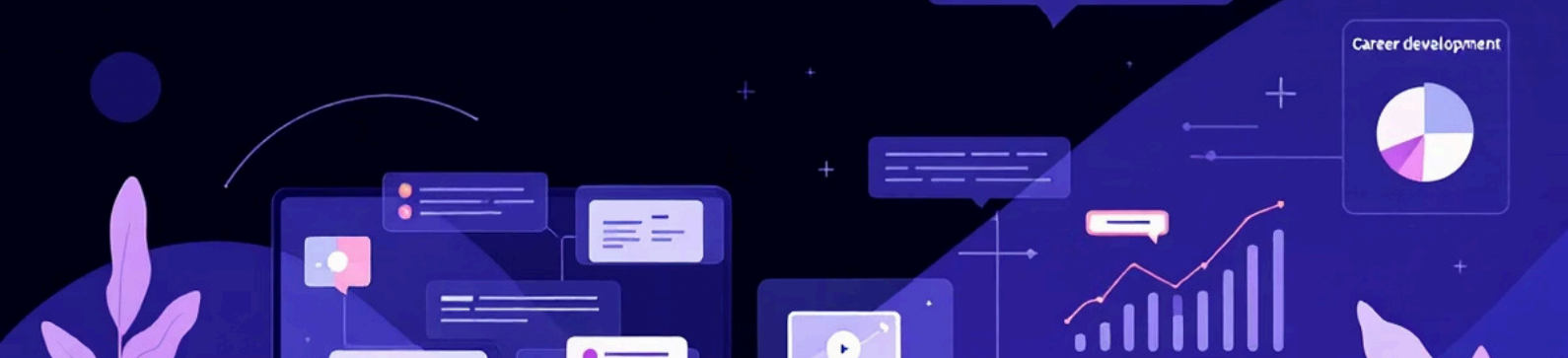


PROMETEO

Unidad 11: La empleabilidad

Itinerario personal para la empleabilidad I



Sesión 24: Lifelong learning y herramientas para alcanzar objetivos

La empleabilidad no se limita a encontrar un empleo puntual. Significa *mantenerse en movimiento*, conservar la capacidad de acceder a un trabajo de calidad de forma continuada y adaptarse a los cambios profundos del mercado laboral. Esta visión amplia implica aceptar que la estabilidad ya no proviene solo de un contrato fijo, sino de la capacidad de aprender, mejorar y actualizarse de manera constante.

Vivimos en un contexto laboral marcado por la digitalización, la globalización y la aparición de nuevas tecnologías que transforman profesiones enteras. Competencias que eran esenciales hace apenas diez años hoy pueden haber quedado desfasadas; al mismo tiempo, surgen puestos de trabajo que hace una década ni existían, como analista de datos, especialista en ciberseguridad o técnico en energías renovables.

Ante este escenario, el **lifelong learning**, o aprendizaje a lo largo de la vida, se convierte en un pilar fundamental de la empleabilidad. Este modelo defiende que la formación no termina con un título de FP o una carrera universitaria, sino que se extiende durante toda la vida profesional.

Formación formal

Estudios reglados como grados universitarios, Formación Profesional, certificados de profesionalidad o másteres oficiales.

Formación no formal

Cursos online (MOOCs), talleres, formación especializada, bootcamps, certificaciones profesionales o seminarios.

Aprendizaje informal

Experiencia práctica, autoformación, lectura, proyectos personales o aprendizaje en el trabajo.

Además, este enfoque se relaciona con dos conceptos clave en la actualidad:

Upskilling

Mejorar habilidades que ya tienes para aumentar tu nivel de competencia.

Reskilling

Adquirir nuevas competencias para cambiar de sector o adaptarte a nuevas oportunidades.

El mercado laboral valora especialmente a las personas capaces de tomar las riendas de su aprendizaje, demostrando iniciativa y evolución constante. Una persona con actitud de aprendizaje continuo suele tener un perfil más atractivo para las empresas porque aporta flexibilidad, actualización y capacidad de adaptación.

Por eso, mejorar la empleabilidad no consiste en acumular títulos, sino en desarrollar una identidad profesional sólida, basada en la mejora constante, la curiosidad y la capacidad de aprender en diferentes contextos.



