

PROMETEO

Unidad 9: Mundo laboral y potencial profesional

Itinerario personal para la empleabilidad I

Sesión 21: Carrera profesional, competencias e itinerarios formativos

La carrera profesional no es una línea recta ni un camino predeterminado. Se construye poco a poco, a partir de las decisiones formativas, las experiencias laborales y las habilidades que cada persona desarrolla a lo largo del tiempo. Hoy, el mercado laboral cambia a un ritmo acelerado debido a la tecnología, la automatización, la digitalización de tareas y la globalización de las empresas. Esto hace que construir una carrera profesional requiera planificación, flexibilidad y estrategias claras.

Cuando hablamos de "carrera profesional" no nos referimos solo al primer empleo o a conseguir un contrato indefinido, sino al conjunto de pasos que permiten evolucionar hacia trabajos de mayor responsabilidad, especialización o satisfacción personal. En esta construcción intervienen varios elementos que debes conocer y gestionar:

- **Formación:** incluye estudios reglados (FP, universidad), cursos complementarios, certificaciones, formaciones online y todo lo que mejora tu cualificación. En un entorno cambiante, la formación continua deja de ser opcional y se convierte en una necesidad.
- **Experiencia:** prácticas, trabajos temporales, empleos estables, voluntariado, participación en proyectos... cualquier vivencia que te permita desarrollar habilidades reales y conocer mejor un sector.
- **Competencias:** abarcan tanto las competencias técnicas (hard skills) como las habilidades blandas o sociales (soft skills). Sin estas últimas, incluso el mejor perfil técnico puede quedar limitado en su crecimiento.
- **Networking:** la red de contactos profesionales. Construir relaciones laborales estables multiplica oportunidades: te permite acceder a información, proyectos, ofertas y recomendaciones.
- **Metas profesionales:** objetivos realistas a corto, medio y largo plazo. Tener metas claras ayuda a tomar decisiones coherentes y a evitar avanzar sin dirección.

En un mercado laboral donde los perfiles híbridos y la adaptabilidad son cada vez más valorados, entender tu carrera como un proyecto en evolución constante es clave. Hoy, la tendencia dominante es el **lifelong learning**: aprender durante toda la vida, actualizando competencias y explorando nuevos caminos profesionales conforme cambia el mercado.

La carrera profesional no se construye solo con títulos o con experiencia; se sostiene sobre la capacidad de aprender, adaptarse y buscar oportunidades alineadas con tus intereses. El potencial profesional surge de combinar formación, experiencia, competencias técnicas y sociales, y una actitud proactiva que permita aprovechar oportunidades incluso en entornos laborales inciertos.

Esquema visual



ⓘ Explicación del esquema

El esquema representa los elementos clave de la carrera profesional en un ciclo continuo, donde cada componente se refuerza con los demás. Las **competencias** se dividen en tres tipos principales: duras (hard skills), blandas (soft skills) y transversales, que determinan la capacidad real de desempeño profesional.



Caso de estudio

Indra y el desarrollo del talento joven: cómo combinar competencias técnicas y blandas

Contexto

Indra, una de las empresas tecnológicas más importantes de España, trabaja en sectores como defensa, transporte, ciberseguridad, consultoría o inteligencia artificial. Su crecimiento constante requiere perfiles con base técnica sólida, pero también con capacidad para trabajar en equipo, comunicarse de forma efectiva y adaptarse a entornos ágiles.

Estrategia

Para atraer y desarrollar talento joven, Indra apuesta por diferentes itinerarios formativos y programas de incorporación. Muchos de sus perfiles de entrada proceden de **Formación Profesional** en áreas como informática, telecomunicaciones o sistemas microinformáticos. La empresa combina esta base técnica con formación interna para ampliar competencias.

Entre sus prácticas habituales destacan:

- **Programas de talento junior**, que combinan experiencia real en proyectos y formación especializada.
- **Academias internas**, donde los empleados pueden formarse en ciberseguridad, desarrollo de software, metodologías ágiles o análisis de datos.
- **Metodologías de trabajo colaborativo**, que exigen habilidades blandas como comunicación, adaptación y trabajo en equipo.
- **Evaluaciones de competencias** para detectar necesidades formativas y diseñar planes individuales de crecimiento.

Resultado

El modelo de Indra demuestra que el talento joven se desarrolla mejor cuando se combinan tres factores:

Hard skills relevantes

Para un sector tecnológico específico

Soft skills efectivas

Que aseguren un buen funcionamiento en equipos multidisciplinares

Itinerarios formativos continuos

Dentro y fuera de la empresa

Gracias a esta estrategia, muchos estudiantes de FP acceden a su primer empleo cualificado y continúan ampliando sus competencias dentro de la compañía, lo que refuerza su empleabilidad y acelera su crecimiento profesional.

