

Unidad 2

Como mejorar tu empleabilidad

«Suma competencias y sumaras
posibilidades de inserción»



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



► Sumario:

1. Las competencias transversales y los intraemprendedores.
2. Especial relevancia de las competencias blandas o Soft Skills.
3. Las competencias digitales o 4.0: networking y marca personal.
4. La comunicación y el trabajo en equipo.
5. Análisis de las competencias: matriz DAFO y CAME.

► Objetivos:

- Analizar las competencias transversales y su vínculo con los intraemprendedores.
- Conocer las competencias «Soft Skills» más demandadas por las empresas.
- Saber que el uso de competencias digitales y en especial, el «Networking y la Marca Personal», mejoran sustancialmente la empleabilidad.
- Entender que la «Comunicación y el trabajo en Equipo», son dos competencias esenciales en la inserción laboral.
- Comprender la importancia de las matrices «DAFO y CAME» como herramientas de análisis y mejora de las posibilidades de empleabilidad.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



1. Las competencias transversales y los intraemprendedores

En el entorno laboral actual, caracterizado por cambios constantes, innovación acelerada y una creciente complejidad en los procesos, las empresas no solo valoran los conocimientos técnicos o específicos del puesto. Cada vez otorgan mayor importancia a las competencias complementarias o transversales, como la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, la adaptabilidad, la creatividad, la capacidad de trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Estas competencias son fundamentales porque permiten a los profesionales desenvolverse con éxito en contextos variados, colaborar con distintos perfiles y adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías, metodologías o desafíos del mercado. Además, fomentan una cultura organizacional más dinámica, innovadora y orientada a la mejora continua.

En este contexto, surge con fuerza la figura del **trabajador intraemprendedor**: aquel empleado que, dentro de una organización, actúa con mentalidad emprendedora. Es decir, identifica oportunidades, propone soluciones, impulsa proyectos y asume riesgos calculados para generar valor sin necesidad de salir de la empresa.

Los **trabajadores intraemprendedores** destacan precisamente por poseer un sólido conjunto de competencias transversales. Su capacidad para pensar de forma estratégica, liderar iniciativas, comunicar sus ideas con claridad, colaborar eficazmente y aprender de manera constante los convierte en perfiles clave para las organizaciones que desean innovar y mantenerse competitivas.

En resumen, las competencias transversales son cada vez más valoradas porque son el motor que impulsa a los profesionales capaces de ir más allá de lo esperado. Y entre ellos, los intraemprendedores representan el ejemplo más claro de cómo estas habilidades pueden transformar a una empresa desde dentro.

Supuesto Inicial

Álvaro ha tomado conciencia de que el desarrollo de competencias complementarias puede mejorar significativamente su empleabilidad. Por ello, ha decidido profundizar en este ámbito, ya que, aunque ha escuchado hablar de las habilidades blandas o «soft skills», aún no tiene claridad sobre su definición, aplicación práctica y los beneficios que pueden ofrecerle en su proceso de inserción en el mercado laboral.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



1.1. Tipos de intraemprendedores

El intraemprendedor es un empleado que actúa con mentalidad emprendedora dentro de una organización. A diferencia del emprendedor tradicional, que crea su propia empresa, el intraemprendedor aplica su iniciativa, creatividad, liderazgo e innovación al servicio de la empresa en la que trabaja.

Se caracteriza por:

- Proponer ideas y soluciones innovadoras.
- Asumir riesgos calculados para generar valor.
- Ser proactivo y estar orientado a la mejora continua.
- Trabajar con autonomía, pero alineado con los objetivos de la organización.

Gracias a estas cualidades, los intraemprendedores impulsan el cambio, fomentan la innovación y contribuyen al crecimiento sostenible de las empresas desde dentro.

Clasificación de los tipos de intraemprendedores

Los intraemprendedores no son todos iguales. Aunque comparten una actitud emprendedora, pueden manifestarla de diferentes formas.

A continuación, se describen algunos de los tipos más comunes:

¿Sabías...?

Ejemplos de intraemprendedores

- Ken Kutaragi – Sony:
Contexto: ingeniero de Sony en los años 80.
Intraemprendimiento: creó una consola de videojuegos como proyecto personal.
Resultado: logró crear la PlayStation, uno de los productos más exitosos de la historia de Sony.
- Paul Buchheit – Google
Contexto: ingeniero dentro del equipo de Google.
Intraemprendimiento: fue el creador de Gmail.
Resultado: hoy uno de los servicios más utilizados del mundo.
- Art Fry – 3M
Contexto: trabajador de la empresa 3M.
Intraemprendimiento: crear un producto que permitiera marcar páginas sin dañarlas.
Resultado: nacieron los famosos Post-it.

Estos casos demuestran cómo los intraemprendedores, incluso sin ser los dueños de una empresa, pueden transformarla con ideas audaces, aprovechando los recursos internos y su propia visión innovadora.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Tipo	Perfil	Contribución	Riesgo
El Visionario	Tiene una visión clara del futuro y busca transformar la empresa con ideas innovadoras y disruptivas.	Inspira a otros, desafía el status quo y propone nuevas líneas de negocio o productos radicalmente distintos.	Puede soñar más de lo que la empresa está preparada para asumir; necesita respaldo estratégico.
El Solucionador	Enfocado en resolver problemas internos o mejorar procesos existentes.	Incrementa la eficiencia operativa, reduce costos o tiempos, y optimiza recursos.	Puede pasar desapercibido si la organización no valora suficientemente la mejora continua.
El Conector	Excelente en construir redes dentro y fuera de la empresa. Facilita la colaboración entre equipos, departamentos o incluso socios externos.	Rompe silos organizacionales, crea sinergias y moviliza recursos de forma creativa.	Puede frustrarse si la cultura empresarial es muy jerárquica o cerrada a la colaboración.
El Promotor de Cultura	Apasionado por mejorar el clima laboral, la motivación del equipo y la alineación con los valores de la empresa.	Impulsa cambios culturales que favorecen la innovación y la participación activa de los empleados.	Puede ser visto como "idealista" si no cuenta con apoyo desde la dirección.
El Experto Técnico	Profesional con un alto nivel de especialización que aplica su conocimiento para desarrollar soluciones técnicas innovadoras.	Lidera el desarrollo de nuevos productos, herramientas o mejoras tecnológicas.	Puede necesitar apoyo en habilidades transversales para impulsar sus ideas más allá del ámbito técnico.
El Inquieto o Explorador	Tiene curiosidad constante por aprender y experimentar. Siempre está buscando nuevas tendencias, métodos y herramientas.	Introduce prácticas novedosas, tecnologías emergentes o ideas externas que revitalizan la empresa.	Puede dispersarse si no enfoca sus iniciativas de forma estratégica.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Vide@

Cuáles son las Soft Skills más demandadas



Soft Skills y Comunicación



2. Especial relevancia de las competencias blandas o Soft Skills

En los últimos años, las empresas han comenzado a cambiar su enfoque en los procesos de selección de personal, otorgando un mayor protagonismo a las soft skills o habilidades blandas frente a las tradicionales hard skills. Mientras que las habilidades técnicas siguen siendo importantes, ya no son suficientes por sí solas para asegurar un buen desempeño profesional en un entorno laboral cada vez más dinámico, incierto y colaborativo.

Las soft skills son aquellas competencias personales y sociales que permiten a un individuo relacionarse de forma efectiva con los demás, adaptarse a los cambios, trabajar en equipo, resolver conflictos, comunicar ideas con claridad o gestionar el tiempo y el estrés. A diferencia de las hard skills —como el dominio de un software específico, un idioma o conocimientos técnicos—, las soft skills son más difíciles de enseñar y medir, pero resultan fundamentales para el funcionamiento saludable de los equipos y la productividad en el largo plazo.

Las empresas valoran estas habilidades porque, en un entorno donde los conocimientos técnicos se actualizan constantemente, lo que realmente marca la diferencia es la capacidad de aprender, colaborar y liderar el cambio. Por ejemplo, una persona con un alto nivel técnico que no sabe trabajar en equipo o comunicar sus ideas de manera clara, puede ser menos eficaz que alguien con habilidades sociales bien desarrolladas, incluso si no posee todos los conocimientos específicos al inicio.

Además, en sectores cada vez más orientados al servicio, a la innovación y al trabajo multidisciplinar, contar con trabajadores empáticos, flexibles y emocionalmente inteligentes mejora el clima laboral, la toma de decisiones y la adaptación a nuevas situaciones. Estas competencias también son clave para liderar, motivar equipos, gestionar el cambio y atender de forma más humana y efectiva a clientes y usuarios.

En definitiva, las soft skills han pasado de ser un complemento deseable a un criterio decisivo. Las empresas buscan perfiles integrales, que combinen conocimientos técnicos con capacidades personales sólidas, capaces no solo de hacer bien su trabajo, sino también de integrarse, aportar y crecer dentro de la organización. En un mundo donde la tecnología puede ser aprendida, las habilidades humanas marcan la diferencia.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



2.1. Las soft skills más demandadas por las empresas

1. Comunicación efectiva: capacidad para expresar ideas de forma clara, escuchar activamente y adaptar el mensaje al interlocutor. Es clave para trabajar en equipo, liderar y evitar malentendidos.
2. Trabajo en equipo: habilidad para colaborar con personas de diferentes perfiles, compartir responsabilidades y contribuir al logro de objetivos comunes. Favorece la cohesión y la productividad del grupo.
3. Adaptabilidad al cambio: capacidad para ajustarse rápidamente a nuevas situaciones, entornos o herramientas. Muy valorada en contextos de transformación digital o reorganización interna.

