

GUÍA PARA PROFESIONALES DEL FUTURO

SEPTIEMBRE'25

RED DE EDUCACIÓN SUPERIOR

 Planeta Formación y Universidades



+ Campus Barcelona:

Calle Mallorca, 27, 08029
Eixample, Barcelona

+ Campus Madrid:

Calle Príncipe de Vergara, 156, 28015
Chamartín, Madrid

Calle Joaquín Costa, 41, 28002
El Viso, Madrid

ÍNDICE

1	Guía para Profesionales del Futuro	4
2	Carta de la Directora Académica	5
3	Carreras Profesionales	6
4	Panorama del Futuro Laboral por José Luis Rodríguez	7
5	Construir un CV Exitoso por Bernardo Montero	12
6	Soft & Hard Skills: El equilibrio esencial para liderar en la era digital por Maite Moreno	17
7	¿Cómo comenzar a emprender? por Marta Grañó	24
8	Construir Marca Personal en LinkedIn por David Garrote Yáñez	27
9	Herramientas de IA que todo el mundo debería utilizar por Leyre de la Calzada	31
10	Salud Mental y Bienestar Laboral por Lorena Zoila Peiró	34

GUÍA PARA PROFESIONALES DEL FUTURO

El mundo laboral está en constante evolución y, para destacar en un entorno cada vez más competitivo, es fundamental contar con herramientas, habilidades y estrategias que impulsen el crecimiento profesional. En nuestra Business Techschool entendemos que el desarrollo de la carrera va más allá de la formación académica, y por ello hemos creado el presente documento.

Con un enfoque práctico y actualizado, esta guía reúne conocimientos esenciales para prepararte ante los desafíos del mercado laboral actual y futuro. A través de recursos estratégicos, te proporcionamos las claves para optimizar tu perfil, mejorar tus habilidades y aprovechar al máximo las oportunidades en un entorno dinámico y tecnológico.

Te brindamos conocimientos y estrategias que te permiten acceder a mejores oportunidades y afrontar con confianza los retos del futuro laboral. En Inesdi, no solo ofrecemos formación en áreas de alta demanda, sino que también te acompañamos en el desarrollo de una carrera profesional de éxito.

¡Prepárate para destacar en el mundo laboral del futuro con nuestros consejos, y conviértete en el profesional que las empresas buscan!

COMIENZA HOY A CONSTRUIR TU FUTURO



CARTA DE LA DIRECTORA ACADÉMICA

Como Directora Académica de la escuela es un placer para mí presentaros éste informe que hemos elaborado en Inesdi Business Techschool. Este informe recoge seis artículos clave sobre temas de gran relevancia para los profesionales y emprendedores de hoy en día, y que reflejan los retos a los que nos enfrentamos, además de las oportunidades que están al alcance de todos aquellos profesionales que se atreven a innovar y a adaptarse al cambio.

**“TRABAJAMOS
DÍA A DÍA
PARA DISEÑAR
PROGRAMAS
INNOVADORES Y
APLICABLES”**

Como primera escuela empresarial especializada en Innovación Digital e Inteligencia Artificial, y gracias a

nuestra experiencia de más de 15 años formando a profesionales digitales de más de 30 países, creemos firmemente en la importancia de ofrecer a nuestros estudiantes herramientas y conocimientos actualizados que les permitan estar en consonancia con el mercado laboral actual.

Por ello nos esforzamos día a día en diseñar programas de máster innovadores y aplicables que buscan no solo capacitar en competencias técnicas, sino también en habilidades que permitan que nuestros alumnos tengan un desarrollo profesional permanente.

Espero que este informe sea una valiosa fuente de conocimiento y que inspire a cada uno de vosotros a seguir creciendo y avanzando en su carrera profesional, a través de una constante reinversión y adaptación a los cambios que nos desafían constantemente.

 **Ana Sánchez-Blanco**
Directora académica



CARRERAS PROFESIONALES

En Inesdi Business Techschool somos conscientes que el mercado laboral está en constante evolución y que los desafíos a los que nos enfrentamos requieren de una formación técnica de calidad, como la que ofrecemos en nuestra escuela, pero también del desarrollo de habilidades y competencias que ayuden a nuestros alumnos a destacarse frente a sus competidores.