Herramientas y consejos

1

Diseña tu propio "mapa de carrera" a 1, 5 y 10 años

Visualizar el futuro te ayuda a identificar qué formaciones necesitas, qué experiencia deberías buscar y qué sectores encajan contigo. Usa herramientas como **Miro**, **Notion** o plantillas de planificación profesional.

2

Elabora tu inventario de competencias duras y blandas

Haz una lista de tus habilidades técnicas (software, idiomas, certificaciones) y sociales (comunicación, organización, resolución de problemas). Identificar las brechas te permite elegir formación adecuada.

| Herramienta recomendada: ESCO (clasificación europea de competencias).

3

Construye tu red profesional desde ahora

Participa en ferias de empleo, sigue a empresas en LinkedIn, interactúa con profesionales de tu sector, asiste a jornadas y eventos. El networking no se improvisa: se construye con constancia.

| Herramienta imprescindible: LinkedIn.

Mitos y realidades

X Mito: "Con un título es suficiente para toda la vida laboral."

→ **FALSO.** El mercado cambia rápido: nuevas tecnologías, nuevas profesiones y nuevas habilidades. La formación continua es imprescindible para mantener la empleabilidad y actualizar competencias.

X Mito: "La carrera profesional es un camino lineal."

→ **FALSO.** Las trayectorias actuales son flexibles: cambios de sector, aprendizaje de nuevas áreas, trabajo por proyectos o transiciones hacia roles distintos. La clave no es seguir una línea recta, sino avanzar hacia metas coherentes.

▢ Resumen final

- Carrera profesional = combinación de **formación, experiencia, competencias, networking y metas.**
- Competencias: **duras, blandas y transversales.**
- Indra: ejemplo de integración entre FP, habilidades blandas y formación continua.
- Lifelong learning = imprescindible para la empleabilidad actual.
- El potencial profesional depende de la actitud, la actualización y la planificación.



Sesión 22: DAFO personal y objetivos profesionales SMART

Para orientar eficazmente una carrera profesional, no basta con acumular formación o enviar currículums. La clave está en **conocerte a ti mismo**, comprender tu posición actual respecto al mercado laboral y establecer un plan de acción realista. Aquí entran en juego dos herramientas fundamentales: el **análisis DAFO personal** y la **definición de objetivos SMART**.

El análisis DAFO, ampliamente utilizado en empresas, también es extremadamente útil a nivel individual. Permite diferenciar entre elementos internos (fortalezas y debilidades) y factores externos (oportunidades y amenazas). Trabajar con esta herramienta te ayuda a ordenar tu pensamiento, evitar percepciones subjetivas o pesimistas y diseñar una estrategia profesional basada en hechos.

Este análisis se divide en cuatro bloques:

Debilidades Aspectos internos que necesitan mejora. Por ejemplo, falta de idiomas, poca experiencia, carencias tecnológicas, baja autoconfianza o dificultad para hablar en público. Detectarlas no es un ejercicio de autocritica negativa, sino un punto de partida para planificar acciones de mejora.	Amenazas Factores externos que pueden dificultar tu avance. Puede ser el desempleo en tu sector, exceso de competencia, cambios tecnológicos o falta de ofertas en tu zona. Identificarlas permite anticiparte y buscar alternativas.
Fortalezas Tus capacidades internas, aquello que te diferencia y aporta valor. Puedes incluir motivación, competencias digitales, responsabilidad, capacidad de aprendizaje rápido o certificaciones técnicas.	Oportunidades Circunstancias externas positivas, como becas, programas de empleo juvenil, digitalización del sector, crecimiento de industrias específicas o ayudas para formación.

Una vez que tomas conciencia de estos cuatro elementos, el siguiente paso es transformar ese análisis en un plan. Aquí cobran sentido los **objetivos SMART**, una metodología ampliamente utilizada en gestión profesional. El acrónimo SMART significa:



Specific

Específico: el objetivo debe ser claro, concreto y sin ambigüedades.

Measurable

Medible: debe contar con indicadores que permitan comprobar su avance.



Achievable

Alcanzable: tiene que ser realista según tu situación actual.

Relevant

Relevante: debe contribuir a tu proyecto profesional.



Time-bound

Temporal: debe tener un plazo definido.