Esquema visual

Empleabilidad

Capacidad de mantenerse atractivo en el mercado laboral

Herramientas de Mejora

Recursos para el crecimiento profesional



Lifelong Learning

Aprendizaje permanente durante toda la vida profesional

Upskilling

Mejora de habilidades existentes

Reskilling

Adquisición de nuevas competencias



Formación Formal

Títulos oficiales y certificaciones regladas



Formación No Formal

Cursos online, bootcamps y seminarios especializados



Aprendizaje Informal

Experiencia práctica y autoformación continua

Explicación del esquema

- **Empleabilidad** es el concepto central, sostenido por el aprendizaje permanente.
- **Lifelong learning** engloba los tres tipos de formación.
- **Upskilling** y **reskilling** explican la evolución profesional.
- Las **herramientas de mejora** muestran recursos clave para seguir creciendo.

Caso de estudio

Programadores junior: cuando el aprendizaje supera al título

Contexto

El sector tecnológico es uno de los ejemplos más claros de cómo el aprendizaje permanente marca la diferencia. Muchas empresas buscan programadores junior capaces de adaptarse rápidamente, trabajar en equipo y aprender nuevos lenguajes o tecnologías. En muchos casos, los candidatos provienen de itinerarios distintos a los tradicionales: algunos no cuentan con estudios universitarios, pero sí con bootcamps intensivos, cursos online y proyectos propios.

Estrategia

Las empresas priorizan tres elementos fundamentales:

- **Capacidad de aprendizaje acelerado**

Los bootcamps y cursos intensivos enseñan a aprender rápido, algo muy valorado en tecnología.

- **Portafolio profesional real**

Proyectos subidos a GitHub, aplicaciones funcionales o ejercicios prácticos demuestran competencias mejor que un título.

- **Actitud hacia el lifelong learning**

Los programadores junior que continúan formándose en frameworks, bases de datos o metodologías ágiles se adaptan antes a entornos reales.

Muchos empleadores revisan directamente GitHub o portafolios online antes que el currículum. Valoran más la evidencia práctica que la formación exclusivamente teórica.

Resultado

Cientos de programadores junior encuentran empleo en empresas tecnológicas sin necesidad de haber cursado una carrera universitaria. Sus competencias proceden de:

- Cursos en plataformas como Udemy, Coursera, FreeCodeCamp o EdX.
- Bootcamps intensivos especializados en desarrollo web o ciencia de datos.
- Proyectos personales que demuestran creatividad y motivación.
- Actualización continua a nuevas tecnologías.

Este caso demuestra que la empleabilidad hoy depende más de la capacidad de aprendizaje y de la actitud que del simple cumplimiento de unos estudios formales.

Herramientas y consejos

1

Dedica 1 hora semanal al aprendizaje permanente

No hace falta estudiar durante horas todos los días. Una hora bien aprovechada a la semana te permite avanzar, actualizarte y mantener activa tu empleabilidad.

| *Recurso recomendado:* Google Actívate (cursos gratuitos).

2

Registra toda tu formación en LinkedIn

Las empresas valoran perfiles actualizados y activos. Publicar certificaciones, cursos completados o nuevos proyectos aumenta tu visibilidad ante reclutadores.

3

Participa en comunidades profesionales

Foros, Slack, Discord, Meetup, asociaciones del sector o jornadas técnicas permiten aprender de otros profesionales. Además, favorecen el networking y el intercambio de oportunidades reales.

4

Construye tu portafolio profesional

En sectores como diseño, programación o marketing digital, un buen portafolio vale más que diez páginas de currículum. Recoge proyectos, prácticas, logros, trabajos académicos o colaboraciones.

Mitos y realidades

✗ MITO: "La empleabilidad depende solo del título académico."

→ **FALSO.** Las empresas buscan competencias prácticas, capacidad de adaptación, actitud, actualización continua y experiencia demostrable. El título es un punto de partida, no un fin.

✗ MITO: "Formarse es caro y solo está al alcance de unos pocos."

→ **FALSO.** El acceso a la formación es hoy más amplio que nunca: cursos gratuitos, MOOCs, tutoriales, plataformas abiertas y certificaciones asequibles permiten mejorar competencias sin grandes inversiones.