4. Pensamiento crítico: consiste en analizar información de forma objetiva, cuestionar supuestos y tomar decisiones fundamentadas. Ayuda a resolver problemas complejos y a mejorar procesos.
5. Resolución de problemas: capacidad para identificar obstáculos, analizar sus causas y proponer soluciones efectivas. Es vital para mantener la eficiencia y avanzar ante imprevistos.
6. Creatividad: Aporta nuevas ideas, enfoques o soluciones. No se limita al arte: es útil en marketing, desarrollo de productos, atención al cliente, y más.
7. Inteligencia emocional: habilidad para reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás. Mejora el liderazgo, la empatía y la gestión de conflictos.
8. Gestión del tiempo: capacidad para planificar, priorizar tareas y cumplir plazos. Es esencial para manejar múltiples responsabilidades sin perder eficacia.
9. Liderazgo: no solo para cargos directivos: implica motivar, inspirar y guiar a otros hacia metas comunes. Un buen líder también sabe delegar y dar feedback constructivo.
10. Proactividad: actitud de anticiparse a los problemas y tomar la iniciativa sin esperar a que se lo pidan. Es una de las cualidades más buscadas en entornos de innovación.

Estas habilidades no solo mejoran el desempeño individual, sino que también fortalecen la cultura organizacional y la capacidad de adaptación de la empresa en un entorno en constante cambio.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

2.2. «Soft Skills Vs Hard Skills»

Aspecto	Soft Skills (Habilidades Blandas)	Hard Skills (Habilidades Duras)
Definición	Competencias personales, sociales y emocionales.	Conocimientos técnicos y específicos adquiridos.
Ejemplos	Comunicación, empatía, liderazgo, trabajo en equipo.	Programación, contabilidad, idiomas, uso de software.
Forma de aprendizaje	Experiencia, interacción social, desarrollo personal.	Educación formal, cursos, certificaciones.
Evaluación	Más subjetiva; observación en el comportamiento.	Más objetiva; mediante exámenes, pruebas o demostraciones.
Transferibilidad	Altamente transferibles entre roles y sectores.	Dependientes del campo o industria.
Importancia actual	Cada vez más valoradas por empleadores.	Esenciales para cumplir funciones técnicas del puesto.
Duración en el tiempo	Generalmente duraderas y aplicables a lo largo de la carrera.	Pueden volverse obsoletas con el tiempo o avances tecnológicos.
Relación con la IA	Difíciles de automatizar; clave en la era digital.	Algunas pueden ser automatizadas o realizadas por máquinas.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Práctica 1

Cuestionario «ComPersonal SEPE»

El ComPersonal del SEPE es un «Cuestionario de Autodiagnóstico en Competencias Personales para el Empleo», que te va a proporcionar información de tu perfil en las competencias blandas o actitudes personales y transversales.

Pasos:

- 1.No es necesario ningún tipo de registro.
- 2.Contesta todas las preguntas.
- 3.Dale a «Enviar».
- 4.Recibirás el resultado del cuestionario de inmediato.
- 5.Traslada los resultados obtenidos al dossier de «Competencias Transversales».



2.3. Como las habilidades blandas pueden mejorar tu inserción laboral

Las habilidades blandas juegan un papel crucial en la inserción laboral de las personas que buscan un empleo, ya que complementan sus conocimientos técnicos (*hard skills*) y permiten desenvolverse eficazmente en entornos profesionales. A continuación, verás cómo estas habilidades pueden mejorar tu empleabilidad:

1. Mejora la comunicación y el trabajo en equipo

Impacto: la mayoría de los trabajos requieren colaborar con otros. Las habilidades de comunicación, escucha activa, empatía y trabajo en equipo son esenciales para integrarse bien.

Resultado: los candidatos que demuestran estas cualidades son percibidos como más profesionales y confiables.

2. Aumenta la adaptabilidad al cambio

Impacto: en un mundo laboral en constante evolución, la flexibilidad y resiliencia son muy valoradas.

Resultado: los empleadores buscan personas que se adapten rápidamente a nuevos entornos, tecnologías y formas de trabajo.

3. Mejora la capacidad para resolver problemas

Impacto: las empresas valoran a quienes saben enfrentar desafíos, tomar decisiones y proponer soluciones creativas.

Resultado: los trabajadores con pensamiento crítico y habilidades de resolución de conflictos se convierten en un recurso valioso.

4. Favorece la autogestión y la responsabilidad

Impacto: ser puntual, cumplir con tareas y mostrar iniciativa demuestra profesionalismo.

Resultado: los reclutadores valoran candidatos que se gestionan bien sin supervisión constante.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



T-Interesa



randstad

Las habilidades blandas que impulsan tu carrera



5. Fortalece la entrevista de trabajo

Impacto: las habilidades blandas se reflejan directamente en cómo el candidato se expresa, escucha, reacciona a preguntas difíciles y muestra seguridad.

Resultado: un candidato con buenas soft skills genera una mejor impresión y tiene más posibilidades de ser contratado.

6. Facilita la integración cultural en la empresa

Impacto: las empresas buscan personas que se alineen con sus valores y se integren en su cultura organizacional.

Resultado: las habilidades sociales, el respeto, la ética profesional y la actitud positiva son claves para encajar en un equipo.

Las habilidades blandas no solo mejoran la empleabilidad, sino que también permiten a los candidatos crecer profesionalmente una vez insertados en el mercado laboral. Por ello, es fundamental trabajarlas desde el entorno educativo.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



2.3.1. Ejemplos concretos de «Soft Skills» que mejoran la empleabilidad:

Servicio de atención al cliente

Soft skill clave: resolución de problemas.

Ejemplo: una persona con experiencia en atención al cliente que demuestra que sabe mantener la calma ante situaciones difíciles, gestionar el estrés y comunicarse con empatía, son muy demandadas en dicho trabajo.

Impacto en la empleabilidad: tendrá muchas más posibilidades de conseguir y mantener un empleo.

Administrativo/a o asistente de oficina

Soft skill clave: organización y gestión del tiempo.

Ejemplo: una persona que puede priorizar tareas, mantener la agenda de su jefe organizada y cumplir plazos sin supervisión constante, es mucho más valorada que alguien que solo conoce programas de oficina.

Impacto en la empleabilidad: se convierte en una pieza confiable y eficiente, lo que facilita tanto la contratación como la estabilidad laboral.

Camarero/a o personal de atención al público

Soft skill clave: empatía y comunicación efectiva.

Ejemplo: un camarero que sonríe, escucha con atención, maneja quejas con amabilidad y resuelve conflictos con clientes crea una experiencia positiva, aunque no tenga muchos años de experiencia.

Impacto en la empleabilidad: los empleadores priorizan personas que cuiden la imagen del negocio. Estas habilidades pueden asegurar el puesto incluso por encima de conocimientos técnicos.

Vide@

Peridis y las 10 claves de la empleabilidad

Con sus dibujos como guía, verás que las claves de la empleabilidad no son conceptos aislados, sino que se construyen sobre las habilidades blandas.



Habilidades Blandas

Ejemplo muy gráfico de cómo las habilidades blandas pueden mejorar incluso nuestra vida personal.





Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

Trabajador de la construcción

Soft skill clave: trabajo en equipo y responsabilidad.

Ejemplo: un albañil que sigue instrucciones, se comunica claramente con sus compañeros y se presenta puntualmente todos los días aporta a un ambiente de trabajo seguro y eficiente.

Impacto en la empleabilidad: será recomendado por su actitud y fiabilidad, algo muy valorado en empleos donde la seguridad y la coordinación son esenciales.

Desarrollador/a o técnico informático

Soft skill clave: resolución de problemas y pensamiento crítico.

Ejemplo: un programador que no solo escribe código, sino que también busca soluciones creativas, analiza errores con calma y comunica bien con su equipo técnico y no técnico, es más efectivo.

Impacto en la empleabilidad: los reclutadores buscan perfiles integrales que no solo sepan "hacer", sino también "pensar y colaborar".

Docente o formador

Soft skill clave: comunicación clara e inteligencia emocional.

Ejemplo: un profesor que detecta cuando los estudiantes se frustran, ajusta su lenguaje, motiva e inspira, mejora el aprendizaje más allá de los contenidos teóricos.

Impacto en la empleabilidad: los centros valoran docentes que conecten con sus alumnos, lo que abre más oportunidades laborales y de liderazgo académico.

Personal de mantenimiento o limpieza

Soft skill clave: actitud positiva y proactividad.

Ejemplo: una trabajadora que, además de cumplir con su rutina, avisa sobre desperfectos, propone mejoras o colabora con otros equipos demuestra compromiso.

Impacto en la empleabilidad: esa actitud puede marcar la diferencia entre mantener o perder un contrato, o ser promovida a roles de supervisión.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

Práctica 2

Análisis «Soft Skills» más demandadas por las empresas

Objetivo

Reflexionar sobre las habilidades blandas más demandadas por el mercado laboral y evaluar cuáles posees actualmente, cuáles debes desarrollar y cómo pueden ayudarte a conseguir tu primer empleo o mejorar tu inserción laboral.

Parte 1:

Teniendo en cuenta las 10 soft skills más demandadas por las empresas, marca del 1 al 5 tu nivel actual en cada habilidad (1 = Muy bajo, 5 = Muy alto).

