUÉ ES EL DESIGN THINKING?

Esta metodología se centra en generar soluciones innovadoras para resolver problemas a necesidades reales.

## FASES DEL DESIGN THINKING

- Empatizar o descubrir: la necesidad o problema del cliente. Poniéndose en su lugar. Observar e investigar.
- Definir: identificar el problema o la necesidad.
- Idear: búsqueda de alternativas innovadoras a través del equipo para la necesidad o problema.
- Prototipar: pasar a la acción con prototipos sencillos y rápidos.
- Evaluar: retroalimentación del prototipo por parte de los clientes.

Una vez finalizadas todas las fases debes incorporar los cambios necesarios.

Ejemplo: Imagina que quieres crear una empresa...

**Primero:** empatiza y descubre que necesidades tienen los clientes en el campo de tu empresa. Céntrate en cómo piensan y cómo actúan. Para ello puedes hacer encuestas, entrevistas, “focus group”, etc., que te den información sobre las necesidades de los clientes.

**Segundo:** define, una vez analizada la información que has obtenido, identifica los problemas y necesidades del cliente.

**Tercero:** idea el problema o necesidad, puedes utilizar varias técnicas como el “brainstorming”, la co-creación que te ayuden a encontrar las soluciones con tu equipo de trabajo.

**Cuarto:** pasa a la acción, convirtiendo las ideas de solución que se ha ido generando en un prototipo (prototipar). Es una mini versión del producto o servicio de tu empresa para no malgastar recursos económicos y RRHH. Es decir, conocer si el producto generado soluciona los problemas o necesidades de tus clientes

**Quinto:** evalúa o testea el producto a través de su aplicabilidad. Mide tu producto en el mercado y ajusta el plan de mejoras que debes realizar.

“ Pero... ¿cómo trasladamos este procedimiento al entrenamiento en competencias profesionales para la empleabilidad? ¿Por dónde empezar? ”

Sigue la hoja de ruta de las fases de **Design Thinking**:



**EMPATIZA O DESCUBRE** la necesidad o problema del cliente. Poniéndote en su lugar. Tu cliente son los empleadores/as.

¿Qué necesidad de RRHH tienen? ¿Qué competencias profesionales demandan? Centra la necesidad en las competencias profesionales, utiliza la clasificación de esta guía.

### TAREA V: TABLA DE COMPETENCIAS

1. **Puntúa de 0 a 10** cada una de las competencias (siendo 10 nivel de desarrollo excelente)
2. Pide a amigos/as, familiares y conocidos/as que te valoren (puedes incluir tantas columnas como valoraciones quieras que te realicen, por ejemplo, varios amigos/as, varios familiares, etc.)

TABLA 3. Bloque 1: Gestión Personal

Competencias Profesionales	TU	Familiar	Amigo/a	Conocido/a
<b>Autoconocimiento y autocontrol</b>				
<b>Pensamiento crítico</b>				
<b>Organización, planificación y toma de decisiones</b>				
<b>Motivación y positivismo</b>				
<b>Inteligencia emocional</b>				
<b>Resiliencia</b>				

LA PERSONA. TUS COMPETENCIAS PROFESIONALES  
EMILIANA PIZARRO LUCAS

TABLA 4. Bloque 2: Gestión Interpersonal / impacto e influencia

Competencias Profesionales	<b>TU</b>	<b>Familiar</b>	<b>Amigo/a</b>	<b>Conocido/a</b>
<b>Comunicación efectiva / escucha activa</b>				
<b>Trabajo en equipo / trabajo en red</b>				
<b>Negociación / resolución de conflictos</b>				
<b>Liderazgo (gestión de equipos y proyectos)</b>				
<b>Ética en el trabajo</b>				

TABLA 5. Bloque 3: Gestión de logros

Competencias Profesionales	<b>TU</b>	<b>Familiar</b>	<b>Amigo/a</b>	<b>Conocido/a</b>
<b>Iniciativa</b>				
<b>Emprendimiento</b>				
<b>Productividad / excelencia</b>				
<b>Visión estratégica</b>				

TABLA 6. Bloque 4: Gestión de nuevos entornos

Competencias Profesionales	<b>TU</b>	<b>Familiar</b>	<b>Amigo/a</b>	<b>Conocido/a</b>
<b>Innovación / creatividad</b>				
<b>Aprendizaje / gestión del cambio</b>				
<b>Gestión de la Diversidad</b>				
<b>Competencias digitales / Identidad Digital</b>				
<b>Competencias verdes</b>				



**DEFINE** aquellas competencias (necesidad o problema) que quieres empezar a entrenar.

### ¿Cómo elegir las competencias que vas a trabajar?

1. Haz la media de todas las evaluaciones.
2. Elige las competencias que vas a trabajar (un máximo de 8)

No tienes porqué elegir las de menor puntuación, Tú decides que competencias empiezas a trabajar según tus propios criterios.

SUGERENCIA: comienza por las de puntuaciones intermedias con objetivos realistas a corto y medio plazo.

LA PERSONA. TUS COMPETENCIAS PROFESIONALES  
EMILIANA PIZARRO LUCAS

TABLA 7. Bloque 1: Gestión Personal

Competencias Profesionales	TU	Familiar	Amigo/a	Conocido/a	**MEDIA
<b>Autoconocimiento y autocontrol</b>					
<b>Pensamiento crítico</b>					
<b>Organización, planificación y toma de decisiones</b>					
<b>Motivación y positivismo</b>					
<b>Inteligencia emocional</b>					
<b>Resiliencia</b>					

TABLA 8. Bloque 2: Gestión Interpersonal / impacto e influencia

Competencias Profesionales	TU	Familiar	Amigo/a	Conocido/a	**MEDIA
<b>Comunicación efectiva / escucha activa</b>					
<b>Trabajo en equipo / trabajo en red</b>					
<b>Negociación / resolución de conflictos</b>					
<b>Liderazgo (gestión de equipos y proyectos)</b>					
<b>Ética en el trabajo</b>					

LA PERSONA. TUS COMPETENCIAS PROFESIONALES  
EMILIANA PIZARRO LUCAS

TABLA 9. Bloque 3: Gestión de logros

Competencias Profesionales	TU	Familiar	Amigo/a	Conocido/a	**MEDIA
Iniciativa					
Emprendimiento					
Productividad / excelencia					
Visión estratégica					
Iniciativa					
Emprendimiento					

TABLA 10. Bloque 4: Gestión de nuevos entornos

Competencias Profesionales	TU	Familiar	Amigo/a	Conocido/a	**MEDIA
Innovación / creatividad					
Aprendizaje / gestión del cambio					
Gestión de la Diversidad					
Competencias digitales / Identidad Digital					
Competencias verdes					



**IDEA**, encontrar soluciones a tu necesidad “entrenar tus competencias profesionales”.

1. Haz tormentas de ideas etc. con amigos/as y familiares para localizar acciones / comportamientos de tu vida personal, de tu vida de estudiante o de tu vida laboral que puedes “hacer de otro modo” para entrenar las competencias profesionales que has elegido:

TABLA 11. Tormenta de ideas: acciones de entrenamiento

TORMENTA DE IDEAS: ACCIONES DE ENTRENAMIENTO				
COMPETENCIAS PROFESIONALES /Elegidas/	Acciones vida Personal	Acciones vida Estudiante	Acciones vida Laboral	Acciones otros Contextos

2. Elige acciones /comportamientos entre las alternativas de la tormenta de ideas:

TABLA 12. Soluciones de entrenamiento

	SOLUCIONES DE ENTRENAMIENTO ELEGIDAS			
COMPETENCIAS PROFESIONALES /Elegidas/	Acciones vida Personal	Acciones vida Estudiante	Acciones vida Laboral	Acciones otros Contextos



**PROTOTIPA**, tú eres el prototipo, durante cinco días reproduce las acciones/ comportamientos seleccionados para cada competencia.



**EVALÚA Y TESTEA**, nueva evaluación a través de la Tabla de competencias:

1. Valoración: (tú, amigos/as, conocidos/as y familiares)

**Importante:** esta segunda valoración se realiza sobre todas las competencias. Aunque hemos entrenado un máximo de ocho, muchas competencias están interrelacionadas y en esta nueva evaluación observaremos si la mejora se extiende a competencias que no se han trabajado directamente.