Resumen final

- **Empleabilidad** = mantenerse atractivo para el mercado laboral.
- **Lifelong learning** = aprendizaje continuo durante toda la vida.
- Herramientas clave: **idiomas, competencias digitales, portafolio, networking.**
- Upskilling = mejorar habilidades; reskilling = adquirir nuevas para cambiar de sector.
- La actitud de aprendizaje vale tanto como la formación formal.



Sesión 25: Fuentes de empleo, portales y papel de las ETT

Saber buscar empleo es una competencia profesional en sí misma. No importa cuánta formación tengas o cuán sólido sea tu perfil: si no conoces las fuentes de empleo, los canales de intermediación y las estrategias actuales del mercado, es muy fácil perder oportunidades. Hoy, la captación de talento funciona a través de múltiples vías, desde servicios públicos hasta portales digitales, redes profesionales, ferias presenciales y empresas intermediarias como las ETT o las consultoras de selección.

Para mejorar tu empleabilidad es fundamental entender tres ideas:

Las ofertas publicadas son solo una parte del mercado real

Una gran proporción de las contrataciones se realizan a través de contactos, networking o bases internas de talento.

El mercado se mueve rápido

Las empresas utilizan sistemas de gestión digital, filtros automáticos, algoritmos y bases de datos. Tener tu perfil actualizado y optimizado es imprescindible.

Existen distintos intermediarios laborales

Cada uno cumple una función distinta: los servicios públicos facilitan orientación y ofertas; los portales online gestionan volúmenes masivos; las ETT proporcionan empleo temporal; las consultoras seleccionan perfiles cualificados.

Las principales fuentes de empleo se pueden agrupar en cinco categorías:



Servicios públicos de empleo

Como el SEPE y los servicios autonómicos, que proporcionan orientación, cursos, ofertas reguladas y programas europeos como EURES.



Portales de empleo

Funcionan como motores de búsqueda digital: InfoJobs, Indeed, LinkedIn Jobs, Infoempleo, etc.



Redes sociales profesionales

Donde el networking y la visibilidad del perfil son claves para ser encontrado por reclutadores.



Ferias de empleo y eventos profesionales

Permiten el contacto directo con empresas y reclutadores.



Autocandidatura

Una estrategia aún poco utilizada pero muy efectiva, que consiste en presentar tu currículum directamente a empresas que te interesan, aunque no tengan ofertas publicadas.

A estos canales se suman las **empresas de trabajo temporal (ETT)**, intermediarias que contratan a los trabajadores y los ceden temporalmente a empresas clientes. Las ETT forman parte del sistema laboral español y cumplen una función útil para cubrir necesidades de personal urgente, proyectos específicos o picos de trabajo.

Existen también las **consultoras de selección y headhunters**, que buscan perfiles cualificados para puestos muy concretos. Suelen trabajar para empresas que necesitan perfiles técnicos, mandos intermedios o directivos y realizan procesos personalizados.

Comprender cómo funciona cada una de estas vías te ayudará a diseñar una estrategia de búsqueda de empleo más eficiente, diversificada y adaptada a tu sector.



Esquema visual

Fuentes de empleo



❗ Explicación del esquema

- **Fuentes de empleo** recoge todos los canales que una persona puede utilizar para acceder a oportunidades laborales.
- **Intermediarias laborales** incluye ETT y consultoras, cada una con un papel distinto.
- El diagrama resume las vías principales para acceder al mercado laboral actual.

Caso de estudio

LinkedIn: la red profesional que cambió la forma de contratar

Contexto

En la última década, LinkedIn se ha consolidado como la herramienta principal para la captación de talento. No es solo una red social, sino un motor de búsqueda profesional donde empresas y reclutadores encuentran perfiles de forma directa, incluso antes de publicar ofertas.

Según estudios recientes, más del **80% de los reclutadores** utilizan LinkedIn como su primera fuente de búsqueda de candidatos.

Estrategia

Las empresas aprovechan LinkedIn para:

- Publicar ofertas y gestionar candidaturas.
- Buscar perfiles en base a palabras clave, habilidades, experiencia y validaciones.
- Revisar actividad reciente, publicaciones y participación del candidato en la comunidad.
- Contactar directamente con personas que encajan en el perfil, incluso si no están buscando empleo activamente.