Habilidad (Soft Skills)	1	2	3	4	5	Sí	No
1. Comunicación efectiva							
2. Trabajo en equipo							
3. Adaptabilidad al cambio							
4. Pensamiento crítico							
5. Resolución de problemas							
6. Creatividad							
7. Inteligencia emocional							
8. Gestión del tiempo							
9. Liderazgo							
10. Proactividad							

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Parte 2:

Indica en la tabla «SÍ/NO» si piensas que dichas habilidades van a ser fundamentales en tu futura actividad laboral.

Parte 3:

Completa la tabla añadiendo al menos 5 habilidades blandas que tú consideres esenciales dentro de tu perfil profesional.

Parte 4:

Responde brevemente:

- ¿Qué habilidades blandas crees que son más importantes para conseguir tu primer empleo, mantenerlo o promocionar? ¿Por qué?
- ¿Cuál es tu fortaleza principal en habilidades blandas?
- ¿En cuáles deberías realizar mejoras?
- ¿Qué situaciones (en la escuela, en casa o en otras actividades) te han ayudado a desarrollar estas habilidades?
- ¿Qué podrías hacer durante los próximos 3 meses para mejorar una habilidad que consideres clave?

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Práctica 3

Acciones sobre las «Soft Skills» más demandadas

Objetivo: Identificar cada una de las «Habilidades Blandas o Soft Skills con su correspondiente acción a implementar».

Habilidad blanda	Acciones a implementar
Comunicación efectiva	Dirige una pequeña actividad o grupo. <ul style="list-style-type: none">• Observa a líderes que admiras y toma nota de sus conductas.• Aprende a delegar y dar feedback.
Trabajo en equipo	Usa la técnica Pomodoro. <ul style="list-style-type: none">• Haz una lista diaria de tareas con prioridades.• Planifica tu semana el domingo por la noche.
Adaptabilidad al cambio	Escribe un diario emocional. <ul style="list-style-type: none">• Aprende a identificar emociones básicas (propias y ajenas).• Haz pausas antes de reaccionar: respira y responde con calma.
Pensamiento crítico	Antípicate: propón soluciones antes de que se te pidan. <ul style="list-style-type: none">• Inicia nuevos proyectos o aprende algo nuevo por cuenta propia.• Haz seguimiento sin que te lo recuerden.
Resolución de problemas	Haz juegos tipo «Escape Room». <ul style="list-style-type: none">• Usa mapas mentales para analizar situaciones.• Practica responder a casos hipotéticos (¿Qué harías si...?).
Creatividad	Analiza noticias desde distintas perspectivas. <ul style="list-style-type: none">• Realiza debates sobre temas complejos.• Cuestionate ¿por qué? y ¿para qué? frente a decisiones cotidianas.
Inteligencia emocional	Participa en proyectos grupales o voluntariados. <ul style="list-style-type: none">• Practica turnarse como líder en dinámicas.• Realiza actividades donde todos dependan del grupo para tener éxito.
Gestión del tiempo	Sal de tu zona de confort (prueba tareas nuevas). <ul style="list-style-type: none">• Participa en talleres con roles rotativos.• Reflexiona sobre cómo te adaptaste ante un cambio reciente.
Liderazgo	Haz simulacros de entrevista. <ul style="list-style-type: none">• Lee en voz alta y graba tu voz.• Usa preguntas abiertas en conversaciones.
Proactividad	Haz lluvias de ideas sin censura. <ul style="list-style-type: none">• Usa objetos comunes para inventar usos nuevos.• Cambia tu ruta diaria o método de estudio para estimular nuevas ideas.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Práctica 4

Dinámica Grupal. «La Maleta de las Soft Skills»

Objetivo

Identificar y valorar las habilidades blandas necesarias para afrontar una entrevista laboral con éxito. Los participantes tomarán conciencia de la importancia de las soft skills en una entrevista y podrán identificar cuáles tienen más desarrolladas y cuáles necesitan trabajar.

Paso	Duración	Actividad	Ejemplo / Notas
1. Introducción	3 min	Explica la idea: "Vamos a una entrevista importante y solo podemos guardar en nuestra maleta las habilidades blandas más útiles."	Usa en la pizarra una imagen o dibujo de una maleta como recurso visual.
2. Lluvia de ideas	5–7 min	En grupos pequeños, anotarán las habilidades blandas que ayudarían en una entrevista.	Ej: comunicación, escucha activa, confianza, empatía, etc.
3. Selección de tres habilidades	5–7 min	Cada grupo elige 3 habilidades para "guardar" en su maleta. Deben justificar brevemente su elección.	Pueden escribir las en post-its y "pegarlas" en la maleta.
4. Puesta en común	5–7 min	Cada grupo presenta sus 3 soft skills. Se colocan en una gran maleta común (dibujada o proyectada).	El profesor agrupa las repetidas en la maleta común.
5. Cierre y reflexión	3–5 min	¿Qué habilidades se repitieron más? ¿Qué otras se podrían incluir? ¿Cómo podemos desarrollarlas?	Pregunta abierta al grupo para cerrar.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



T-Interesa

Las Habilidades Híbridas

El networking, la marca personal, o el branding, si le añadimos el término digital se convierten en habilidades híbridas, pues combinan aspectos técnicos y conocimientos específicos (Hard Skills), como el manejo de plataformas digitales, herramientas de diseño o análisis de datos, con habilidades interpersonales y de gestión de la imagen personal o de marca (Soft Skills), como la comunicación, la empatía, la creatividad y la capacidad de construir relaciones en entornos digitales. En definitiva, son competencias que requieren tanto conocimientos técnicos como habilidades sociales y de gestión emocional, por lo que se consideran habilidades híbridas muy valiosas en el mundo laboral actual.

3. Las competencias digitales o 4.0

Son un conjunto de conocimientos o habilidades duras (hard skills) y habilidades híbridas (networking digital, marca personal digital, branding digital); necesarias para desenvolverse con eficacia en entornos tecnológicos propios de la cuarta revolución industrial, marcada por la digitalización, la automatización y el uso intensivo de datos. Estas competencias permiten a los profesionales adaptarse a un mercado laboral cada vez más conectado, automatizado e interdependiente.

Competencia 4.0	Herramienta / Tecnología	Descripción / Uso	Ambitos donde mejora la empleabilidad
Ofimática y productividad	Microsoft Office / Google Workspace	Herramientas de documentos, hojas de cálculo, presentaciones y correo electrónico.	Administración, educación, gestión de proyectos.
Análisis de datos	Excel avanzado / Power BI / Tableau	Ánalisis, visualización de datos y creación de dashboards.	Finanzas, marketing, logística, recursos humanos.
Programación	Python / JavaScript / SQL	Lenguajes de programación para desarrollo, análisis de datos y automatización.	Tecnología, ciencia de datos, ingeniería, web
Diseño gráfico y multimedia	Adobe Creative Cloud / Canva	Diseño visual, edición de imágenes y creación de contenidos gráficos.	Publicidad, marketing, redes sociales, educación.
Desarrollo web	HTML / CSS / WordPress / React	Creación y gestión de sitios web y aplicaciones web.	Tecnología, medios digitales, emprendimientos.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Marketing digital	Google Ads / Meta Ads / SEO tools	Gestión de campañas publicitarias y posicionamiento web.	Marketing, ventas, comercio electrónico.
Gestión de proyectos	Trello / Asana / Notion / Jira	Organización y seguimiento de tareas y proyectos.	Tecnología, diseño, consultoría, gestión empresarial.
Idiomas y traducción	DeepL / Grammarly / ChatGPT	Traducción, corrección y generación de textos en varios idiomas.	Internacionalización, redacción, atención al cliente.
Automatización	Zapier / Power Automate / IFTTT	Conexión y automatización de procesos entre diferentes aplicaciones.	Administración, tecnología, recursos humanos.
Inteligencia artificial	ChatGPT / Midjourney / DALL·E	Generación de textos, imágenes, ideas y soporte en tareas creativas y analíticas	Contenido digital, educación, atención al cliente.
Cloud computing	Google Cloud / AWS / Azure	Servicios en la nube, almacenamiento y procesamiento de datos.	Tecnología, ciencia de datos, desarrollo de software.
Modelado 3D y CAD	AutoCAD / Blender / SolidWorks	Diseño y simulación en 2D y 3D.	Ingeniería, arquitectura, animación, diseño industrial.
E-learning y MOOCs	Coursera / edX / LinkedIn Learning	Plataformas para el aprendizaje continuo de habilidades técnicas y blandas.	Todos los sectores laborales.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



3.1. El networking y las competencias 4.0

El «networking» es la capacidad de construir, mantener y aprovechar una red de contactos profesionales con el objetivo de intercambiar conocimientos, oportunidades laborales, colaboraciones o visibilidad. Más allá de «hacer contactos», se trata de crear relaciones de valor basadas en la confianza, la colaboración y la reciprocidad.

El «networking digital» se ha convertido en una competencia clave en la era 4.0.

Saber utilizar plataformas como LinkedIn, foros profesionales o comunidades digitales permite:

- Ampliar redes de contacto.
- Compartir conocimientos, proyectos e intereses.
- Acceder a oportunidades de empleo, colaboración o formación.
- Participar en conversaciones relevantes de tu sector.

Vide@

¿Qué es y para qué sirve el Networking?