TABLA 13. Bloque 1: Gestión Personal

Competencias Profesionales	TU	Familiar	Amigo/a	Conocido/a	**MEDIA
<b>Autoconocimiento y autocontrol</b>					
<b>Pensamiento crítico</b>					
<b>Organización, planificación y toma de decisiones</b>					
<b>Motivación y positivismo</b>					
<b>Inteligencia emocional</b>					
<b>Resiliencia</b>					

LA PERSONA. TUS COMPETENCIAS PROFESIONALES  
EMILIANA PIZARRO LUCAS

Tabla 14. Bloque 2: Gestión Interpersonal / impacto e influencia

Competencias Profesionales	<b>TU</b>	<b>Familiar</b>	<b>Amigo/a</b>	<b>Conocido/a</b>	<b>**MEDIA</b>
<b>Comunicación efectiva / escucha activa</b>					
<b>Trabajo en equipo / trabajo en red</b>					
<b>Negociación / resolución de conflictos</b>					
<b>Liderazgo (gestión de equipos y proyectos)</b>					
<b>Ética en el trabajo</b>					

TABLA 15. Bloque 3: Gestión de logros

Competencias Profesionales	<b>TU</b>	<b>Familiar</b>	<b>Amigo/a</b>	<b>Conocido/a</b>	<b>**MEDIA</b>
<b>Iniciativa</b>					
<b>Emprendimiento</b>					
<b>Productividad / excelencia</b>					
<b>Visión estratégica</b>					
<b>Iniciativa</b>					
<b>Emprendimiento</b>					

TABLA 16. Bloque 4: Gestión de nuevos entornos

Competencias Profesionales	TU	Familiar	Amigo/a	Conocido/a	**MEDIA
Innovación / creatividad					
Aprendizaje / gestión del cambio					
Gestión de la Diversidad					
Competencias digitales / Identidad Digital					
Competencias verdes					

## 2. Ajusta cambios en tu “prototipo”

**Repite el proceso de evaluación / ajuste de soluciones de entrenamiento / prototipo / evaluación,** tantas veces cómo dure el proceso de entrenamiento en competencias profesionales fijado.

“ El desarrollo de tus competencias profesionales amplía tus salidas profesionales y te ayuda a construir tu proyecto profesional ”

3.

LA PERSONA.  
TU PROFESIÓN

EMILIANA PIZARRO LUCAS / ARANTXA VÁZQUEZ MALMIERCA



## ESCENARIO ACTUAL

- Crisis económica
- Cambio tecnológico constante
- Globalización de la economía
- Cambio climático
- Facilidad de acceso a la información
- Necesidad de adaptación constante
- Incremento de requerimientos sobre los profesionales

## RESPUESTAS DE LAS EMPRESAS

- Organizaciones cada vez más flexibles
- Orientación al cliente como estrategia de empresa
- RRHH centrados en las personas
- Importancia de la formación continua
- ...

## OBSERVACIÓN: SECTORES Y EMPLEOS DE FUTURO

La economía mundial se enfrenta a grandes retos como has visto en la descripción del escenario actual, sin embargo, estos retos a su vez pueden ampliar las alternativas profesionales de los trabajadores del futuro, generando mayores oportunidades.

La transformación de la sociedad lleva a los sectores tradicionales a evolucionar ofreciendo nuevas posibilidades de empleo.

Observar y conocer los sectores y empleos de futuro te ayuda a fijar tus metas teniendo en cuenta lo que te gusta, lo que te motiva y lo que puedes ofrecer.



## SECTORES

- Agricultura /alimentación
- Energía y cambio climático
- Turismo
- Economía verde y circular
- Deporte y bienestar
- Industria manufacturera y 4.0
- Movilidad y logística
- Tecnologías y marketing digital
- Salud y cuidados
- Economía azul
- Educación y cohesión social
- Hábitat y servicios urbanos (smart-cities)
- Industrias creativas y culturales
- Organizaciones y negocio



Fuente: <https://barcelonactiva.cat>

## SECTORES DE FUTURO:

- **Tecnología, ingeniería y matemáticas** por su aplicación transversal y el **marketing digital** desde el cual se han creado numerosos especialistas como: creador de contenido, “influencer”, “copywriter”, analista digital etc.
- **Empleos verdes o ambientales**, que según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), son aquellos que limitarán las emisiones de gas, reducirán la contaminación o contribuirán a la eficiencia energética (energías renovables, bioconstrucción, el turismo o el transporte), y que contribuirán a preservar o restaurar la calidad ambiental.



- **Cuidados de las personas y modelos asistenciales.** Nuestra sociedad es cada vez más envejecida y con un alto índice de “soledad no deseada”. Como respuesta se activarán iniciativas públicas y privadas que den solución a esta necesidad, incrementando el número de profesionales sanitarios y sociales.
- **Turismo, ocio y transformación de la agricultura.** El mundo rural ha iniciado un proceso de transformación que fomenta el desarrollo de trabajos sostenibles y creación de empleo alternativo vinculado a estos sectores. Además, si el mundo rural cuenta con una adecuada conexión puede ser un lugar para desarrollar trabajos en remoto.



- **Ciudades inteligentes o “Smart-cities”** crear espacios urbanos sostenibles y con una alta calidad de vida. Actualmente es la administración pública quien promueve estas iniciativas para el desarrollo de estas urbes.
- **La salud física y mental –el bienestar integral–** se ha consolidado como uno de los grandes sectores de nuestro tiempo. Tras la pandemia de la COVID-19, administraciones, empresas y personas han reforzado su compromiso con el cuidado de la salud.
- **Responsabilidad social corporativa**, conciliación de la vida o gestión del conocimiento.



## SECTORES

Los profesionales del futuro se incorporarán a un mercado de trabajo donde los sectores estarán dominados por las tecnologías de última generación como la Inteligencia Artificial, el 5G o las que aún no conocemos. En cualquier sector, se observará la necesidad de adquirir, desarrollar y mejorar, por parte de los profesionales, competencias digitales y Soft skills transversales, es decir, aquellas que podamos aplicar en cualquier contexto de trabajo.

## EMPLEOS DE FUTURO

Según el Foro Económico Mundial, en 2025 “las máquinas y algoritmos realizarán más tareas que las personas”. ¿Cómo va a cambiar nuestro entorno laboral? ¿Sabemos que puestos surgirán?

También, en el informe elaborado en 2023 (The Future of Jobs Report, 2023) señala que el 75% de las empresas adoptarán tecnologías como la inteligencia artificial, el “cloud computing” o el “big data”, así como el “e-commerce” y la venta digital, apuntalando así las previsiones del 2018 con respecto a la aparición de puestos derivados de nuevos procesos de trabajo adaptados a los escenarios sociales reales.

La discusión sobre los empleos de futuro en el Foro Económico Mundial 2025 subrayó que la transición ecológica y la transformación digital son los principales motores de creación laboral en la próxima década. Se prevé la generación de millones de puestos vinculados a la sostenibilidad, la inteligencia artificial, la robótica y los datos, mientras desaparecen otros por automatización. Profesiones sanitarias, tecnológicas y relacionadas con la energía verde se consolidan como áreas estratégicas, y cerca del 40% de las competencias actuales cambiarán en cinco años. La creatividad, la resiliencia y el pensamiento crítico emergen como habilidades esenciales, reforzando la idea de que el futuro del empleo dependerá de la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo (World Economic Forum, 2025).

Fuente: World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025. Geneva: World Economic Forum. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2025>

TABLA 17. Roles de trabajo.

Nuevos Roles	Roles estables	Roles en desaparición
Al y Machine Learning Especialistas Big Data Desarrolladores Blockchain Procesos de Automatización Seguridad Informática Experiencia de usuario Robótica Interacción humano-máquina Digital Marketing Innovación Profesional Especialistas en Gestión de Riesgos Urbanistas (Smart-cities)	Manufactura Diseño de productos Finanzas e inversiones Compliance Ingenieros/as Energía Especialistas en RRHH, Gestión de Personas Científico de datos Analistas de Riesgos	Administrativo/as y Secretarías/0s Contables y auditores Comerciales/Dependientes

Fuente: World Economic Forum

El informe Trabajar en 2033 de PwC anticipa tendencias que en 2025 ya se consolidan.