Desde el área de Carreras Profesionales, y como parte de nuestra misión de formar a los mejores expertos en tecnología y digitalización, ponemos al alcance de nuestro alumnado una oferta viva de servicios que les dan apoyo en cada una de las etapas de su carrera laboral,

independientemente de si optan por ser emprendedores o profesionales.

Dichas actividades presentan diferentes formatos, desde sesiones one-to-one para trabajar con un orientador el CV y el perfil de LinkedIn, a la posibilidad de entrar a formar parte de un programa de incubación de empresas, pasando incluso por la opción de solicitar mentorías personalizadas de coaching, o la participación en diferentes ferias de empleo a lo largo del año tanto en Madrid como en Barcelona.

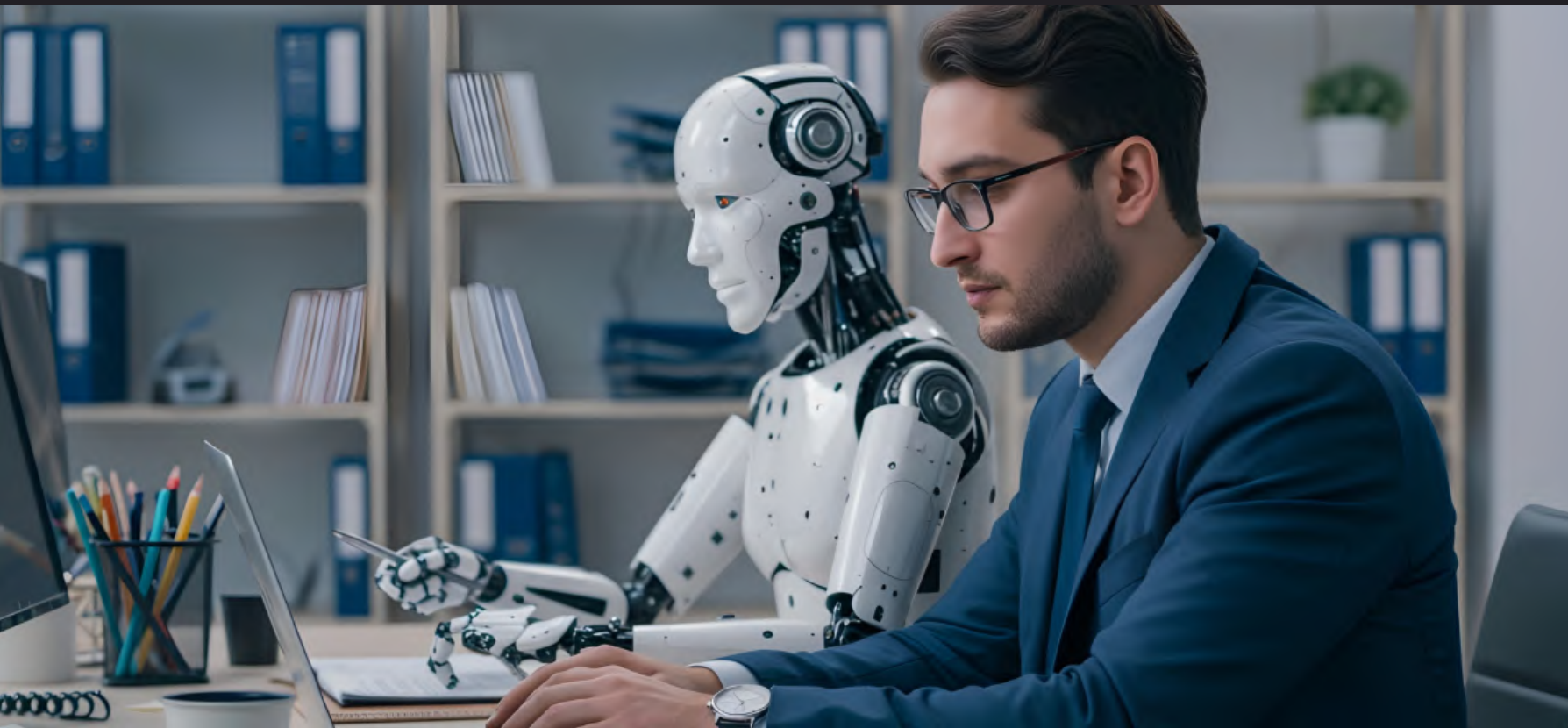
Espero que los contenidos compartidos en este informe os resulten de utilidad y os inspiren a seguir desarrollando vuestra carrera de una manera óptima.