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Aunque «networking y networking digital» comparten el mismo objetivo —crear y mantener una red de contactos profesionales—, se diferencian principalmente en:

Aspecto	Networking tradicional	Networking digital
Canal	Presencial: eventos, conferencias, reuniones, cafés.	En línea: redes sociales, emails, foros, plataformas.
Interacción	Cara a cara, lenguaje corporal, conversación directa.	Comentarios, mensajes, video-llamadas, likes, etc.
Herramientas	Tarjetas de presentación, reuniones físicas.	LinkedIn, correo electrónico, Zoom, grupos online.
Velocidad de conexión	Más lenta, requiere encuentros planificados.	Instantánea, global y continua.
Alcance	Local o regional.	Global, sin fronteras geográficas.
Persistencia	Requiere más esfuerzo para mantener contacto.	Fácil seguimiento (notificaciones, actualizaciones).
Reputación	Basada en la impresión personal y referencias.	Basada en tu huella digital y contenido compartido.

T-Interesa

Las mejores
14 redes sociales
para hacer Networking

Incluye hasta un informe de las tendencias en RR.SS. en 2025 que te puedes descargar gratis.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



T-Interesa

Webinar:

Networking y Estrategias

En este webinar aprenderemos a enfocar nuestra red de contactos para aprovecharla al máximo, analizando su alcance y diseñando estrategias que nos permitan ampliar nuestro capital de contactos.



Webinar:

Tips imprescindibles para hacer Networking

Aprenderás los tips imprescindibles para trabajar tu red de contactos.



3.1.1. ¿Cómo influye el networking en la empleabilidad?

El networking es uno de los pilares estratégicos más efectivos para mejorar la empleabilidad por las siguientes razones:

Acceso a ofertas no publicadas

- Muchas vacantes no se hacen públicas: se cubren a través de contactos o recomendaciones.
- Una red activa puede abrirte puertas antes de que se abran oficialmente.

Visibilidad profesional

- Publicar contenido relevante, participar en eventos o interactuar con referentes del sector, te posiciona como un perfil activo y competente.

Reputación y marca personal

- Cuando tus contactos conocen tu perfil, valores y capacidades, pueden recomendarte con confianza.
- Tu red puede convertirse en una amplificadora de tu perfil profesional.

Actualización constante

- Estar conectado con otros profesionales te permite conocer nuevas tendencias, herramientas o movimientos del mercado laboral.

El networking no es una táctica puntual, sino una estrategia continua que aumenta tus oportunidades laborales, te mantiene activo en el sector y refuerza tu marca personal. En el mundo actual, quien sabe conectar, comunica y colabora, tiene más posibilidades de crecer profesionalmente.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

3.1.2 Pasos para empezar a hacer networking

1. Define tus objetivos

Antes de conectar con otros, responde:

- ¿Por qué quieras hacer networking?
- ¿Qué tipo de personas te interesa conocer? (¿Clientes, socios, reclutadores, mentores, colegas del sector?)
Ejemplo: quiero conocer reclutadores del sector tecnológico porque busco un cambio laboral.

2. Prepárate y conoce tu propuesta de valor

Ten claro:

- Qué haces.
- En qué eres bueno/a.
- Cómo puedes aportar valor a los demás.
Recomendación: Ten listo tu «Elevator Pitch»: una presentación breve (30-60 segundos) sobre quién eres y qué haces.

3. Optimiza tus perfiles digitales (especialmente LinkedIn)

- Foto profesional.
- Descripción clara y atractiva.
- Publicaciones o contenido relevante.
- Recomendaciones (si es posible).

Recuerda: tu perfil online es tu tarjeta de presentación moderna.

4. Identifica los lugares donde puedes hacer networking

- Eventos (ferias, congresos, meetups, conferencias).
- Comunidades online (grupos de LinkedIn, foros, Discord, Slack).
- Redes sociales profesionales.
- Ambientes cotidianos (cursos, coworkings, cafeterías, etc).



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

5. Empieza a interactuar y conectar

- Comenta contenido de otros.
- Participa en debates o hilos.
- Comparte tus ideas y experiencias.
- Envía mensajes personalizados al conectar.
Ejemplo de mensaje: "Hola Laura, vi tu publicación sobre diseño UX. Estoy empezando en ese campo y me pareció muy útil. ¿Te gustaría conectar?"

6. Asiste a eventos y practica la conversación

Escucha activamente

- Haz preguntas genuinas.
- Busca puntos en común.
- Sé auténtico/a, no vendas de inmediato.
Tip: lleva tarjetas de presentación (o usa QR digitales) y sigue a tus contactos después del evento.

7. Haz seguimiento después de una conexión

- Agradece el tiempo o la charla.
- Comparte algo útil o relacionado.
- Propón una colaboración o café virtual, si hay interés.
Recuerda: el verdadero networking empieza después del primer contacto.

8. Mantén tu red activa

- Interactúa regularmente con tus contactos.
- Comparte tus avances y logros.
- Sé generoso/a: ayuda sin esperar algo a cambio.
Recuerda: construir una red fuerte toma tiempo. No lo dejes solo en el "Hola, conectemos".

Resumiendo, si quieres realizar un networking efectivo:

- Cuida tu perfil profesional online (foto, resumen, experiencia, enlaces a trabajos).
- Sé genuino: no se trata de pedir empleo directamente, sino de crear relaciones útiles y auténticas.
- Aporta valor: comparte información, felicita logros, recomienda recursos.
- Haz seguimiento: si conectaste con alguien, mantén la relación viva, aunque sea ocasionalmente.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



3.2. La marca personal y las competencias 4.0

En el entorno digital, tu marca personal es la huella que dejas en internet. Está formada por lo que compartes, cómo interactúas y cómo te posicionas. Las competencias digitales permiten:

- Crear y mantener una identidad profesional coherente y atractiva en redes.
- Generar contenido de valor (posts, artículos, videos) que refuerzen tu experiencia y conocimientos.
- Utilizar datos y analíticas para medir el impacto de tu presencia online.
- Diferenciarte en un mercado laboral saturado y competitivo.

En la era digital, quien no comunica, no existe: la marca personal y el networking bien gestionados potencian la visibilidad, credibilidad y empleabilidad del profesional 4.0.

Las competencias digitales no se limitan al uso de herramientas, sino que se extienden al modo en que los profesionales se relacionan, se comunican y construyen su reputación online. En un mundo interconectado, la marca personal y el networking no solo son consecuencia de esas competencias, sino también herramientas fundamentales para impulsar el desarrollo profesional y la empleabilidad.

T-Interesa

Las mejores aplicaciones
para crear una
marca personal



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



T-Interesa

Claves cómo hacer Networking si eres estudiante

Interesante artículo donde además de explicarte qué es y cómo hacer networking si eres estudiante, te incluye enlaces:

- Cómo hacer un perfil en LinkedIn.
- Actividades Extracurriculares.
- Cómo interactuar en Redes Sociales
- Guía de Erasmus Plus.
- Oportunidades Laborales para estudiantes FP.
- Eventos en línea como Webinars.
- Red de empresas para hacer prácticas profesionales.



Práctica 5

«Ejercicio de Networking para Estudiantes de FP»

Objetivo

Iniciar y practicar networking relacionado con el sector profesional de tu ciclo formativo.

PASO 1: Clarifica tu perfil

Contesta estas preguntas para tener claro tu punto de partida:

- ¿Qué ciclo estoy estudiando?
- ¿Qué especialidad o ámbito me interesa más dentro de ese sector?
- ¿Qué habilidades blandas y duras ya tengo?
- ¿Qué tipo de personas profesionales me gustaría conocer? (empleadores, antiguos alumnos, profesores, técnicos, etc).

PASO 2: Mejora tu perfil digital.

Mejora estos puntos en plataformas: (LinkedIn, InfoJobs, Infoempleo, Indeed, etc)

- Foto: profesional y actual.
- Titular claro y conciso: "Estudiante de [nombre del ciclo] en búsqueda de prácticas / primeros proyectos".
- Extracto: quién eres, qué estudias, qué te interesa, qué estás aprendiendo.
- Hard y Soft Skills: muestra tus habilidades adquiridas.
- Portafolio: si lo tienes, añádelo.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

PASO 3: Investiga y conecta

Busca 3 a 5 perfiles profesionales relacionados con tu ciclo en LinkedIn:

- Antiguos alumnos del mismo centro.
- Profesionales que trabajen en tu sector.
- Empresas locales que suelen tener prácticas o contratar FP.
- Envía una solicitud de conexión con mensaje personalizado del tipo:
"Hola, [nombre]. Soy estudiante de [nombre del ciclo] en [centro]. Me interesa mucho el ámbito de [X] y me gustaría aprender más sobre cómo es trabajar en ese sector. ¿Te importaría que conectáramos?"

PASO 4: Habla con alguien del sector

Si alguien acepta tu conexión y te responde, aprovecha para hacerle unas preguntas:

- ¿Qué fue lo más importante que aprendiste al comenzar en este sector?
- ¿Qué me recomendarías aprender además del ciclo?
- ¿Cómo fue tu experiencia de prácticas (FCT/FE)?
- Si es presencial (charla, feria, visita a empresa), presentate así:
"Hola, soy [nombre], estudiante de FP en [ciclo]. Me interesa mucho lo que hacéis aquí. ¿Podría hacerte una pregunta sobre tu trabajo?"

PASO 5: Reflexión final

Después de la experiencia, responde:

- ¿Qué aprendí al hablar con un profesional?
- ¿Me sentí cómodo/a? ¿Qué puedo mejorar para la próxima?
- ¿Quiero seguir conectado con esa persona o buscar más contactos similares?