1. Las carreras más demandadas se concentran en tecnologías digitales, comunicación e Internet, junto con medicina y salud, impulsadas por el envejecimiento de la población y la preocupación por el bienestar. Psicología y salud mental ganan protagonismo ante el aumento de problemas vinculados al estrés y las adicciones. También destacan traductores e intérpretes en un mundo globalizado, además de la ingeniería ambiental, civil y las disciplinas financieras.
2. PwC advierte que, hacia 2030, más de cinco millones de empleos estarán en riesgo de automatización, lo que refuerza la necesidad de formación continua. Las soft skills y el dominio tecnológico se perfilan como competencias esenciales para adaptarse a un mercado laboral en constante transformación.

## EMPLEABILIDAD

**Cada persona debe poner en marcha su propio proceso de empleabilidad.** Este proceso personal e individual proporciona fundamentalmente la capacidad de inserción laboral, pero también la capacidad de conocerse a sí mismo/a, lo que a su vez facilitará la capacidad de establecer relaciones funcionales dentro del entorno de trabajo.

El proceso de empleabilidad debe ser siempre un proceso de mejora continua, reinención y adaptación a las características variantes del mercado de trabajo, y siempre debe ser proactivo, flexible, planificado y ágil, por lo que la persona debe haber alcanzado un nivel de desarrollo suficiente en este tipo de habilidades blandas o Soft skills, ya que como indica García-Manjón (2009), el hecho de poseer conocimiento y habilidades, no garantiza por sí solo el hecho de poder acceder y moverse dentro del mercado de trabajo y desarrollar su propio potencial.

### ¿QUÉ ES LA EMPLEABILIDAD?

La Empleabilidad hace referencia al conjunto de factores (formación, competencias, experiencias...) que una persona posee en relación con el contexto laboral y que le permiten acceder y mantener un empleo relacionado con sus necesidades profesionales.

El proceso de empleabilidad requiere un esfuerzo proactivo por parte de la persona que tiene como meta obtener un empleo.

## FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE EMPLEABILIDAD

TABLA 18. Componentes y factores de la empleabilidad

Factores Externos	Factores Internos
Factores macroeconómicos Políticas de Empleo Políticas Sociales Procesos de Selección Condiciones de la Oferta Laboral: <i>horario y remuneración.</i> Características de los puestos vacantes Características del mercado laboral.	Formación Académica Experiencia Laboral Skills y Habilidades Actitud ante el trabajo Adaptabilidad y movilidad <b>Comunicación de atributos (escrita y oral)</b> Cultura de trabajo

Fuente: Martín-González (2013)

“ Los factores externos y situacionales e internos y personales van a determinar cómo construyes tu proceso de empleabilidad. Tu forma de percibir, interpretar y valorar estos factores, a su vez, dirigirán tu conductas hacia la búsqueda de empleo. ”

## BUSCA EL MATCH

### ¿Cuál es el objetivo final de todo proceso de empleabilidad? El “Matching de factores”

Los empleadores buscan personas que tengan un buen ajuste en sus puestos de trabajo, en sus equipos y en la organización a través de los factores internos que presente la persona.

Los profesionales buscan puestos de trabajo que se ajusten a su proyecto profesional (intereses, motivaciones, aprendizaje...)

Las piezas del puzle encajan, es decir, se consigue un **MATCH**, cuando la persona busca un empleo en **condiciones realistas**, basándose en la información proporcionada por los factores externos y factores internos.

Si realizas una búsqueda de empleo no realista, de forma discontinua y con un bajo nivel de análisis, puede conducirte a manifestar emociones como la frustración, la desilusión o el enfado, provocando en muchas ocasiones un abandono del proceso de empleabilidad.



## TU PROYECTO PROFESIONAL

Uno de los pasos que tienes que dar, en primer lugar, es reflexionar, fijar y diseñar tu proyecto profesional, con una mirada al futuro inmediato, pero también a medio y largo plazo para alcanzar tu meta profesional. Construye tu proyecto profesional definiendo un plan de acción flexible y dinámico, según las circunstancias externas e internas.

El proyecto profesional es una **construcción dinámica y proactiva de la identidad profesional**, y de cómo esta identidad se relaciona con el medio laboral.

Con el objetivo de definir el proyecto profesional, con las mayores probabilidades de éxito, es importante construirlo teniendo en cuenta el equilibrio entre las caracte-

rísticas que como profesional posees y las características que el mercado de trabajo necesita. Esto quiere decir, que el proyecto profesional que construyas estará determinado, no solo por tu formación, competencias y motivaciones, sino que también lo estará por los factores externos y estructurales que presenta el mercado de trabajo, el sector de actividad laboral o el ámbito profesional a los que te diriges. Estos factores externos, a su vez, determinan las necesidades y preferencias de las empresas por un tipo u otro de profesional, lo que te obliga a tener muy presente la evolución del mercado de trabajo y las tendencias sociales que marcarán los empleos del futuro.

Por lo tanto, mercado de trabajo, empresas y profesionales, no son entes aislados, si no que están en permanente conexión e influencia.

El proyecto profesional puede cambiar a lo largo de tu vida, aunque aquello que elabores en las etapas iniciales de tu construcción te servirá de guía en el recorrido laboral.

## ¿CÓMO EMPIEZO A TRABAJAR MI PROYECTO PROFESIONAL?

“ Fija tu rumbo a una estrella y podrás navegar a través de cualquier tormenta (Leonardo da Vinci)

1. Comienza reflexionando si tu futuro proyecto profesional lo quieres **construir sobre la vocación** que sientes por aquello que has elegido estudiar, o, sin embargo, prefieres **construirlo para conseguir un trabajo, por salida profesional**. ¿Qué implica la distin-

ción entre vocación y salida profesional? ¿Qué significado tiene el trabajo para mí?

- Trabajar por vocación significa dedicarte a una profesión que te motiva, te estimula y conecta contigo en todos los sentidos. Este camino favorece tu desarrollo y realización personal, y te permite construir un proyecto profesional sólido y duradero, capaz de adaptarse a los cambios y necesidades del tiempo.
- Trabajar por “salida laboral” implica dedicarse a una profesión con bajo estímulo personal. En este caso, el proyecto profesional suele ser dinámico y cambiante, con objetivos que se modifican a lo largo del tiempo. Las personas tienden a implicarse menos en la esencia de la profesión y más en los beneficios que esta les aporta.

**A lo largo de la vida, podemos pasar de una a otra preferencia, en función de las circunstancias.**

2. Una vez que has definido tu preferencia laboral, por vocación o “salida profesional”, debes hacer un **análisis del mercado de trabajo en general y más concretamente en tu sector y ámbito profesional**, es decir, el entorno donde se concentra tu profesión y que por sus características está vinculado a tu formación, intereses, destrezas y competencias. Por ejemplo, ámbito sanitario, ámbito social, ámbito legal, ámbito tecnológico etc.

Para analizar el mercado laboral, te sugerimos que tengas en cuenta:

- El entorno socioeconómico: conocer la tendencia global del mercado, la ocupación por sectores y ocupación por ámbitos de actividad concretos. Puedes utilizar herramientas como la prensa especializada, informes del ministerio de trabajo o de otros organismos públicos etc.
- Sector económico: conocer la transformación del sector y ocupaciones relacionadas con el mismo y las incidencias que tienen sobre la creación de

empleo. Por ejemplo, sectores económicos, son el ganadero (primario), el industrial (secundario), el turístico (terciario), I+D+i (cuaternario).

- Ocupación: referida al tipo de empleo que ofrece el mercado en relación con la profesión para lo que te estas preparando *¿qué requisitos, competencias etc. solicitan?*

En esta guía te hemos contado sectores emergentes y empleos de futuro en general, revisa con los que te identificas por tu profesión.

3. **Analiza que ofreces y que necesitas**, una vez que conoces el mercado laboral y lo que solicitan a los candidatos en el ámbito de tu profesión, define tus puntos fuertes y tus necesidades en relación con tu formación, competencias, experiencias, idiomas, TIC etc.

Haz dos listas, una con tus puntos fuertes y otra con tus necesidades de mejora.

#### 4. Definir tu identidad o rol profesional, pero ¿cómo puedo definirme como profesional?

Responde a las siguientes preguntas o similares, teniendo en cuenta tu formación, objetivos, competencias, experiencias etc.:

- ¿Quién soy como profesional?
- ¿A qué puestos puedo acceder con mi formación y competencias?
- ¿Qué puestos oferta el mercado y cuáles son compatibles con mi proyecto profesional?
- ¿Dónde me veo trabajando en dos, cinco y diez años?
- ¿Qué tipo de profesional quiero ser?