“PONEMOS AL ALCANCE DE NUESTRO ALUMNADO UNA GRAN OFERTA DE SERVICIOS QUE LES DAN APOYO EN CADA UNA DE LAS ETAPAS DE SU CARRERA LABORAL”

Raquel Clavería López
Career Services Manager



PANORAMA DEL FUTURO LABORAL



Por: **JOSÉ LUIS
RODRÍGUEZ**

**SOCIO FUNDADOR DE
TRIBVM**

La disrupción y la IA cambiarán nuestro trabajo pero, también, cómo las empresas valorarán el talento

La disrupción tecnológica ha modificado de manera profunda la **naturaleza misma del trabajo** y ha cambiado drásticamente la propia percepción que las empresas y profesionales tienen de su papel en la economía y en la sociedad.

Esta revolución no solo ha promovido la aparición de **nuevas profesiones digitales**, hace décadas inimaginables. También, ha impulsado la búsqueda de un talento capaz de operar en contextos ambiguos e inciertos.

Igualmente, ha puesto en cuestión las **competencias** que ha de desarrollar un empleado para mantenerse en activo a lo largo de su vida laboral. Además, ha planteado la necesidad de reformular, casi de raíz, la manera en que las compañías y sus líderes deben operar internamente. Y, por último, ha obligado a repensar la forma en que se accede, fideliza y moviliza ese talento.

Solo hace falta fijarse en las actividades que actualmente se realizan en la fábrica o en la oficina para comprender el alcance de dicho salto.

Hace no mucho, el desempeño de un trabajador se medía por su capacidad para ejecutar tareas predefinidas y orientadas a un resultado concreto.

Hoy, el cometido de buena parte de nuestros colaboradores es **resolver problemas complejos** e inciertos que no se han planteado nunca antes o que no tienen una solución única.



Figura 1. Dimensiones de impacto en la empresa de la disrupción tecnológica.
Fuente: José Luis Rodríguez Martínez. www.experienciaempleado.com

En un contexto así, el debate radica en determinar qué habilidades exactas han de incorporarse para **asegurar la competitividad** de las empresas y la propia empleabilidad de sus profesionales.

Esto es especialmente importante cuando, por la velocidad precisamente de los cambios y la irrupción de nuevas herramientas y tecnologías, **la vida media útil de los conocimientos aplicados a un puesto de trabajo es ya de apenas cinco años.**¹

En este sentido, el **Foro Económico Mundial pronostica cuatro tipo de capacidades**² que en el plazo de un lustro marcarán la diferencia:

- Las tecnológicas, asociadas a innovaciones emergentes como la Inteligencia Artificial (IA) generativa;
- Las organizacionales, relacionadas con la gestión de proyectos y equipos y con las nuevas formas de trabajo;

¹ Cedefop. (2016, noviembre 14). *Insight: Technological obsolescence and the future of work*.

- Las creativas, basadas en la solución de problemas y en una adecuada comprensión de las necesidades de los usuarios y clientes;
- Y las analíticas, que se asocian a una explotación inteligente de los datos.

Si analizamos **las ofertas de trabajo publicadas en el último año**³ veremos, en efecto, el peso que cada una de estas categorías tiene ya en el mercado laboral.

En concreto, sobre las vacantes ofertadas en España e Hispanoamérica en 2023, encontramos esta distribución:

- Un 57 por ciento se corresponde con algún tipo de tecnología digital;
- Un 21 por ciento lo hace con la gestión en sí misma del negocio digital;
- Otro 13 por ciento se sitúa en el marco de la innovación;
- Y el 9 por ciento restante en el de los datos.

Profesiones como **Desarrollador o desarrolladora de software, Gerente de Proyectos Digitales, Community Manager o Analista BI** representan, en cada una de esas áreas, las principales necesidades de las empresas.

Junto a ellas, encontramos otras de fuerte demanda como la de **Científico o científica de datos, especialista en Comercio electrónico, especialista Scrum y experto o experta en Ciberseguridad**. O perfiles con un crecimiento vertiginoso como la de **Ingeniero o ingeniera en Inteligencia artificial (IA)**.