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



3.2.1 Relación entre «Marca Personal y Empleabilidad»

La empleabilidad es la capacidad de una persona para encontrar, mantener y mejorar su empleo. No depende solo de la formación y experiencia, sino también de cómo se comunica ese valor al mercado laboral.

Aquí es donde la marca personal se vuelve clave para mejorar la empleabilidad teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Diferenciación en un mercado competitivo

Muchos candidatos pueden tener títulos similares, pero tu «Marca Personal» te permite destacar, mostrar tus fortalezas únicas y conectar emocionalmente con reclutadores o empleadores.

2. Visibilidad profesional

Al construir y mostrar tu «Marca Personal» en espacios como LinkedIn, ferias laborales o eventos de networking, aumentas tus posibilidades de ser encontrado por empleadores.

3. Coherencia y credibilidad

Una «Marca Personal» bien trabajada transmite confianza: demuestra que sabes quién eres, quéquieres y hacia dónde vas. Eso te hace más atractivo como candidato.

4. Comunicación efectiva de tu propuesta de valor

Saber presentarte con claridad (en tu CV, entrevistas, o redes) es parte de tu «Marca Personal». No basta con tener habilidades; hay que saber mostrarlas.

¿Sabías...?

Branding

Que el «Branding» también conocido como gestión de marca, va más allá del diseño de un logo o un nombre: se trata de crear una identidad sólida, coherente y reconocible online, con el fin de conectar con un público específico.

Además mejora la empleabilidad pues:

- Te diferencia de otros candidatos o marcas.
- Te ayuda a transmitir confianza y profesionalismo.
- Aumenta tu visibilidad y credibilidad.
- Facilita que te encuentren los reclutadores o clientes (incluso sin buscarlos).
- Da coherencia a todo lo que haces en línea: redes, CV, blog, portafolio, etc.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

5. Adaptabilidad y crecimiento profesional

Trabajar tu «Marca Personal» te obliga a conocerte, identificar tus fortalezas y debilidades, y alinear tu perfil con las demandas del mercado laboral. Eso te hace más adaptable y empleable a largo plazo.

Ejemplo práctico:

Supongamos que dos personas aspiran a un puesto como diseñador gráfico. Ambos tienen un título, experiencia similar y conocimientos técnicos. Sin embargo:

- Candidato A tiene un perfil de LinkedIn optimizado, un portafolio online actualizado, comparte contenido sobre diseño, y es activo en comunidades del sector.
- Candidato B no tiene presencia online ni comunica su trabajo.

Es muy probable que el «Candidato A» tenga más oportunidades laborales. ¿Por qué? Porque ha trabajado su «Marca Personal», se muestra accesible y valioso desde fuera.

La «Marca Personal» no es solo una herramienta de marketing personal: es una estrategia esencial para aumentar la empleabilidad, abrir oportunidades y avanzar en tu carrera profesional. En un mundo laboral donde la competencia es alta y la visibilidad importa, saber quién eres y comunicarlo bien puede marcar la diferencia.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Práctica 6

Elabora tu propia marca

- Los alumnos que ya tienen elaborada su marca personal del libro de IPE1, solo tienen que actualizarla e incluirla en el dossier de «Competencias Transversales».
- Aquellos que no tengan elaborada su marca personal, procederán a realizarla siguiendo los pasos que se indican en este apartado.

3.2.2 Cómo crear tu «Marca Personal» en 7 pasos

1. Conócete a ti mismo

Antes de hablarle al mundo, necesitas saber quién eres.

- Hazte preguntas como:

¿Qué se me da bien? ¿Qué me apasiona? ¿Qué valores son importantes para mí? ¿Qué quiero que los demás piensen de mí?

- Identifica tus fortalezas, habilidades y tu experiencia.

Consejo: haz una lista con 3 cosas que haces muy bien y 3 valores que te definen.

2. Define tu objetivo profesional

Tu marca personal debe estar alineada con lo que buscas.

¿Estás buscando empleo? ¿Quieres cambiar de sector? ¿Posicionarte como experto en algo?

Piensa: ¿Qué tipo de oportunidades quiero atraer?

3. Identifica tu público objetivo

¿A quién quieres llegar con tu «Marca Personal»?

Reclutadores de tu sector, potenciales clientes, empresas específicas, profesionales con los que puedas colaborar.

Ejemplo: si eres diseñador gráfico, tu público pueden ser agencias, startups o emprendedores.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



- 4. Crea tu propuesta de valor**
Es lo que te diferencia de los demás.
¿Por qué alguien debería elegirte a ti? ¿Qué puedes aportar que otros no?
Ejemplo de propuesta de valor: "Soy un diseñador especializado en crear identidades visuales modernas para marcas jóvenes que quieren destacar en redes sociales."
- 5. Elige tus canales y cuida tu presencia online**
Dónde vas a comunicar tu marca personal.
- LinkedIn: imprescindible si buscas empleo.
 - Portafolio personal / blog: ideal para mostrar tu trabajo.
 - Instagram / YouTube / TikTok: útil si tu sector es visual o creativo.
 - CV y carta de presentación: que reflejen tu estilo y mensaje.
- Importante:* usa la misma foto profesional, estilo y tono en todos los canales, de esta forma serás reconocido de inmediato y aumentará tu visibilidad en las redes.
- 6. Comparte contenido y genera valor**
No basta con estar presente: hay que aportar.
- Comparte artículos, reflexiones, proyectos, logros, aprendizajes.
 - Comenta publicaciones de otros profesionales.
 - Participa en eventos, webinars o grupos relacionados con tu sector.
- Ejemplo:* publica una vez a la semana en LinkedIn sobre temas que dominas o experiencias laborales.
- 7. Sé coherente y auténtico**
Tu marca personal debe ser fiel a ti.
- Sé constante en tu mensaje, forma de comunicar y estilo.
 - No trates de copiar a otros: tu autenticidad es lo que te hace único.
- Recuerda:* no necesitas ser perfecto, solo ser tú y mostrar tu evolución.

T-Interesa

10 Consejos para mejorar y potenciar tu «Marca Personal»



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Práctica 7

Pasos para tener un buen perfil en LinkedIn acorde a tu «Marca Personal»

Objetivo: Crear un perfil profesional en LinkedIn, que esté alineado a su marca personal.

Pasos:

1. Perfil: Todos los alumnos se abrirán un perfil en LinkedIn.

2. Foto de perfil profesional

- Usa una imagen clara, reciente, con buena iluminación y fondo neutro.
- Viste según tu sector (formal o más creativo).
- Sonríe o muestra una expresión cercana.

Consejo: *Evita selfies, fotos recortadas o poco nítidas.*

3. Titular profesional impactante (debajo del nombre)

No pongas solo tu cargo ("Administrativo"), usa una frase que refleje tu propuesta de valor.

Ejemplo: *"Administrativo con enfoque en digitalización y eficiencia de procesos. Experto en Excel y automatización".*

4. Acerca de (Resumen personal)

Cuenta quién eres, qué haces, qué te apasiona y qué puedes aportar. Es tu "elevador personal".

Ejemplo de estructura básica:

- Qué haces y qué te apasiona.
- Qué te diferencia.
- Qué resultados has logrado o qué estás buscando.
- Llamado a la acción: "Estoy abierto a nuevas oportunidades en..."

5. Experiencia

- Detalla tus roles, funciones y logros concretos.
- Usa verbos de acción y cifras si es posible (ej. "Reduje el tiempo de atención en un 30%...").
- Alinea tus descripciones con tu Marca Personal.

Tip: *No copies el CV tal cual; adáptalo al tono más conversacional de LinkedIn.*

T-Interesa

LinkedIn

Webinar

«Cómo hacer contactos de calidad y Networking en LinkedIn»

Encontrarás desde:

- Qué es LinkedIn y sus cifras
- Cómo tener un perfil optimizado
- Cómo hacer contactos
- Cómo hacer búsquedas avanzadas
- Cómo hacer Networking
- Cómo buscar y crear eventos



10 pasos para un perfil optimizado



10 consejos para destacar tu perfil



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



6. Aptitudes y validaciones

- Añade habilidades clave relacionadas con tu perfil.
- Ordena tus 3 principales en la parte superior.
- Pide a colegas o jefes que validen tus aptitudes.

Ejemplos de habilidades: *Gestión de proyectos, Atención al cliente, Diseño UX/UI, etc.*

7. Recomendaciones

- Solicita a antiguos compañeros, jefes o clientes que escriban una breve recomendación sobre tu trabajo y actitud.
- Devuélvelas tú también.

Tip: *Aporta ejemplos reales en la recomendación para mayor credibilidad.*

8. Formación, cursos y certificaciones

- Asegúrate de tener actualizado tu apartado de educación.
- Añade cualquier curso relevante, aunque sea online (Udemy, Coursera, etc.).

Consejo: *Si estás desarrollando una nueva competencia, mencionala incluso si aún estás formándote.*

9. Personaliza tu URL de LinkedIn

- Cambia tu URL a algo como: linkedin.com/in/tu-nombre-apellido.

Ejemplo: En vez de: linkedin.com/in/juan-perez-89a123
mejor: linkedin.com/in/juanperez

10. Publica y参与

- Comparte contenido sobre tu sector, reflexiones, logros o aprendizajes.
- Comenta publicaciones de otros profesionales.
- Participa en grupos o sigue páginas relevantes.