Muchos procesos de selección comienzan sin que se publique una oferta: el reclutador accede a LinkedIn Recruiter, realiza filtros y contacta de manera privada.

Esto significa que tener un perfil actualizado es tan importante como enviar un CV. Los candidatos que mantienen actividad, publican proyectos, validan habilidades y conectan con profesionales aumentan su visibilidad y multiplican sus oportunidades.

Resultado

La mayoría de las contrataciones de perfiles cualificados —especialmente en sectores como tecnología, marketing, administración o ingeniería— tienen algún punto de contacto con LinkedIn. Muchos candidatos obtienen oportunidades laborales sin haber aplicado a una oferta gracias a la relevancia y actualización constante de su perfil.

Este caso demuestra que la empleabilidad moderna depende de saber utilizar bien herramientas digitales y de mantener una presencia profesional activa.

Herramientas y consejos

1

Mantén actualizado tu perfil en LinkedIn

Añade cursos, certificaciones, proyectos y experiencias relevantes. El algoritmo prioriza perfiles activos, por lo que interactuar con publicaciones mejora tu visibilidad.

Consejo extra: usa palabras clave de tu sector en el extracto.

2

Activa alertas de empleo en portales como InfoJobs o Indeed

De esta manera recibirás ofertas sin tener que buscar constantemente. Configura alertas por puesto, ubicación o palabras clave.

3

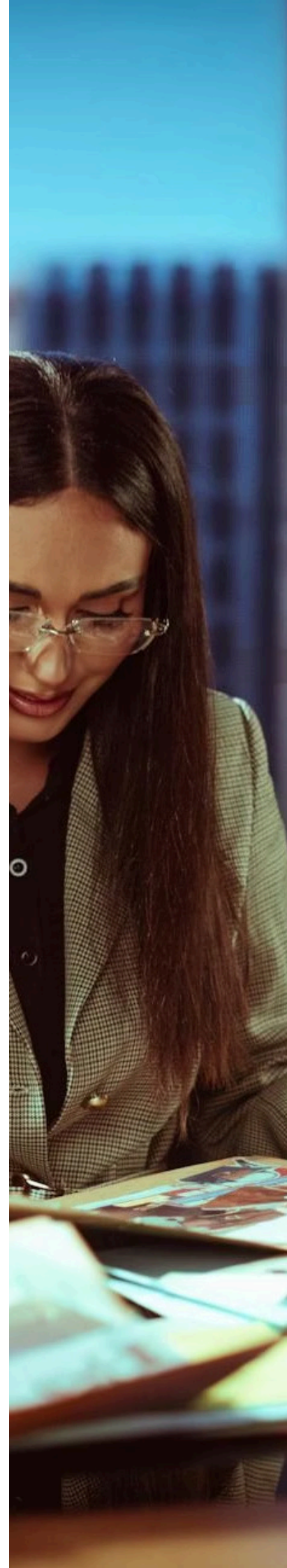
Valora las ETT como puerta de entrada a tu sector

Aunque los contratos sean temporales, pueden ayudarte a conseguir tu primera experiencia profesional y conectar con empresas que luego contratan directamente.

4

Utiliza la autocandidatura como estrategia diferenciadora

Identifica empresas que te interesen y envía tu candidatura incluso cuando no haya ofertas publicadas. Esta iniciativa demuestra proactividad y suele valorarse positivamente.



Mitos y realidades

✗ MITO: "Las ETT son ilegales y explotan a los trabajadores."

→ **FALSO.** Las ETT están reguladas por ley, contratan directamente al trabajador, cotizan a la Seguridad Social y aplican convenios colectivos. Su función es cubrir necesidades temporales de personal.

✗ MITO: "Buscar empleo es solo enviar currículums."

→ **FALSO.** La búsqueda moderna combina portales, redes profesionales, ferias, autocandidatura y networking. Una estrategia diversificada aumenta exponencialmente las posibilidades de éxito.

Resumen final

- Fuentes de empleo: **SEPE, portales online, redes profesionales, ferias, autocandidatura.**
- ETT: intermediarias legales que facilitan **empleo temporal** con contrato y cotización.
- Consultoras y headhunters: búsqueda de **talento cualificado.**
- LinkedIn es la herramienta principal en la captación actual de talento.
- Estrategia efectiva = perfil actualizado + uso combinado de múltiples canales.