Profesiones digitales más demandadas en España e Hispanoamérica en 2023



Figura 2. Profesiones digitales más demandadas en España e Hispanoamérica. Fuente: INESDI

Esta última tecnología, de hecho, es la que **capitaliza hoy por hoy el interés** y también la preocupación de empleadores y empleados, más allá de su aportación de valor al negocio y de la mejora de la productividad.

Para 2030, se estima que **la Inteligencia artificial afectará al 40 por ciento de los empleos existentes, singularmente a aquellos que requieren de habilidades cognitivas** y que están ocupados por profesionales de “cuello blanco”.⁴

Solo en Estados Unidos, donde el crecimiento de este fenómeno ha ido más rápido, se estima que la automatización que lleva aparejada la IA **eliminará un 16 por ciento de los puestos de trabajo actuales**.

²Foro Económico Mundial. (2023). The Future of Jobs Report 2023: Skills Outlook

³INESDI. (2023). Top perfiles digitales 2023

⁴Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E. J., & Mendes Tavares, M. (2024). Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work. International Monetary Fund.

Por el contrario, **supondrá la creación de 58 millones de empleos nuevos.**⁵



Figura 3. Aspectos del mercado laboral afectados por la disrupción tecnológica. Fuente: Foro Económico Mundial

Tales datos encierran un aprendizaje poderoso: mientras los puestos de trabajo son susceptibles de mutar o de desaparecer ante cada nueva ola tecnológica, el talento de las personas no se pierde. Solo necesita de la **vocación, formación y contexto organizacional** adecuados para emerger y proyectarse más allá de un puesto de trabajo específico.

Precisamente, lo que el nuevo contexto nos indica es la importancia que para el desempeño de estas ocupaciones emergentes o todavía inexistentes juegan las denominadas “**competencias blandas**”. Entre ellas, por ejemplo, las siguientes:

- La comunicación (interpersonal y pública);
- El trabajo en equipo

- La colaboración;
- La creatividad;
- El pensamiento crítico;
- El pensamiento analítico;
- La capacidad de adaptación;
- Y la agilidad.

No se trata ya de habilidades o aptitudes secundarias sino de **herramientas claves** para garantizar una toma de decisiones rápida y actuar en entornos de trabajo cada vez más exigentes e inciertos.

Son, además, factores esenciales para asegurar la cohesión y la confianza de los equipos y para **conectar sus necesidades con las de la organización** y con las del cliente.

Su desarrollo no es una tarea sencilla ni inmediata. El mismo Foro Económico Mundial estima que un 61 por ciento de los profesionales ahora en activo tendrá que formarse “en lo nuevo” y, de estos, **más de la mitad antes del año 2027**.

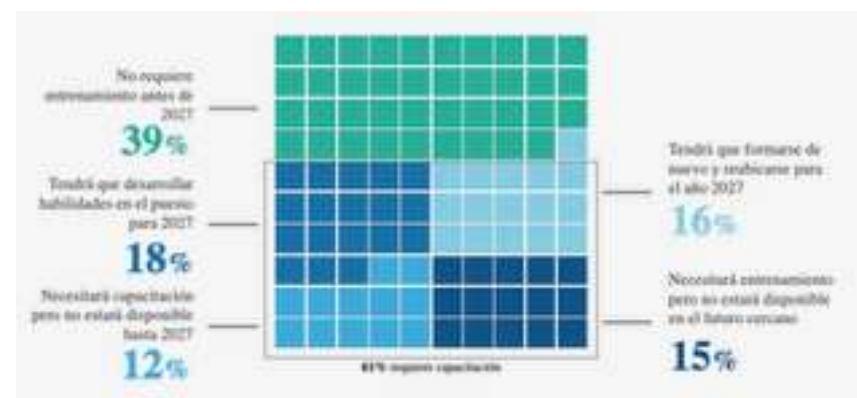


Figura 4. Necesidades de formación en “lo nuevo”. Fuente: Foro Económico Mundial

⁵Foro Económico Mundial. (2018, septiembre). *Machines will do more tasks than humans by 2025 but robot revolution will still create 58 million net new jobs in next five years.*

El verdadero desafío, con todo, es el desarrollo de una **mentalidad de aprendizaje continuo** que habrá de acompañar a la persona a lo largo de toda su carrera.