Consejo: *Publicar 1 vez por semana y comentar 2-3 veces te da visibilidad y posiciona tu Marca Personal.*

Con estos pasos, tu perfil será más que un CV: será una herramienta de marketing personal que refleje quién eres, qué valor puedes aportar, y te acercará a oportunidades profesionales.

Vide@

Tutorial paso a paso
para mejorar tu perfil



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Vide@

La importancia de aprender a escuchar

Victor Küppers nos enseña la importancia de saber escuchar para mantener una buena comunicación.



¿Me pasas la sal,
por favor?

De manera muy visual, podrás observar cómo se ha ido perdiendo la relevancia de saber escuchar —como mencionaba Víctor Küppers en el video anterior— y cómo el uso inadecuado de la tecnología afecta directamente la calidad de la comunicación.



4. La comunicación

Es el proceso mediante el cual las personas transmiten e intercambian información, ideas, pensamientos, emociones o intenciones con el objetivo de ser entendidas. Es una herramienta fundamental en la vida personal, profesional y social.

ELEMENTOS DEL PROCESO COMUNICATIVO

- **Emisor:** Quien transmite el mensaje.
- **Receptor:** Quien recibe e interpreta el mensaje.
- **Mensaje:** La información que se transmite.
- **Código:** El conjunto de signos y reglas que se utilizan (idioma, gestos, símbolos...).
- **Canal:** El medio por el que se transmite el mensaje (oral, escrito, visual, digital...).
- **Retroalimentación (feedback):** La respuesta que da el receptor.

Ejemplo: en una entrevista de trabajo, tú (emisor) explicas tus fortalezas (mensaje) verbalmente (canal oral) al entrevistador (receptor), quien te responde (retroalimentación) con preguntas o reacciones.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



4.1 Barreras de la comunicación

En cualquier proceso de comunicación, especialmente en contextos profesionales como una entrevista de trabajo o el trabajo en equipo, pueden surgir barreras que dificultan la comprensión y el intercambio efectivo de ideas. Estas barreras, ya sean físicas, psicológicas, semánticas, culturales o emocionales, pueden afectar negativamente la percepción del mensaje, generar malentendidos o incluso impedir el logro de objetivos comunes. Reconocer y saber gestionar estos obstáculos es clave para mejorar la calidad de nuestras interacciones y construir relaciones laborales más eficaces y empáticas.

Barreras de la comunicación

Son obstáculos que impiden que el mensaje se transmita o se entienda correctamente. Pueden ser:

Barreras físicas	Barreras psicológicas	Barreras semánticas	Barreras culturales	Barreras emocionales
Ruido, distancia, mala conexión en una videollamada...	Miedos, estres, ansiedad, prejuicios, falta de confianza.	Uso de tecnicismos, ambigüedad, mal uso del lenguaje.	Diferencias de idioma, costumbres, normas sociales.	Estado de ánimo, exceso de emociones que afectan al mensaje.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Ejemplos de barreras en la comunicación

- Durante una entrevista de trabajo para un puesto técnico, el entrevistador utiliza constantemente tecnicismos y siglas propias del sector (**barrera semántica**), asumiendo que el candidato los comprende. Sin embargo, el aspirante, aunque con buena formación, no está familiarizado con algunos de esos términos y, por no querer parecer poco preparado, evita pedir aclaraciones. Como resultado, responde de forma ambigua o incorrecta, lo que genera una percepción negativa sobre sus competencias. Al final, el entrevistador concluye erróneamente que el candidato no tiene los conocimientos necesarios, y este pierde la oportunidad, no por falta de capacidad, sino por una barrera en la comunicación.
- Un candidato **llega a una entrevista muy nervioso y con poca confianza en sí mismo** (**barrera emocional**). A pesar de tener experiencia y habilidades adecuadas para el puesto, su ansiedad le impide expresarse con claridad, se muestra inseguro al responder y evita el contacto visual. El entrevistador percibe esta actitud como falta de interés o preparación. Como consecuencia, no logra transmitir su verdadero potencial, y el entrevistador decide no continuar con su candidatura. En este caso, las emociones no gestionadas del candidato impidieron una comunicación efectiva y condicionaron negativamente el resultado de la entrevista.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



4.2 Tipos de comunicación

Categoría	Descripción
Comunicación verbal (oral)	Conversaciones, reuniones, presentaciones, llamadas, entrevistas.
Comunicación escrita	Correos electrónicos, informes, chats, documentación, presentaciones escritas.
Comunicación no verbal	Gestos, posturas, expresiones faciales, tono de voz, contacto visual, apariencia personal.
Comunicación ascendente	De empleados hacia sus superiores (reportes, sugerencias, solicitudes, evaluación del clima laboral).
Comunicación descendente	De los jefes hacia sus equipos (instrucciones, objetivos, evaluaciones, políticas internas).
Comunicación horizontal	Entre compañeros del mismo nivel jerárquico (coordinación de tareas, proyectos, reuniones).
Comunicación diagonal	Entre personas de distintos niveles y áreas (ej. asistente y jefe de otro departamento).
Comunicación formal	Estructurada, planificada y profesional (ej. correos, informes, reuniones).
Comunicación informal	Espontánea, cotidiana y relajada (ej. conversaciones informales, mensajes rápidos).

Vide@

Estilos de Comunicación

Analiza distintas escenas de películas para identificar el estilo y los tipos de comunicación que se emplean en cada caso.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Vide@

El lenguaje no verbal

Interesante video sobre lo que esconde la comunicación no verbal y cómo poder obtener información relevante.



4.2.1 La relevancia de la comunicación no verbal

La comunicación no verbal es tan importante —e incluso a veces más— que la comunicación verbal, especialmente en entornos profesionales como entrevistas de trabajo o relaciones laborales. Se estima que entre el 60% y el 90% del mensaje que transmitimos proviene del lenguaje no verbal, lo que incluye gestos, posturas, expresiones faciales, tono de voz, contacto visual y apariencia.

¿Por qué es tan importante?

1. Refuerza o contradice el mensaje verbal

Una postura segura y un tono de voz firme pueden reforzar lo que dices; en cambio, si dices "estoy motivado" mirando al suelo, con voz débil y los brazos cruzados, el mensaje pierde credibilidad.

2. Transmite emociones y actitudes reales

Aunque un candidato diga estar tranquilo, su lenguaje corporal (como manos temblorosas o sudoración) puede mostrar nerviosismo. Las personas suelen confiar más en lo que "ven" que en lo que "oyen".

3. Genera las primeras impresiones

En una entrevista de trabajo, los primeros segundos —antes de que hables— ya han generado una impresión basada en cómo entras, saludas, te sientas y te comportas.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



4. Construye o destruye relaciones laborales

En el trabajo, una mala comunicación no verbal puede interpretarse como arrogancia, desinterés o desconfianza, afectando el trabajo en equipo o el liderazgo.

5. Clave en contextos interculturales

En entornos diversos, donde puede haber barreras idiomáticas, la comunicación no verbal se convierte en una herramienta crucial para establecer entendimiento.

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN NO VERBAL EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO



TRANSMITE CONFIANZA

Un buen lenguaje corporal genera una impresión positiva.



MANTÉN CONTACTO VISUAL

Demuestra interés y atención durante la entrevista.



CUIDA TU POSTURA

Una postura erguida proyecta seguridad y profesionalismo.



SONRÍE

Una sonrisa muestra una actitud amigable y abierta.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



4.3. Técnicas de comunicación

La comunicación es una habilidad clave en todos los ámbitos de la vida. Existen diversas técnicas que permiten mejorarla de manera significativa, ya sea en contextos laborales, académicos o sociales. Estas estrategias pueden aplicarse tanto en la comunicación oral y escrita como en la no verbal, facilitando la transmisión de ideas, fortaleciendo las relaciones interpersonales y evitando malentendidos. Conocer y practicar estas técnicas no solo mejora la eficacia del mensaje, sino que también refuerza la confianza y la empatía en cualquier interacción.

TÉCNICAS PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN



ELEVATOR PITCH

Presentación breve y persuasiva de una idea o perfil personal.



COMUNICACIÓN ASERTIVA

Expresar ideas, necesidades y emociones con claridad y respeto.



TÉCNICA DEL ESPEJO

Repetir o parafrasear lo dicho por la otra persona para confirmar comprensión.



FEEDBACK CONSTRUCTIVO

Dar retroalimentación clara, específica y orientada a la mejora.



ESCUCHA ACTIVA

Técnicas que ayudan a mejorar.



COMUNICACIÓN PERSUASIVA

Usar argumentos emocionales para influir en la audiencia.



MAPAS MENTALES

Organización visual de ideas para facilitar la expresión.



REGLA DE LAS 3 C

Comunicación debe ser clara, concisa y coherente.

Vide@

Como mejorar la comunicación

El video nos enseña a cómo mejorar la comunicación siguiendo los siguientes pasos:

1. Asertividad
2. Claridad
3. Escucha
4. Empatía



Elevator Pitch: tienes 20 segundos

No debemos pensar que esta técnica se limita exclusivamente a la presentación de proyectos ante potenciales inversores. En realidad, la empleamos constantemente, de forma consciente o inconsciente, en situaciones cotidianas como negociar un aumento de sueldo, solicitar un cambio de turno a un compañero, mantener una entrevista breve o incluso al pedir una cita. La clave está en estructurar bien las ideas y comunicarlas de manera clara y eficaz en menos de un minuto.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Práctica 8

"Elevator Pitch"

Objetivo: Todos los alumnos prepararán en menos de un minuto, su "Elevator Pitch" para ponerlo en práctica en una ronda de entrevistas rápidas.