Un ejemplo sencillo: Imaginemos a María, una estudiante de Biología de la Universidad de Salamanca, que acaba de finalizar sus estudios. ¿Qué debería preguntarse María para definir su identidad o rol profesional?

1. ¿Quién soy cómo Bióloga? Para ello debe autoevaluar sus competencias, sus intereses y características. Por ejemplo, María es una persona analítica, organizada, apasionada por preservar el medio ambiente y con intereses en la conversación de la naturaleza.
2. ¿Qué puestos oferta el mercado de trabajo y que pueden encajar conmigo? Bióloga, Product Manager, Consultora en Medio Ambiente, Investigador/a o Especialista en Control de Calidad.

Para conocer que puestos oferta el mercado relacionado con tu ámbito de trabajo, basta con hacer una búsqueda en Google o en redes profesionales como LinkedIn. Debes observar cómo las empresas “titulan” los puestos de trabajo y/o cómo otros profesionales con los que compartes formación e intereses presentan su rol profesional. Estos son algunos ejemplos que puedes encontrar en LinkedIn para la titulación de Biología: “Biólogo y Educador Ambiental. Especialista en Medio Ambiente”. “Biólogo-Analista de Laboratorio”, “Calidad y Seguridad Alimentaria” o “Biólogo-Auditor Interno”.

3. ¿Cuál es mi identidad o rol profesional? María probablemente, por su formación, preferencias y característica, elegiría mostrarse como Consultor/a en Medio Ambiente o Investigador/a. Este será el título de su profesión, aquel que utilice para que el mercado laboral la identifique, en el momento inicial de su acceso al mercado laboral, como aquello que ha elegido.

Según definas tu identidad o rol, así te relacionarás con el entorno de trabajo laboral y con las personas u organizaciones que forman parte del ámbito del trabajo, desde el papel de investigador/a, biólogo/a o consultor/a.

**Determinando el rol o identidad profesional  
creas una imagen de ti mismo a través de la cual  
actuarás profesionalmente.**

## REFLEXIÓN

Descubrir tu profesión, puede ser un proceso estimulante para tu desarrollo personal, y, sobre todo, que te permita construir un proyecto, no solo profesional, si no también vital. No hay duda que lograr un puesto de trabajo, es un aspecto crucial de la vida.

Diseñar tu proyecto profesional y tu identidad profesional aporta claridad a la consecución del objetivo, impulsa la búsqueda de empleo y dota a tu perfil de una personalidad profesional por la que podrás ser reconocido/a por las empresas. Además, las empresas buscan a los profesionales por “nombres/títulos de puestos o roles profesionales”, que no es más que el papel que vas a desempeñar y con el que te encuentras cómodo/a, en RRSS, Google u otros medios.



**4.**

**LA PERSONA.**

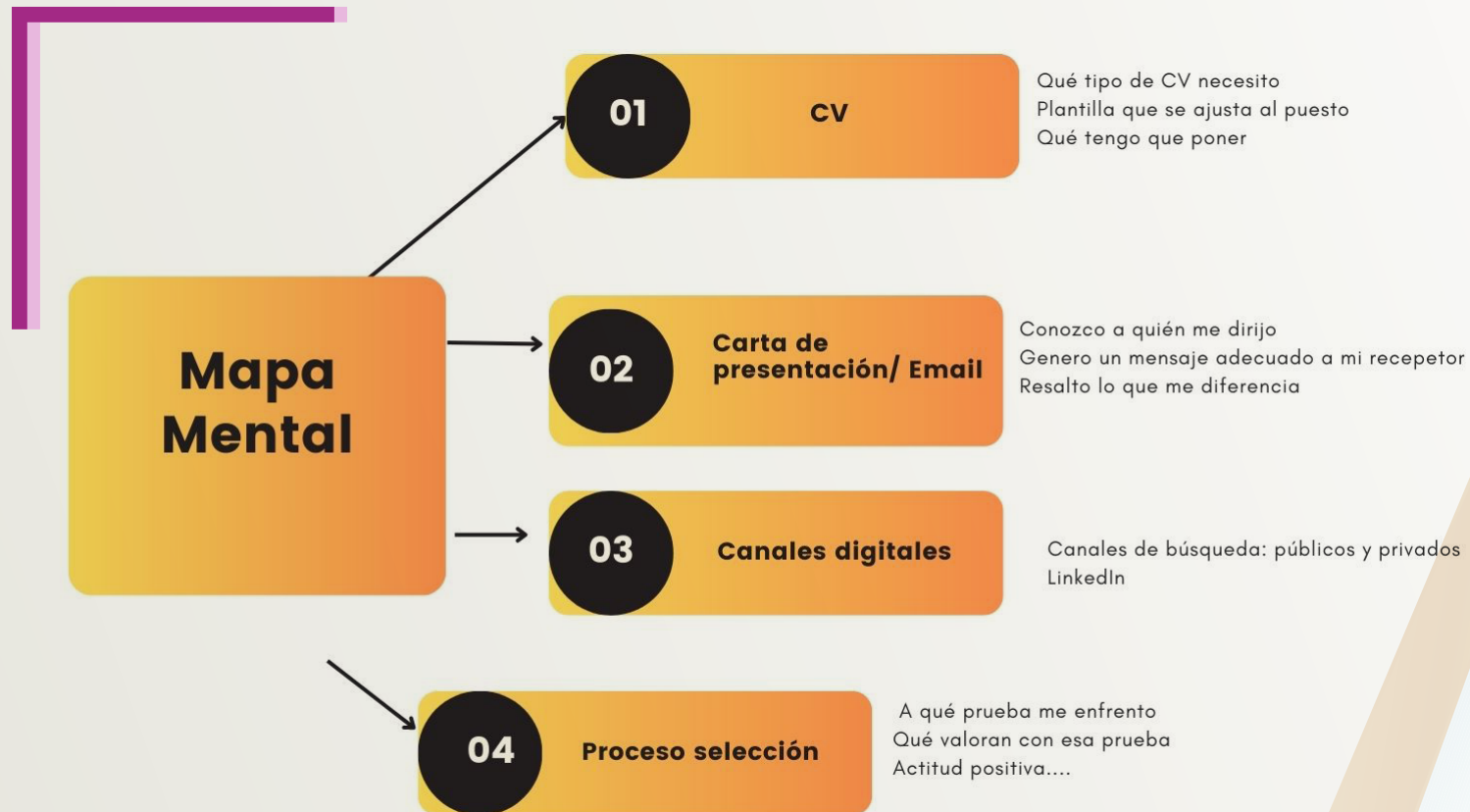
**TU BÚSQUEDA DE EMPLEO**

**TERESA GUTIÉRREZ BUENO / CARMEN LOZANO ESTEBAN**



## MAPA MENTAL

FIGURA 5. Mapa mental



## HERRAMIENTAS

Antes de iniciar la búsqueda de empleo a través de los canales digitales, es necesario crear o revisar TU CURRÍCULUM VITAE.

Hoy por hoy, los CV más demandados por las empresas tienen formato digital y puedes crearlos en múltiples plataformas, algunas de las cuales también funcionarán como canales de búsqueda.

Para contactar con las empresas, en las que quieras desarrollar tu carrera profesional, usarás el correo electrónico en formato carta de presentación.