También es un reto la toma de conciencia por parte de las compañías de que el talento que necesitan **no está supeditado a una edad, una titulación, una experiencia** y unos conocimientos únicos e inmutables adquiridos en el pasado.

Ese profesional que requieren está dotado de capacidades transversales y evolutivas, que están latentes y que, según el contexto, **pueden desarrollarse a futuro**.

La buena noticia es que hoy cuentan a su lado con empleados dispuestos a formarse y que tienen una **mayor comprensión que los mandos a los que reportan** de las verdaderas necesidades del mercado.

Es decir, en tanto que **expertos con un foco más especializado** que la mayoría de sus superiores, conocen mejor que nadie qué competencias específicas les está demandando su propio rol profesional. Y tienen información más precisa de **dónde adquirir esas destrezas** que muchos de los departamentos de Recursos Humanos con los que trabajan.

Con matices, la visión sería parecida a la que se atribuye a Steve Jobs, cofundador de Apple: *“No tiene sentido contratar a personas inteligentes y decirles lo que tienen que hacer; contratamos a personas inteligentes para que nos digan lo que tenemos que hacer”*.⁶

Un porcentaje creciente de los colaboradores prefiere, por ello, contar con ayuda económica de su empresa para **elegir sus inversiones formativas fuera de la misma**.

Esta demanda viene motivada por la **dificultad de la organización**, cada vez más evidente, para ofrecer por medios propios los conocimientos concretos y avanzados que aquellos precisan.

⁶ Lipman, V. (2018, septiembre 25). The best sentence I ever read about managing talent. Forbes.

Lejos de ser una barrera, tal expectativa puede ayudar a las empresas a ejercer **tres papeles esenciales** en el mundo laboral y organizacional ahora en conformación:

1. el primero, el de **facilitadoras** de oportunidades y no el de meras proveedoras de cursos;
2. el segundo, el de **aliadas** de confianza⁷;
3. el tercero, el de **sistemas eficientes** de trabajo, capaces de identificar sus actividades nucleares y descentralizar aquellas otras más costosas y que exceden de su “expertise”.

Como vemos, lo que está en juego en realidad **va más allá de identificar, atraer**, desarrollar y fidelizar al talento que las compañías necesitan en esta era de la disrupción. Quién sabe si su mayor experto no está ya dentro de la empresa y solo necesita la oportunidad de demostrarlo.

El esfuerzo que la disrupción exige supera, con creces, la tarea de dar nombre y **cualificar las posiciones** que en los próximos años marcarán el éxito de los negocios.

La clave para todos nosotros será la de comprender **cómo las empresas pueden, ellas mismas, convertirse en organizaciones talentosas**, diversas y abiertas a la innovación. Esto es, transformarse en espacios de trabajo donde cualquier persona pueda operar con la **seguridad, autonomía y confianza necesarias para reinventarse**.

Por tanto, la **inteligencia organizacional**, más que la Inteligencia artificial, será el auténtico motor que permita a los profesionales adaptarse a cada momento, especializarse según el reto y explotar todo su potencial. Todo ello, incluso, en un contexto de continuo cambio tecnológico.

⁷ Rodríguez Martínez, J.L. (2024). ¿Por qué la experiencia del empleado es diferente? www.experienciaempleado.com

CONSTRUIR UN CV EXITOSO



Por: **BERNARDO
MONTERO**

CO-FUNDADOR DE
PEOPLEXBRAND,
TRUSPEAKER Y
GUUDJOB

Construir un CV exitoso: don't fake it till you make it.

Un currículum vitae (CV) no es simplemente un listado de datos. Es una forma de comunicar tus éxitos, trayectoria profesional, reconocimientos, premios... y todo lo que has hecho y eres. Aunque el diseño y la forma en que se transmite esta información son clave, el punto más importante es que **no hay CV bueno sin contenido real que lo respalde**. Aquí no aplica el fake it till you make it.

Por eso, más allá de perfeccionar la presentación, es esencial trabajar en el fondo: desarrollar una marca personal fuerte y crear elementos diferenciadores que respalden tu candidatura. El camino hacia un CV auténtico y valioso pasa por enriquecer continuamente tu perfil profesional.