Pasos:

1. Presentación breve (5-10 seg): Nombre y profesión o área de especialización.

Ejemplo: "Soy Laura Gárate, graduada en Psicología con especialización en RR.HH."

2. Experiencia clave o formación destacada (10-15 seg):

Menciona tu experiencia más relevante o formación que aporte valor.

Ejemplo: "He trabajado en selección de personal durante 3 años en una consultora internacional".

3. Logro o habilidad diferencial (10-15 seg):

Destaca un logro concreto o una competencia que te distingue.

Ejemplo: "Implementé un sistema de entrevistas por competencias que redujo el tiempo de contratación en un 20%."

4. Objetivo profesional claro (5-10 seg):

Explica brevemente qué buscas y por qué te interesa el puesto.

Ejemplo: "Estoy interesada en un entorno como el suyo para seguir desarrollándome en el área de talento y aportar soluciones innovadoras".

5. Cierre con actitud positiva (5 seg):

Termina con una frase que refleje entusiasmo y apertura.

Ejemplo: "Estoy muy motivada por esta oportunidad y encantada de poder conversar más a fondo sobre cómo puedo aportar al equipo."

- Exposición: Se valorará la exposición oral ante el grupo.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Vide@

15 cortometrajes para fomentar el trabajo en equipo

Descubre una selección de cortometrajes inspiradores que muestran la importancia de la colaboración, la comunicación y la solidaridad. Estas historias breves son ideales para reflexionar y promover el valor del trabajo en equipo en diferentes contextos, desde el aula hasta el entorno laboral.



4.4. Equipos de trabajo

Del individualismo al trabajo en equipo

Vivimos en una sociedad donde, durante mucho tiempo, se ha valorado el esfuerzo individual como símbolo de éxito. Sin embargo, en el mundo laboral actual, esta visión ha evolucionado. Las organizaciones cada vez valoran más la capacidad de colaborar, compartir conocimientos y construir soluciones en conjunto. El paso del individualismo al trabajo en equipo no solo implica un cambio de actitud, sino también una transformación en la forma de comunicarse, de resolver problemas y de asumir responsabilidades.

Trabajar en equipo no significa renunciar a la identidad personal, sino poner las fortalezas individuales al servicio de un objetivo común. Esta habilidad, conocida como "colaboración efectiva", es una de las más demandadas hoy en día en el mercado laboral. Además, fomenta la creatividad, reduce errores y mejora la toma de decisiones.

En este contexto, la comunicación juega un papel fundamental. Escuchar activamente, expresarse con claridad, dar y recibir feedback de manera constructiva son pilares esenciales para que un grupo funcione como un verdadero equipo. Cuanto más desarrolladas estén estas habilidades, mayores serán nuestras posibilidades de inserción y crecimiento profesional.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

Relación con la empleabilidad

El paso del individualismo al trabajo en equipo mejora directamente la empleabilidad:

- Las empresas valoran a personas que saben trabajar en entornos colaborativos.
- Se demandan profesionales con habilidades comunicativas, de escucha, negociación y liderazgo participativo.
- Quienes se adaptan a equipos diversos, construyen relaciones sanas y saben cooperar, son vistos como activos clave en cualquier organización.
- La capacidad de aportar en grupo y no solo de destacar individualmente es hoy un factor diferenciador.

Además, un profesional que se comunica bien y trabaja en equipo suele generar buen ambiente, confianza y productividad, lo que favorece su crecimiento, promoción interna y permanencia en el empleo.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



4.5 Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una competencia fundamental en entornos laborales, académicos y sociales. Aunque ofrece múltiples beneficios, también puede presentar ciertos desafíos si no se gestiona adecuadamente. A continuación, se presentan algunas de las principales ventajas e inconvenientes que surgen al trabajar de forma colaborativa. Conocerlas permite potenciar lo positivo y anticiparse a posibles dificultades.

Ventajas	Inconvenientes
✓ Mayor creatividad e innovación gracias a distintas ideas.	✗ Conflictos personales por diferencias de personalidad u opiniones.
✓ Distribución del trabajo, mayor eficiencia.	✗ Desigualdad en la carga de trabajo, algunos hacen más que otros.
✓ Aprendizaje compartido entre los miembros.	✗ Dificultades de coordinación en tareas y tiempos.
✓ Mejora de la comunicación y habilidades sociales.	✗ Decisiones más lentas por necesidad de consenso.
✓ Apoyo emocional y mayor motivación.	✗ Riesgo de conformismo, algunas voces pueden silenciarse.
✓ Desarrollo de empatía y cooperación.	✗ Problemas de comunicación si no hay claridad o escucha.

Vide@

No todo son ventajas en el trabajo en equipo

Aunque trabajar en equipo puede generar grandes resultados, también implica enfrentar ciertos desafíos. Diferencias de opinión, desigual reparto de tareas o falta de compromiso pueden dificultar la dinámica grupal. Reconocer estos aspectos permite desarrollar estrategias para mejorar la colaboración y evitar conflictos innecesarios.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



4.6. Tipo de equipos y roles

La casuística en cuanto a equipos de trabajo y a los roles que pueden desempeñar sus miembros es tan variada, que sólo haremos referencia a los más comunes.

Tipos de equipos según:

Duración:

- Temporal: su duración es limitada al crearse para alcanzar un objetivo determinado.
- Permanente: su duración es indefinida pues se crea para trabajar de forma estable.

Formalidad:

- Formales: vienen determinados por la propia organización con un objetivo concreto.
- Informales: creados espontáneamente para cubrir necesidades lúdicas de los miembros de la empresa.

Jerarquía:

- Horizontales: todos sus miembros están al mismo nivel jerárquico.
- Verticales: los miembros pertenecen a distintos niveles jerárquicos.

Finalidad:

- Trabajo: se crean para realizar un trabajo concreto.
- Conflicto: buscan soluciones que pongan fin a un determinado problema.
- Toma decisiones: su misión es elegir la mejor opción ante varias alternativas.
- De mejora: encontrar nuevas fórmulas que mejoren el trabajo, rendimiento, etc.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Roles	
Positivos	Negativos
<ul style="list-style-type: none">• Líder: asume el control del equipo y puede ser formal (elegido por la empresa) o informal (elegido por el grupo).• Moderador: organiza los turnos de palabra, estimula la participación, recapitula, etc.• Portavoz: sintetiza las ideas, sugerencias, comentarios y las expone al grupo.• Investigador: su misión es encontrar nuevos caminos documentados y que el equipo no se estanque.• Experto: sus conocimientos o experiencia son de gran valor para el equipo.• Creativo: es el de las grandes ideas, sugerencias y suele resolver los problemas con originalidad.• Alentador: estimula al equipo para que alcance más trabajo y de mayor calidad.• Conciliador: ante las adversidades y los conflictos se encarga de aliviar tensiones.• Seguidor pasivo: acata las decisiones del grupo y las pocas veces que se pronuncia suele tener aportaciones muy reflexivas, destacando por su entrega y trabajo.• Observador: suele ser ajeno al grupo, encargándose de analizar la evolución del equipo.	<ul style="list-style-type: none">• Manipulador: engaña al equipo de forma sutil presentando los intereses del grupo frente a los individuales, pero en realidad busca los suyos propios.• Dominador: de fuerte personalidad la emplea para que todos le obedezcan.• El negativo: todo le parece mal y le gusta llevar la contraria porque sí.• El sabelotodo: irrita al grupo al considerarse en posesión de la sabiduría y la verdad.• El charlatán: habla de todo con o sin conocimiento de causa para llamar la atención.• El distraído: molesta al salirse del tema o no saber de qué se habla.• El chivo expiatorio: sin argumentos precisos le responsabilizan de todos los fallos.• El de ideas fijas: se aferra a sus criterios y no acepta ninguna otra aportación.• El gracioso: con sus chascarrillos interrumpe constantemente el trabajo del grupo.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



4.7. Técnicas de dinámicas en los equipos de trabajo

TÉCNICAS DE DINÁMICAS DE EQUIPO		
Dinámica	Descripción	Objetivo Principal
Autopresentación	Cada integrante se presenta al grupo compartiendo información personal o profesional.	Romper el hielo y conocer al grupo.
Phillips 66	Grupo se divide en subgrupos de 6 personas que discuten un tema durante 6 minutos.	Generar ideas rápidas y participación equitativa.
Simposio	Exposición sucesiva de varios expertos sobre aspectos de un tema.	Ampliar conocimientos sobre un tema concreto.
Mesa redonda	Discusión informal entre expertos con participación del público.	Presentar diferentes perspectivas sobre un mismo tema.

Vide@

8 Técnicas de dinámicas de grupo

Encontrarás ocho técnicas prácticas y versátiles que puedes aplicar en distintos contextos, ya sea en entornos educativos, laborales o recreativos. Cada una está diseñada para potenciar la colaboración y el desarrollo grupal.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Tormenta de ideas (Brainstorming)	Generar ideas en grupo sin juzgar, dejando que fluyan libremente.	Fomentar la creatividad y la participación.
Role playing (juego de roles)	Los participantes actúan situaciones reales o simuladas.	Practicar habilidades de comunicación o de resolución.
Estudio de caso	Análisis grupal de una situación real con toma de decisiones.	Aplicar conocimientos y fomentar el debate.
Debate	Intercambio de argumentos a favor y en contra sobre un tema polémico.	Desarrollar el pensamiento crítico y argumentativo.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



Vide@

Gestión de conflictos

La gestión de conflictos implica identificar el problema, escuchar activamente y buscar soluciones que beneficien a todas las partes. Con las herramientas adecuadas, los desacuerdos pueden convertirse en oportunidades de crecimiento y mejora.