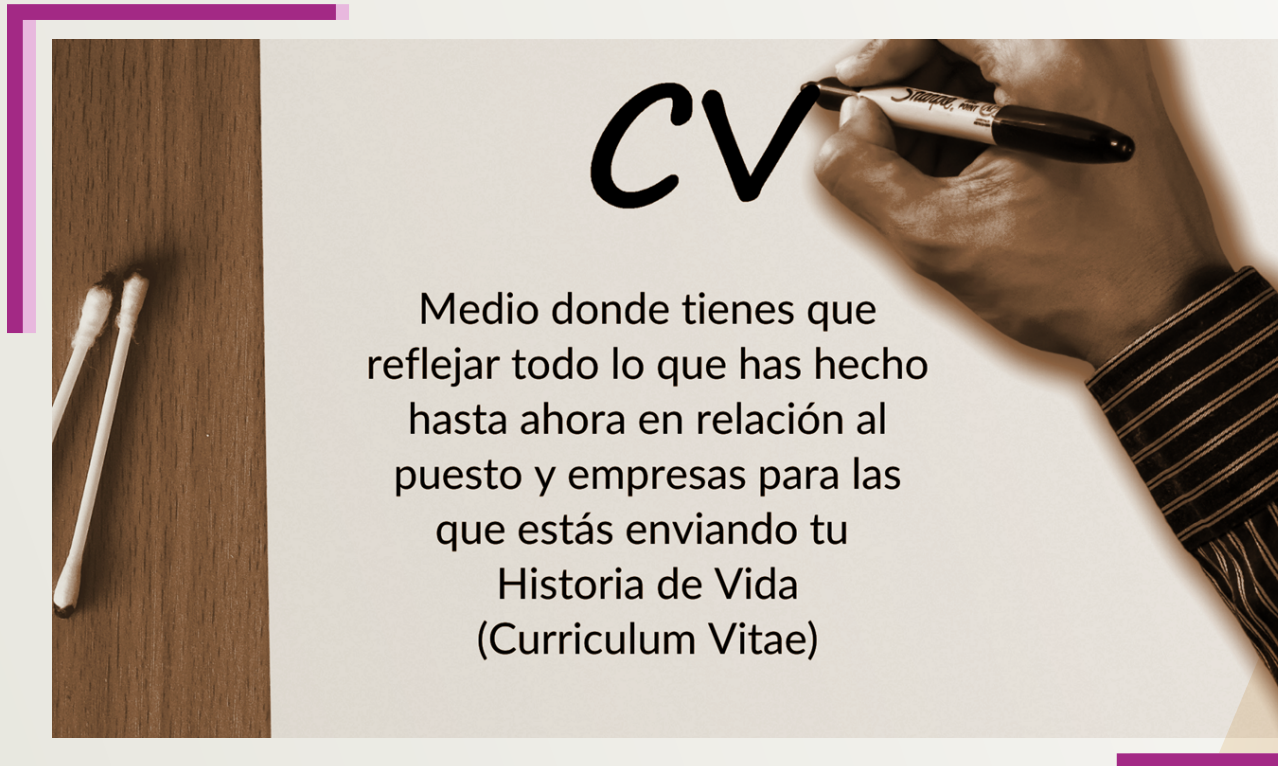
A continuación, te damos las claves para manejar todas estas herramientas.



## CV

- Elementos
- Tipos
- Plantillas
- Recomendaciones

FIGURA 6. Definición de CV



## Elementos

### Datos Personales

Correctamente escritos

Email: ¡profesional!

Fáciles de encontrar

Número de móvil



**Imprescindibles: nombre y apellidos**

**Accesorios: edad, estado civil y DNI**

*\*\*Completo y sin abreviaturas*

*\*\*Investiga si son necesarios.*

### Formación

#### Formación Académica

Comienza con el título de mayor nivel:

2025 Master en...

2022 Grado en...



**\*\*No añadas ni el bachiller ni la formación secundaria, salvo que añadan un valor a tu CV.**

#### Formación Complementaria

Cursos de formación no reglada

Curso de especialización

Cursos de reciclaje

etc.

## Tus Experiencias

Si no tienes ninguna experiencia que aportar puedes incluir prácticas curriculares o extracurriculares.

Si no hay prácticas ni experiencia añade un extracto de competencias.



Fuente: Fundacionadecco.org.

## Idiomas

Incluye los idiomas que conoces y el nivel de conocimiento del mismo.

Si no puedes aportar certificación, puedes indicar el nivel en relación a la tabla de conocimiento del Marco Europeo de referencia:

Fuente: <https://europa.eu/europass/es>

Fuente: <http://www.crearuncurrículum.com>.

## Competencias digitales

Debes incluir los conocimientos informáticos generales y los específicos del puesto de trabajo al que optas, si los tuviese.

Ej.: programas de contabilidad, programas de diseño, etc

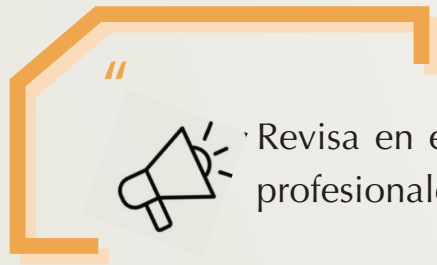
FIGURA 7. Competencias digitales



### *Colaboraciones, voluntariados*

Pon en valor las actividades que no son académicas pero que pueden aportar valor añadido a tu candidatura.

### **Soy bueno en: Competencias Profesionales/Soft Skills**



Revisa en el capítulo 2 la clasificación de competencias profesionales que te ayudarán a completar TU CV "

## Tipos

Debemos elegir el modelo de CV que mejor se adapte a nuestras necesidades.

- CRONOLÓGICO
- NORMALIZADO
- FUNCIONAL
- EUROPASS



• CV cronológico inverso para estudiantes y recién titulados. //

## Plantillas

### SIN COSTE

- Plantillas CANVA
- Primerempleo.com/cv
- Infojobs

### CON COSTE

- <https://cvcreator.es>
- <https://www.micvideal.es>
- <https://www.cvmaker.es>



## Recomendaciones

- Realiza tu Autoconocimiento
- Investiga la empresa
- Decide qué tipo de CV necesitas.
- Redacta pensando en el receptor
- Revisa ortografía, gramática y registro (formal, informal, etc.)

FIGURA 8.



Fuente: Porto, E. [@evaportorrh].  
(9 de marzo, 2021).

## CARTA DE PRESENTACIÓN Y CORREO ELECTRÓNICO

La carta de presentación es un documento que sirve para introducir el CV.

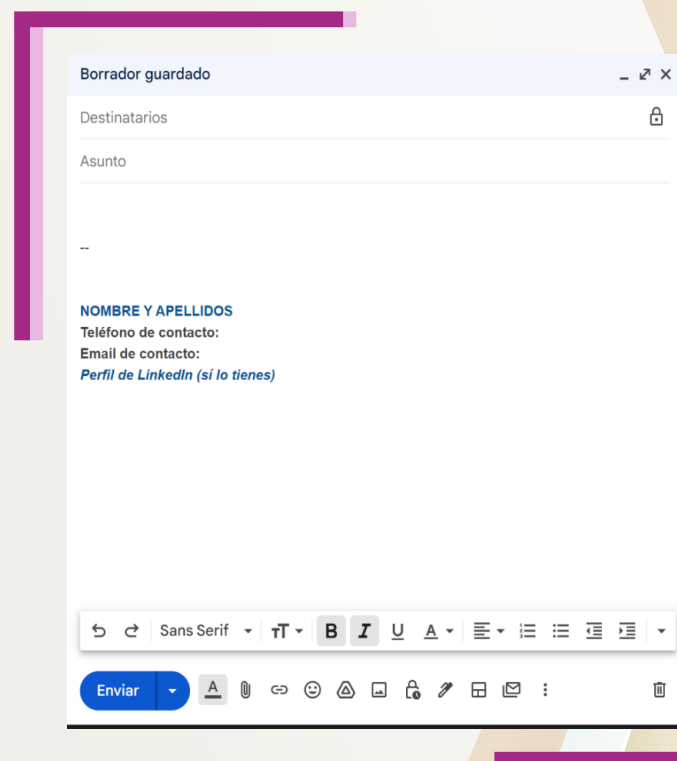
Es bastante probable que tu carta de presentación sea un correo electrónico en el que incluyas como documento adjunto tu CV. En este caso, el cuerpo del mensaje será tu carta de presentación.

**Destinatarios:** recuerda poner la dirección de email completa. *Ej.: [director.recursoshumanos@empresa.com](mailto:director.recursoshumanos@empresa.com)*

**Asunto:** Nombre del puesto al que aplicas.

**Cuida** el “asunto” del correo de manera que sea atractivo.

FIGURA 9. Ventana de correo electrónico (Gmail.com)



## ESTRUCTURA I

FIGURA 10. Carta de presentación: introducción.

Diagrama de una carta de presentación en un papel de rayas. El título es "Iª PARTE: INFORMACIÓN". Se listan los campos: nombre completo, dirección postal, correo electrónico y teléfono de contacto. Una línea de texto indica "Fecha del día en que redactas la carta." y otra indica "Saludo: Sr., Sra., Estimado/a, etc.". Una línea de texto a la derecha dice "A quién va dirigida esta carta" con una flecha roja que apunta a un punto. Hay un dibujo de un espiral en la parte inferior derecha.

FIGURA 11. Venta de correo electrónico (Gmail.com).