Un objetivo como *"Quiero encontrar trabajo"* no es útil porque no orienta acciones ni permite comprobar progreso. En cambio, *"Obtener un empleo como técnico de redes en 12 meses, enviando 10 candidaturas mensuales y mejorando mi inglés técnico"* sí es un objetivo SMART porque te marca un camino concreto y medible.

La combinación de DAFO + SMART transforma una reflexión personal en un **plan profesional estructurado**, con un análisis realista del punto de partida y con metas diseñadas de forma estratégica. Es una herramienta imprescindible para cualquier persona que desee gestionar activamente su futuro laboral.



Esquema visual

01

Análisis DAFO Personal

Debilidades, Amenazas,
Fortalezas y Oportunidades

02

Definición Objetivos SMART

Específicos, Medibles,
Alcanzables, Relevantes y
Temporales

03

Plan Profesional Estructurado

Estrategia clara basada en
análisis y metas concretas

ⓘ Explicación del esquema

- **El DAFO** aparece como la primera fase, donde se analiza la situación interna y externa.
- **Los objetivos SMART** surgen como consecuencia del DAFO: no se establecen al azar, sino basados en un análisis previo.
- Cada criterio SMART está desglosado para poder aplicarlo de forma independiente.



Caso de estudio

Alumno de FP Informática: del DAFO y SMART

Contexto

Un estudiante de un ciclo formativo de la familia de informática se preparaba para su incorporación al mercado laboral. Aunque tenía buenas competencias técnicas en montaje de equipos, redes y sistemas operativos, era consciente de que el sector exige cada vez más conocimientos especializados y dominio del inglés técnico.

Antes de buscar empleo, realizó un **DAFO personal** para evaluar su situación real.

Debilidades

- Nivel de inglés limitado.
- Falta de experiencia en entornos internacionales.
- Escasa confianza en entrevistas en inglés.

Amenazas

- Alta competencia en puestos de soporte sin especialización.
- Empresas tecnológicas que exigen certificados de inglés como requisito mínimo.

Fortalezas

- Buen dominio de sistemas, hardware y redes.
- Capacidad de aprendizaje rápido.
- Actitud proactiva en formación continua.

Oportunidades

- Demanda creciente de técnicos de sistemas y soporte IT.
- Programas de becas y certificados oficiales accesibles.
- Formación online abundante y asequible.

Tras analizar estos elementos, definió un objetivo SMART:

Resultado

En nueve meses obtuvo el certificado B1, lo que amplió significativamente su empleabilidad. Finalmente, accedió a un puesto de soporte técnico en una empresa multinacional donde el inglés era requisito obligatorio. Su DAFO personal se convirtió en la primera pieza de una estrategia profesional clara y aplicada.

Este caso muestra que el DAFO no es un ejercicio teórico: bien utilizado, genera decisiones y actuaciones concretas que mejoran la empleabilidad.

Herramientas y consejos

- Sé completamente honesto en tu DAFO personal
No sirve de nada inventar fortalezas o esconder debilidades. El propósito es tener una visión realista que te permita mejorar. Puedes usar plantillas de **Canva, Notion** o Google Docs para elaborarlo.
- No fijes objetivos vagos: conviértelos siempre en objetivos SMART
"Quiero trabajar" o "quiero mejorar mi inglés" no ayudan a diseñar un plan. Formula metas específicas, medibles y temporales.
Herramienta útil:
Generador de objetivos SMART de HubSpot.
- Revisa tu DAFO cada 6–12 meses
Tu situación cambia: nuevas formaciones, nuevas experiencias y nuevos contextos del mercado. Actualizar tu DAFO garantiza que tus objetivos sigan siendo pertinentes.
Consejo práctico: revisa tu DAFO coincidiendo con el inicio o final de año académico.

Mitos y realidades

X Mito: "El DAFO es solo para empresas."

→ **FALSO.** El DAFO personal es una herramienta muy útil en orientación laboral. Ayuda a tomar conciencia de la situación real de cada individuo y permite diseñar un plan profesional adaptado a sus circunstancias.

X Mito: "Los objetivos profesionales deben ser grandes y ambiciosos."

→ **FALSO.** Los objetivos SMART deben ser realistas y alcanzables. Objetivos demasiado ambiciosos generan frustración y no se pueden medir. El éxito profesional se construye con metas progresivas, claras y alineadas con la realidad del mercado.

❑ Resumen final

- DAFO personal = análisis de **debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades**.
- Objetivos SMART: **específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales**.
- La combinación DAFO + SMART convierte la reflexión personal en un plan profesional.
- Caso práctico: alumno de informática que usa su DAFO para mejorar su inglés y acceder a empleo internacional.