4.8. Resolución de problemas

Existen varias técnicas eficaces para solucionar problemas en equipos de trabajo.

Estas buscan mejorar la comunicación, fortalecer la colaboración, y resolver conflictos de manera constructiva.

Aquí tienes algunas de las más útiles:

→ Escucha activa

- Qué es: prestar atención completa al interlocutor, sin interrumpir, mostrando empatía y haciendo preguntas aclaratorias.
- Beneficio: reduce malentendidos y mejora la comunicación interna.

→ Asertividad

- Qué es: capacidad de defender tus derechos y expresar tus ideas o sentimientos, respetando al mismo tiempo los derechos y sentimientos de los demás.
- Beneficio: fortalece el respeto mutuo, mejora la comunicación y disminuye los conflictos y malentendidos.

→ Reuniones de retroalimentación (feedback)

- Qué es: encuentros periódicos para compartir lo que funciona bien y lo que se puede mejorar.
- Beneficio: fortalece la confianza y permite ajustes tempranos.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

→ Análisis de causa raíz. Los 5 Porqués

- Qué es: técnica para descubrir la causa real de un problema preguntando "¿Por qué?" cinco veces seguidas.
- Beneficio: evita soluciones superficiales y mejora los procesos.

→ Técnica de lluvia de ideas (Brainstorming)

- Qué es: sesión donde todos los miembros aportan ideas libremente sin juzgar.
- Beneficio: fomenta la creatividad y la participación.

→ Modelo de resolución de conflictos DESC

- DESC:
 1. Describir la situación
 2. Expresar los sentimientos
 3. Sugerir soluciones
 4. Consecuencias positivas
- Beneficio: enfrenta los conflictos de forma estructurada y respetuosa.

→ Dinámicas de equipo

- Qué es: actividades que refuerzan la cohesión, como juegos de roles, retos grupales, etc.
- Beneficio: mejoran la relación interpersonal y la confianza mutua.



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

5. Análisis de las competencias: matriz DAFO y CAME

Después de explorar en esta unidad las distintas competencias clave para el entorno profesional actual —tanto las blandas como las digitales, así como aspectos como el networking, la marca personal, la comunicación y el trabajo en equipo— ha llegado el momento de reflexionar sobre nuestro propio perfil.

El objetivo ahora es identificar cuáles de estas competencias ya dominamos y en cuáles necesitamos mejorar, con el fin de potenciar nuestra empleabilidad y adaptarnos mejor a las demandas del mercado laboral, especialmente en relación con el perfil profesional del ciclo formativo que estamos cursando.

Para ello, trabajaremos con dos herramientas complementarias:

- La matriz DAFO: que nos ayudará a analizar nuestras Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas.
- La matriz CAME: que nos permitirá diseñar un plan de mejora personal, indicando cómo Corregir debilidades, Afrontar amenazas, Mantener fortalezas y Explotar oportunidades.

Este ejercicio de análisis y planificación es un paso clave para tomar conciencia de nuestra situación actual y establecer acciones concretas que nos acerquen a nuestros objetivos profesionales.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



5.1. Matriz DAFO

La matriz DAFO es una herramienta que analiza la situación actual de una persona en términos de:

- Interno: Fortalezas y Debilidades (personales)
- Externo: Oportunidades y Amenazas (del entorno laboral)

Como aplicarlo a las competencias que hemos estudiado:

Elemento DAFO	Ejemplos aplicados a competencias
Fortalezas (F)	<ul style="list-style-type: none">• Buena comunicación• Capacidad de trabajo en equipo• Manejo de herramientas digitales• Amplia red de contactos (networking)• Marca personal consolidada (redes, portfolio, etc.)
Debilidades (D)	<ul style="list-style-type: none">• Dificultad para hablar en público• Falta de conocimientos en herramientas digitales (Excel, Canva, etc.)• Poca proactividad en redes profesionales• Escasa experiencia en trabajo colaborativo virtual
Oportunidades (O)	<ul style="list-style-type: none">• Cursos online gratuitos para mejorar habilidades digitales• Eventos de networking o ferias de empleo• Demanda creciente de habilidades blandas en el mercado• Presencia de plataformas para crear marca personal (LinkedIn, Behance, etc.)
Amenazas (A)	<ul style="list-style-type: none">• Alta competencia laboral• Automatización de puestos que requieren pocas competencias digitales• Falta de visibilidad profesional online• Desactualización en herramientas tecnológicas



Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



5.2. Matriz CAME

La matriz CAME traduce el análisis DAFO en acciones concretas para mejorar la empleabilidad.
Como aplicarlo a las competencias que hemos estudiado:

Acción CAME	¿Qué hacer con base en el DAFO?	Ejemplo en competencias
Corregir (las Debilidades)	Mejorar las carencias internas.	- Hacer cursos de oratoria y habilidades digitales. - Practicar entrevistas. - Formarse en gestión de equipos.
Afrontar (las Amenazas)	Prepararse ante factores externos adversos.	- Actualizarse en tecnología. - Posicionarse en nichos de mercado. - Diferenciarse con marca personal.
Mantener (las Fortalezas)	Potenciar lo que ya haces bien.	- Seguir entrenando la comunicación asertiva. - Participar activamente en equipos. - Reforzar tu red de contactos.
Explotar (las Oportunidades)	Aprovechar lo que el entorno ofrece.	- Asistir a eventos de networking. - Crear contenido profesional en LinkedIn. - Aprovechar becas o MOOCs sobre competencias digitales.





Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad

Práctica 9

Plantilla DAFO y CAME – Análisis de Competencias

Objetivo: Siguiendo el modelo de esta plantilla, cada alumno realizará un análisis personal de las competencias que atesora y como mejorarlas

Parte 1: Análisis DAFO Personal (Competencias y Empleabilidad)

Instrucciones: reflexiona sobre tus habilidades, conocimientos y entorno.

Rellena cada cuadrante con ideas propias.

FORTALEZAS (Internas) ¿Qué se te da bien? ¿Qué competencias ya posees? Ej.: trabajo en equipo, comunicación, uso de herramientas digitales.	DEBILIDADES (Internas) ¿Qué necesitas mejorar? ¿Qué habilidades te faltan? Ej.: hablar en público, networking, marca personal poco visible.
1. 2. 3.	1. 2. 3.
OPORTUNIDADES (Externas) ¿Qué oportunidades ofrece el entorno para mejorar tu perfil? Ej.: formaciones gratuitas, redes profesionales, eventos.	AMENAZAS (Externas) ¿Qué factores externos podrían dificultar tu empleabilidad? Ej.: alta competencia, cambios tecnológicos, desempleo.
1. 2. 3.	1. 2. 3.

Parte 2: Plan de Acción CAME

Instrucciones: a partir de tu DAFO, plantea acciones concretas para mejorar tus competencias y aumentar tu empleabilidad.

Corregir (Debilidades) ¿Qué harás para mejorar tus puntos débiles? Ej.: hacer un curso de comunicación, crear un perfil en LinkedIn.	Afrontar (Amenazas) ¿Cómo te prepararás para minimizar riesgos del entorno? Ej.: actualizarte en nuevas tecnologías, diferenciarte con marca personal.
1. 2.	1. 2.
Mantener (Fortalezas) ¿Cómo vas a seguir fortaleciendo tus competencias actuales? Ej.: colaborar en proyectos en grupo, practicar liderazgo.	Explotar (Oportunidades) ¿Qué oportunidades vas a aprovechar? Ej.: asistir a ferias de empleo, participar en retos digitales, publicar contenido profesional.
1. 2.	1. 2.

Ud. 2: Como mejorar tu empleabilidad



RETO – UNIDAD 2: COMPETENCIAS TRANSVERSALES



Objetivo

El objetivo es que el alumnado identifique y comprenda las competencias transversales actualmente demandadas por las empresas del sector profesional vinculado al ciclo formativo que cursan. Asimismo, se pretende que sean capaces de reflexionar de manera crítica sobre sus propias fortalezas y áreas de mejora en relación con dichas competencias, conscientes de que a mayor desarrollo de estas habilidades, mayores serán sus oportunidades de inserción y éxito en el mercado laboral.



Acción

Crear una carpeta titulada «Competencias Transversales» dividida en tres subcarpetas:

1. Competencias Soft Skills
2. Competencias 4.0
3. Comunicación y Trabajo en Equipo

Cada subcarpeta contendrá las prácticas correspondientes desarrolladas durante la unidad.



Presentación

El dossier final deberá presentarse de forma visual y con aspecto profesional. Se recomienda el uso de herramientas como «PowerPoint, Canva, Genially» o similares, que permitan incluir gráficos, iconos y recursos visuales para facilitar la comprensión.



Exposición Oral (Opcional)

Se valorará la posibilidad de realizar una exposición en fase del dossier de inserción laboral, explicando su estructura y reflexionando sobre el proceso de búsqueda de empleo según el perfil personal de cada alumno.

Estructura del Dossier



Bloque	Contenido Principal	Prácticas
Soft Skills	Reconocimiento de competencias requeridas por el sector	1 – 4
Competencias 4.0	Las competencias digitales más demandadas.	5 – 7
Comunicación y Trabajo en Equipo	Dos competencias básicas en las organizaciones.	8 – 9