Captura de pantalla de un formulario de Gmail para enviar un correo electrónico. El campo de destinatario contiene "correoelectrónico@dominio". El campo de asunto contiene "Nombre del puesto que estás solicitando". El cuerpo del correo comienza con "SALUDO" y "Estimado/a, Sr. o Sra. :". La barra de herramientas de formato incluye opciones para deshacer, rehacer, tipo de letra (Sans Serif), tamaño de letra, negrita, cursiva, subrayado, color de texto, listas, y un botón "Enviar".

## ESTRUCTURA II

FIGURA 12. Carta de presentación: cuerpo

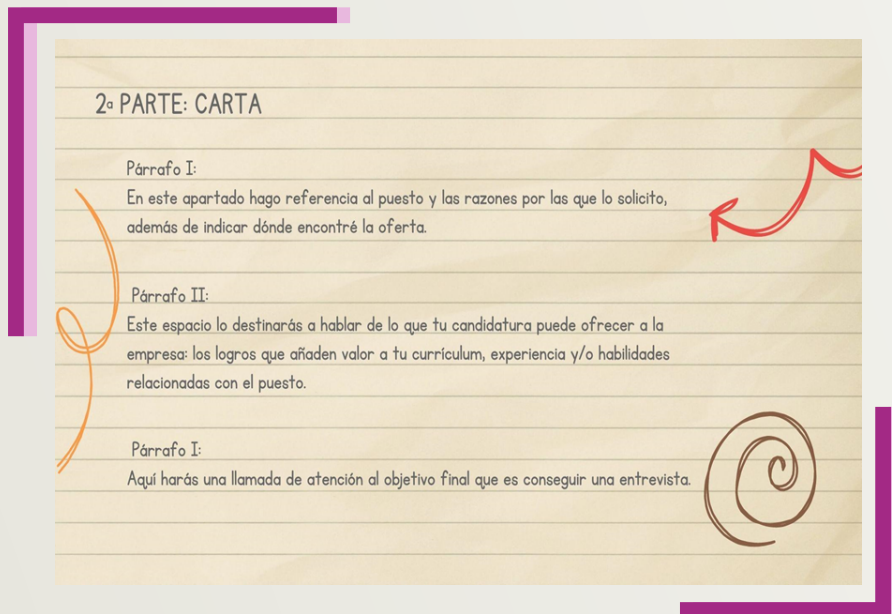
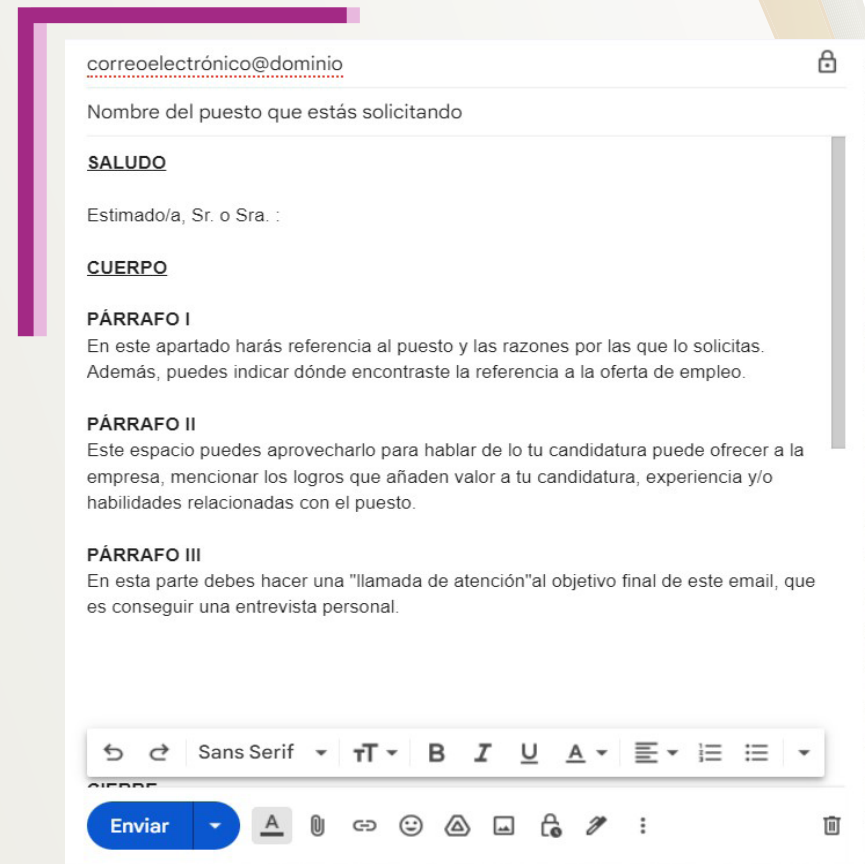


FIGURA 13. Ventana de correo electrónico (Gmail.com)



## ESTRUCTURA III

FIGURA 14. Carta de presentación: cuerpo

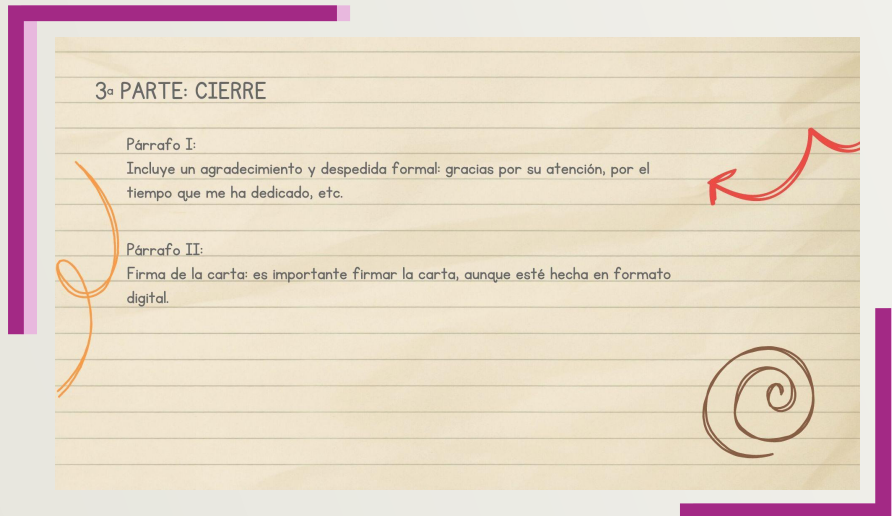
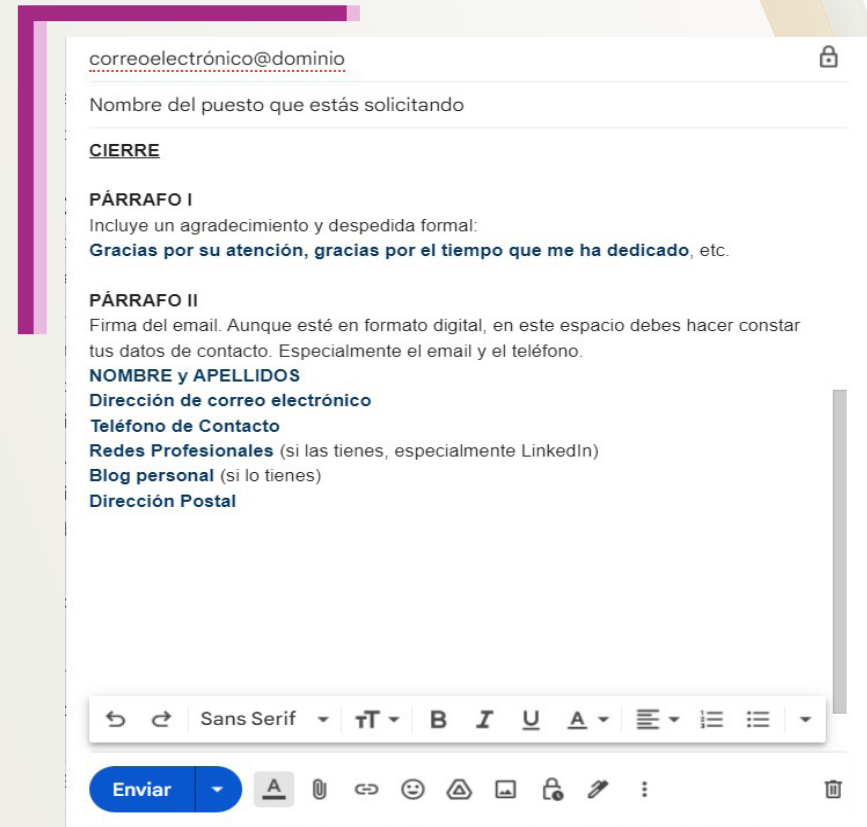


FIGURA 15. Ventana de correo electrónico



## RECOMENDACIONES

- **Consulta** información sobre la empresa a la que te diriges. Observa cuales son las **palabras clave** que utilizan en la definición de sus **objetivos, metas y valores**. Te ayudarán para conocerles mejor e incluirlas en el argumentario de tu carta.
- Que sea específica para el puesto.
- En ella debes resaltar los puntos fuertes que te hacen un candidato idóneo para el puesto y la empresa que solicitas.
- **No cometas faltas de ortografía.**
- **Se breve**, pero no te dejes ningún logro sin añadir.
- **Estructura bien** los párrafos y que tengan coherencia entre ellos. No hagas que parezca una nota a pie de página, y que no sea una repetición del CV. El objetivo es que la persona que reciba el email sepa que adjuntas tu CV



## CANALES DE BÚSQUEDA DIGITALES

El mercado laboral actual necesita de profesionales con un amplio abanico de competencias, entre ellas las de carácter digital.