1. Conoce a tu audiencia: investigación y personalización

Antes de redactar, investiga sobre la empresa y el puesto. ¿Qué buscan? ¿Qué valoran? Personalizar tu CV demuestra interés y profesionalidad, y aumenta tus probabilidades de captar la atención de los reclutadores. Utiliza LinkedIn para analizar perfiles de empleados y entender qué habilidades y experiencias son más relevantes, para buscar conexiones dentro de la empresa, ya sean de 1er o 2do grado, pide a contactos directos que te presenten, muestra interés, conoce más, habla con la gente... nunca sabes de dónde puede llegar una información, mención o incluso recomendación que marque la diferencia.

2. Estructura clara y detallada: destaca tu trayectoria

Mi recomendación es tener un CV corto y uno largo (en el que por ejemplo damos detalles concretos en cada experiencia), manteniendo siempre una extensión máxima de una página. Un CV efectivo debe tener una estructura limpia y organizada:

- **Datos personales:** Información de contacto y enlaces profesionales.
- **Objetivo profesional:** Una declaración breve que exprese tus aspiraciones y lo que puedes aportar. Ejemplo: "Reciente graduado en Marketing con experiencia en gestión de campañas digitales busca integrarse en un equipo dinámico para impulsar estrategias innovadoras que aumenten el engagement y las conversiones."
- **Experiencia laboral:** Roles previos presentados con la técnica STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado). Ejemplo: "Como gestor de redes sociales, diseñé e implementé una estrategia de contenido para Instagram que incrementó el alcance en un 35% en tres meses."
- **Educación:** Ordena de manera cronológica inversa, destacando logros como becas o menciones honoríficas.
- **Habilidades:** Divídelas en técnicas (software, idiomas...) y blandas (liderazgo, comunicación).
- **Logros cuantificables:** Siempre incluye cifras que respalden tus logros, como "Incrementé las ventas un 20% en tres meses mediante una estrategia digital innovadora."

Ejemplo técnica STAR: Técnico Marketing Digital

Situación	Tarea	Acción	Resultado
Bajo tráfico en la web	Incrementar visitas	Creación de contenido SEO	+50% de visitas en 3 meses

¹ Cedefop. (2016, noviembre 14). *Insight: Technological obsolescence and the future of work*.

3. Crea contenido real: tu marca personal como pilar

El contenido auténtico es la base de un CV memorable. Trabaja en tu marca personal, cuanto antes mejor, incluso antes de buscar empleo activamente. **Cualquier punto diferencial cuenta**, ya sea voluntariado, proyectos personales, eventos o cursos especializados que realmente sumen valor a tu perfil.

La marca personal es lo que te hace único y te diferencia en el mercado laboral. No solo se trata de lo que haces, sino de cómo lo comunicas. Desarrollarla requiere una combinación de acciones online y offline que resalten tu experiencia, habilidades, valores, y muy importante, competencias blandas. Aquí tienes ejemplos concretos para trabajarla:

Acciones online:

- **Trabaja tus redes sociales profesionales:**
 - Optimiza tu perfil de LinkedIn con una foto profesional, un buen cover, un titular llamativo, un resumen profesional claro y el detalle de tus experiencias profesionales, académicas y cualquier otro punto a resaltar, incluso pide recomendaciones
 - Publica frecuentemente contenido relevante en tus redes más afines (LinkedIn, Twitter, Instagram...): comparte artículos, escribe reflexiones o destaca proyectos en los que participas.
 - Si tienes un canal de YouTube, podcast o blog, utiliza estas plataformas para mostrar tu expertise y, si es posible, resalta cifras: *"5.000 visitas mensuales en mi blog sobre análisis financiero."*
- **Crea y cura contenido profesional:**
 - Redacta artículos o guías relacionadas con tu sector en plataformas como Medium o LinkedIn.
 - Comparte contenido de valor que muestre tu conocimiento del sector: noticias, tendencias, opiniones fundamentadas.
- **Desarrolla una red online activa:**
 - Participa en grupos de LinkedIn o foros especializados para

colaborar y compartir ideas con otros profesionales de tu industria.