Entre estas competencias se encuentran el conocimiento de los diferentes canales digitales que te pueden ayudar en la búsqueda de empleo.

¿Cuáles son los canales digitales para conseguir mi objetivo profesional y que están presentes en esta realidad social?

TABLA 18. Canales de búsqueda

Tipos de Canales	Canales de Empleo
Portales de Empleo Generalistas y Verticales.	Eures Infojobs
Portales de empleo verticales	Turijobs Ticjob
Agregadores y meta buscadores de empleo	Indeed Google for Jobs
Aplicaciones de Empleo	Job Today Job and Talent
Re: des Profesionales	LinkedIn Universia

## LINKEDIN

LinkedIn es la red profesional más utilizada actualmente. Crear un perfil óptimo en LinkedIn y mantenerlo activo es una tarea clave en TU búsqueda de empleo. LinkedIn permite crear relaciones con otros profesionales afines a ti en el espacio “Mi red” y, además te ofrece la posibilidad de buscar trabajo en la sección “Empleos”.

**RECOMENDACIONES** para construir un perfil profesional en LinkedIn de forma óptima

FIGURA 16. Barra de búsqueda de LinkedIn



- En el campo “Titular” se define el rol profesional con el que te identificas. Este campo facilitará a los reclutadores la búsqueda de candidaturas para sus puestos. Recuerda consultar la página de empresa, en LinkedIn, para conocer con qué palabras clave definen sus posiciones en la compañía. Un titular correcto te convertirá en “reclutable”
- La foto que uses en tu perfil debe ser lo más neutra posible, evita usar la de la graduación.
- En el apartado “Aptitudes” puedes añadir aquellas que otros compañeros de profesión, de universidad, profesores, etc., puedan valorar, y que además aporten valor a tu perfil.
- Solicita recomendaciones a otros profesionales, profesores o compañeros que hayan compartido contigo situaciones profesionales y académicas.
- Recomienda contenido de interés y que esté relacionado con tu profesión.
- Crea tus propias publicaciones.

## PROCESOS DE SELECCIÓN

Participar en un proceso de selección, de forma presencial u online, significa estar ante un momento de vital importancia. Siendo tan significativo para ti, tienes que ser consciente de que las diferencias entre candidatos/as no radica solamente en la formación académica, sino en la actitud, motivación y Soft skills que la persona presenta en el proceso de selección.



Ten en cuenta que el objetivo del proceso de selección es evaluar a candidatos/as mediante técnicas de selección como las entrevistas con el fin de “elegir” al/la candidata/a que presenta mayor ajuste con los requisitos del puesto y con las características de la empresa. La elección es del candidato/a más idóneo/a, no del/la mejor. ”

Iniciar un proceso de selección requiere que hagas una preparación profunda,

- Tener claro tu rol, objetivo y preferencias profesionales.
- Estudia el contenido de tu CV y ensaya el discurso sobre el que versará tu comunicación.
- Prevé las respuestas a determinados tipos de preguntas profesionales te realizarán:

Por ejemplo, qué responderías a “¿Qué aportación hiciste a tu equipo de trabajo para lograr el objetivo que habían propuesto?”

Planifica el día del proceso de selección:

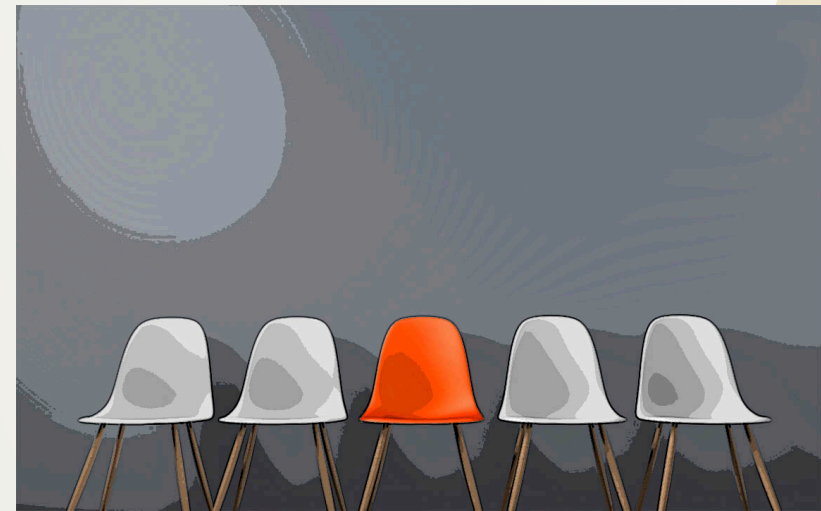
- Tiempo de desplazamiento, lugar, persona que te convoca al proceso.
- Descansar y dormir bien el día anterior facilitará TU concentración.
- Si el proceso de selección es online es necesario comprobar la calidad de nuestra conexión, ser puntual y estar en un espacio libre de distracciones.

Las reglas de un proceso de selección “on-line” son iguales o más exigentes que un proceso de selección presencial.

## LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Es un encuentro donde se intercambia información entre el candidato/a y los reclutadores/as a través de preguntas, simulaciones, demostraciones o cualquier otra técnica que permita evaluar la idoneidad del candidato para un puesto de trabajo.

- Constituye la prueba principal de un proceso de selección.
- El objetivo es conocer al candidato para saber si las competencias detectadas en el CV son las que busca el empleador.



Existen diferentes modelos de realización de entrevistas según:

Número de participantes

- individual
- grupal

Formato

- estructurada
- por competencias
- online
- gamificada



Este procedimiento tan definitivo debe ser tratado con gran esmero y no dejar nada a la improvisación.

FIGURA 19. Recomendaciones para tu entrevista

**LA ENTREVISTA es más que contar tu CV**

### Recomendaciones para preparar tu entrevista

Ideas que te permiten  
impactar al entrevistador  
sin dejar de ser **TU**.



## Tipos de preguntas

- **Sobre el motivo de la solicitud:** ¿Por qué le gustaría obtener este puesto?
- **Sobre tu formación:** ¿Volverías a repetir tu elección de estudios si volvieras a empezar?
- **Sobre el empleo:** ¿Cuáles son tus puntos fuertes y débiles para este puesto?
- **Sobre ti:** Háblame de ti mismo
- **Sobre tu carrera profesional y tu comportamiento en el trabajo:** ¿Cuáles son las claves del éxito profesional según tu criterio?

Importante: NO prepares las preguntas con etiquetas, prepara la entrevista asumiendo el rol del seleccionador y que información necesita conocer.



## DINÁMICAS DE GRUPO

Este tipo de prueba está orientada a evaluar el comportamiento del candidato dentro de un grupo de personas en un contexto determinado.

Qué se evalúa:

- Capacidad de comunicación
- Capacidad de liderazgo
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de negociación
- Sociabilidad



## Recomendaciones

- Conocer el perfil del puesto
- Actitud
- Defender tu opinión de forma coherente y persuasiva
- Comunicación
- Escucha activa
- Lenguaje apropiado
- Lenguaje no verbal



## Juegos de rol

En esta dinámica se plantea un juego en el que se asigna un papel a cada participante.

Tu tarea será defender el papel que te han asignado de acuerdo a las instrucciones que te hayan indicado.

Un ejemplo muy utilizado es el juego del “Globo Aerostático”.

1. Los participantes simulan viajar en un globo aerostático que pierde altura y deben decidir qué hacer.
2. Cada persona defiende su rol o profesión para justificar por qué debe permanecer en el globo.
3. Se generan debates y negociaciones que ponen a prueba comunicación, liderazgo y toma de decisiones.
4. La dinámica revela valores, capacidad de argumentación y trabajo en equipo bajo presión.

5. Es utilizada en selección de personal para observar competencias transversales más allá del currículum.

### El globo aerostático

**Objetivo: observar TU capacidad de negociación**



## OTROS PROCESOS SELECTIVOS

- **Pruebas de contenidos** para conocer el grado de dominio sobre el puesto.
- **Test de Selección** para medir diferentes competencias:
  - de aptitudes: miden capacidades intelectuales (inteligencia general, memoria, atención, aptitud verbal, numérica)
  - de personalidad: miden rasgos de personalidad: sociabilidad, autocontrol



Infórmate antes en qué va a consistir el proceso y así prepararte las pruebas //

## EPÍLOGO

Esta guía es una síntesis de reflexiones y experiencias de muchos años de las autoras en el ejercicio de nuestras profesiones, dedicadas a la ayuda de los estudiantes y egresados de la Universidad de Salamanca en su búsqueda de empleo, fomento de la empleabilidad y desarrollo profesional.

“  
**El camino se hace andando**  
”

## REFERENCIAS

La Vanguardia (23 de marzo 2022). *Autoconocimiento: clave para encontrar TU futuro profesional*. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20220323/8146260/autoconocimiento-clave-encontrar-futuro-profesional.html>

Psicólogos Madrid. *La rueda de las emociones*. <https://www.psicologosmadrid-ipsia.com/la-rueda-de-las-emociones/>

Randstad (2022). *Employer Brand research*. <https://www.randstad.es/employerbranding/estudioemployerbrand/employer-brand-research-2022/>

Blog Michael Page. *La relación con el trabajo está cambiando*. <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/atraer-y-retener-talento/la-relación-con-el-trabajo-está-cambiando>

ManPowerGroup (11 de abril de 2023). *Análisis sectorial del estudio 'Desajuste de talento 2023'*. <https://www.manpowergroup.es/estudios/analisis-sectorial-del-estudio-desajuste-de-talento-2023-de-manpowergroup>

Web Ionos.es. (17 de mayo 2023). *Objetivos SMART: alcanza tus metas personales y profesionales*. [https://www.ionos.es/startupguide/productividad/etivosSMART: alcanza tus metas personales y profesionales](https://www.ionos.es/startupguide/productividad/etivosSMART:alcanza_tus_metas_personales_y_profesionales)

Web European Commission. *European Skills Agenda*. <https://ec.europa.eu>

Web Barcelona Activa. *Conoce los sectores con futuro*. <https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/es/sectors/sectors.do>

World Economic Forum.(2018, 2023) *The future of Jobs Report*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>; <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>

Martín-González (2013). *Componentes y factores de la empleabilidad*.

García-Manjón, J.V. (Coord.) (2009)

Europass, *Common European Framework of Reference for Language skills*. <https://europa.eu/europass/es>

Web Crear un Curriculum Vitae. *Common European Framework of Reference for Language skills*. <https://www.crearuncurriculum.com/como-hacer-un-cv/nivel-de-idiomas-cv/>

Porto, E. [@evaportorrh]. (9 de marzo, 2021). *Qué necesita un buen CV sin experiencia*. <https://www.tiktok.com/@evaportorrh>



EMILIANA PIZARRO LUCAS

Es Licenciada en Psicología, especialista en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo y en Psicología Clínica. Ha trabajado en la empresa privada en selección de personal y evaluación del desempeño, como directora de RRHH de la Universidad de Salamanca y actualmente es directora del Servicio de Empleo y Emprendimiento (SIPPE-UsalEmprende). Su trayectoria profesional se ha centrado en los últimos años en el diseño y dirección de más de treinta programas de inserción laboral, de empleabilidad, de prácticas académicas externas, de formación en competencias profesionales y de emprendimiento para estudiantes y titulados universitarios. Docente en talleres, postgrado, cursos de formación continua y conferencias. Coordinadora de diferentes proyectos europeos Erasmus + y POCTEP desde hace más de diez años. Ha colaborado como asesora especialista en empleabilidad y competencias con ANECA. Coordinadora de orientación y competencias del subgrupo de Empleo de CRUE. Es autora de diferentes publicaciones (artículos, guías, capítulos de libro, comunicaciones congresos etc.) sobre empleo, emprendimiento y soft skills. Ha sido vicepresidenta de Alumni Universidad de Salamanca y vicepresidenta de Alumni España.



TERESA GUTIÉRREZ BUENO

Licenciada en Pedagogía y especializada en inserción profesional. Orientadora laboral en el Servicio de inserción profesional, prácticas, empleo y emprendimiento Servicio de Empleo y Emprendimiento (SIPPE-UsalEmprende), con gran trayectoria en orientación tanto tutorías individuales y acciones grupales. Elaboración de documentación para la empleabilidad de los estudiantes de la Universidad de Salamanca: pruebas de selección, herramientas de búsqueda de empleo y desarrollo de competencias. Coautora del Catálogo de competencias “Cómo ser competente. Competencias profesionales demandadas en el mercado laboral”. Formadora en el programa de competencias Impulsa tu futuro (SIPPE) Cogestora, orientadora y docente en programas de orientación vinculados con otras entidades tanto públicas como privadas y en proyectos europeos. Participación en jornadas de formación de Servicios Universitarios de Empleo, dentro del subgrupo de empleo de CRUE.



ARANTXA VÁZQUEZ

Licenciada en Psicología por la Universidad de Salamanca, especialista en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo y en Psicología Sanitaria. Cuenta con la suficiencia investigadora en Psicología Clínica y de la Salud, Especialista en Psicopatología y Salud, Master en Psicología Sanitaria y Master en Dirección de Recursos Humanos. Con más de veinte años de experiencia, dirige, en la actualidad AIRHE Gabinete de Psicología, con sede en Salamanca, donde trabaja como psicóloga. Su dilatada trayectoria profesional se centra en el ámbito clínico y en el campo del comportamiento organizacional, evaluación de la personalidad, evaluación y selección de profesionales, desempeño o habilidades profesionales. Colaboradora habitual en el desarrollo de proyectos y programas de formación como docente, entre otras, en orientación laboral, entrenamiento en habilidades personales aplicadas al ámbito del trabajo, habilidades directivas, para entidades públicas o privadas como la Universidad de Salamanca, Universidad Politécnica de Madrid, Ayuntamiento de Salamanca, Junta de Castilla y León o Corporación RTVE.



CARMEN LOZANO ESTEBAN

Ingeniera Técnica en Informática de Sistemas por la Universidad de Salamanca. Desde 2014 coordina el Centro Explorer de la USAL y desarrolla su labor como técnica de proyectos en el Servicio de Empleo y Emprendimiento (SIPPE-UsalEmprende), donde además es responsable del área de comunicación. Su trayectoria profesional se ha vinculado siempre a la universidad, participando en la gestión de programas e iniciativas que impulsan la empleabilidad y el emprendimiento de estudiantes y egresados. Ha liderado proyectos como la Feria de Empleo y el programa “Ruta Knowmad: destino Empleo”, diseñado para potenciar las competencias de titulados en humanidades y ciencias sociales. Forma parte del equipo que coordina los Planes de Empleo y Emprendimiento de la Universidad de Salamanca, consolidando su compromiso con la formación integral y el futuro profesional de los jóvenes universitarios.

# 40 LIBROS PRÁCTICOS

La guía Enrut@ tu Profesión es el compendio de cuatro píldoras formativas sobre salidas profesionales y búsqueda activa de empleo con un enfoque diferente. Pretende ayudarte a focalizar tu proyecto profesional desde el autoconocimiento, el desarrollo de competencias profesionales, el conocimiento del mercado laboral y sectores con mayor futuro, y tu búsqueda de empleo, a través de reflexiones, tareas y trabajo autónomo.



Diputación  
de Salamanca

VNiVERSIDAD D SALAMANCA

Servicio de **Empleo y Emprendimiento**  
**SIPPE-UsalEmprende**



VNiVERSIDAD  
D SALAMANCA

Ediciones Universidad  
**Salamanca**

**80**  
AÑOS 1943  
2023

ISBN: 978-84-1311-820-8



9 788413 118208