Acciones offline:

- **Participa en eventos y webinars:**
 - Asiste a eventos del sector, ferias laborales o congresos. Participar en estas actividades te permite mantenerte actualizado y ampliar tu red de contactos.
- **Networking activo:**
 - Contacta a profesionales que admires para aprender de ellos. Una invitación a tomar un café puede convertirse en una valiosa mentoría. El NO ya lo tienes, sólo puedes ganar.
- **Cursos y formaciones prácticas:**
 - Aprende herramientas específicas para tu industria, ya sea **Google Analytics, Power BI, Figma...** El dominio de estas habilidades puede marcar una gran diferencia.
- **Colabora en proyectos o grupos de trabajo:**
 - Participa en proyectos colaborativos que te permitan adquirir experiencia práctica, como hackatones, consultorías gratuitas o iniciativas de emprendimiento.
- **Busca mentores:**
 - Participa en programas de mentoría para recibir u ofrecer orientación de profesionales experimentados y aprender a gestionar tu carrera.

4. Los 10 segundos cruciales: sé único y atractivo

Los reclutadores dedican de media solo **10 segundos** a evaluar un CV. Por eso, es imprescindible que sea atractivo, llamativo y contenga **elementos únicos**. Considera incluir:

- **Enlaces a redes sociales profesionales** como LinkedIn o un canal de YouTube, podcast o blog, mencionando el número de seguidores o suscriptores si son destacables.
- **Formatos innovadores:** Dependiendo del sector, usa formatos diferenciados. Un ejemplo extremo es éste del CV en forma

de barra de chocolate, que combina creatividad y relevancia (<https://mashable.com/article/resume-chocolate-bar-sydney>).



5. Evita errores comunes

Para que un CV sea exitoso, debe estar libre de errores “infantiles” que puedan generar una impresión negativa:

- **Detalles descuidados:** Evita errores gramaticales, ortográficos o de formato con herramientas como **Grammarly**.
- **Información irrelevante o exagerada:** Sé honesto y enfócate en datos que aporten valor al puesto.

Mejores Prácticas	Errores Comunes
Escribir logros cuantificables	Frases genéricas como "trabajo en equipo"
Usar diseño limpio y profesional	Colores o fuentes no legibles
Personalizar el CV para cada oferta	Enviar el mismo CV para todos

6. Voluntariado y proactividad: construye un perfil diferencial

Las experiencias de voluntariado y las actividades proactivas no sólo fortalecen tu CV, sino que también ayudan a adquirir habilidades valiosas, expandir tu red profesional y mostrar

compromiso social. A continuación, te detallo cómo involucrarte en actividades significativas que realmente sumen valor a tu perfil profesional:

Ejemplos de actividades de voluntariado

- **Proyectos relacionados con tu industria:**
 - Si eres diseñador gráfico, ofrece tus servicios a ONGs para diseñar sus materiales de comunicación.
 - Como estudiante de marketing, colabora en la creación de campañas para organizaciones sin ánimo de lucro.
- **Mentoría o tutoría:**
 - Participa como mentor en programas para jóvenes o estudiantes en tu campo.
 - Ofrece tutorías gratuitas sobre temas en los que tengas experiencia, como habilidades digitales o idiomas.
- **Voluntariado internacional:**
 - Participa en programas como **Teach for All o Voluntarios ONU**, que permiten adquirir habilidades de liderazgo y adaptabilidad.

Acciones proactivas para diferenciarte

- **Crea proyectos propios:**
 - Diseña un blog, o una tienda virtual que refleje tus intereses y habilidades.
 - Organiza eventos locales como charlas o talleres en colaboración con asociaciones.
- **Involúcrate en comunidades locales:**
 - Participa en grupos de interés, como asociaciones de tu universidad o clubes profesionales.
 - Colabora con startups para ayudarles a implementar soluciones y ganar experiencia práctica.
- **Aprende haciendo:**
 - Proporciona consultoría gratuita a pequeñas empresas para desarrollar tu experiencia en análisis, planificación o implementación de proyectos.

-Participa en hackatones, donde trabajarás en equipo para resolver problemas específicos y podrás demostrar tus capacidades.

Beneficios clave del voluntariado y la proactividad

- **Ampliación de habilidades:** Desarrollas competencias transferibles como liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.
- **Networking:** Conectas con personas clave que podrían abrirte puertas en el futuro.
- **Diferenciación:** Muestras tu compromiso y motivación, cualidades muy valoradas por los empleadores.

7. Diseño y presentación: comunica con impacto

El diseño importa, pero no puede maquillar un contenido vacío. Usa herramientas como **Canva** para que tu CV sea visualmente atractivo. Incluye elementos visuales que resalten logros y habilidades sin distraer de lo esencial.

Ejemplo:

IDIOMAS



8. Diseño y presentación: comunica con impacto

Mantén tu CV actualizado con nuevas experiencias y logros. Además, pide feedback a colegas o mentores para asegurarte de que tu CV transmite lo mejor de ti.

Conclusión: Contenido + Forma = Éxito

Un buen CV combina contenido auténtico con una presentación profesional y a ser posible diferencial. No se trata sólo de “embellecer” lo que has hecho, sino de **trabajar en construir una**

trayectoria profesional sólida y diferenciada. Invierte tiempo en desarrollar tu marca personal, sé proactivo y busca experiencias que realmente aporten valor.

Recuerda: un CV atractivo abre la puerta, pero el contenido real y único es lo que te hará cruzarla.

SOFT & HARD SKILLS: EL EQUILIBRIO ESENCIAL PARA LIDERAR EN LA ERA DIGITAL



Por: **MAITE MORENO**

CO-MANAGING
DIRECTOR EN
MONDAY HAPPY
MONDAY

Soft & Hard Skills: El equilibrio esencial para liderar en la era digital

Introducción

Estás entrando en el mundo laboral en uno de los momentos más emocionantes y desafiantes de la historia. La relevancia de las Soft Skills (habilidades blandas) y las Hard Skills (habilidades técnicas) nunca ha sido tan evidente como ahora. En el nuevo mercado laboral, **no basta con ser experto en tecnología o tener títulos**; también necesitas inteligencia emocional, creatividad y capacidad de comunicación. En otras palabras, para destacar y **adaptarte a las exigencias actuales**, debes combinar conocimiento técnico con habilidades humanas en perfecta sintonía.

Vivimos en plena era de la **digitalización** y el auge de la **Inteligencia Artificial**, donde las reglas del juego profesional se están reinventando constantemente. Las tareas rutinarias se automatizan, surgen nuevas profesiones digitales y la única constante es el cambio. En este contexto de transformación continua, las Hard Skills te ayudan a entender y manejar las nuevas herramientas tecnológicas, mientras que las Soft Skills te permiten aprender de forma continua, colaborar con otros y adaptarte rápidamente a cualquier novedad. Juntas, ambas categorías de habilidades se potencian mutuamente y son indispensables para prosperar en un entorno profesional tan dinámico.

El objetivo de esta **Guía para Profesionales del Futuro** es mostrarte cómo lograr un equilibrio entre tus Soft Skills y Hard Skills para impulsar tu desarrollo profesional. A lo largo del artículo descubrirás consejos e ideas para crecer de forma integral como profesional, combinando lo mejor de tus talentos técnicos y humanos. Esta introducción es solo el comienzo de un recorrido inspirador, alineado con el enfoque innovador de **Inesdi Business Techschool**, que te motivará a convertirte en el/la profesional versátil y preparado que demanda el futuro laboral.

¡Tu camino hacia el éxito comienza aquí!

¿Qué son las Soft Skills y las Hard Skills?

Comenzar tu carrera profesional puede ser emocionante y desafiante a la vez. Seguramente has escuchado hablar de “habilidades blandas” y “habilidades duras” (soft skills y hard skills) en ofertas de empleo o consejos de orientación laboral.

Pero ¿qué significan realmente estos términos y por qué son tan importantes para tu éxito profesional? A continuación, te lo explico de manera sencilla y cercana.

Soft Skills: Habilidades blandas

Las soft skills o habilidades blandas son competencias personales e interpersonales que definen **cómo interactúas y te comunicas con otros**. Se trata de capacidades transversales aplicables a cualquier entorno laboral, independientemente del puesto o la industria (Robles, 2012). Estas habilidades abarcan aspectos de tu personalidad, inteligencia emocional y forma de trabajar con los demás. Por ejemplo, incluyen cualidades como la **comunicación efectiva, la capacidad de trabajo en equipo, la empatía, la resolución de problemas y la adaptabilidad al cambio**. A diferencia de un conocimiento técnico, las habilidades blandas se desarrollan con la práctica diaria, la reflexión personal y la experiencia acumulada a lo largo de la vida.

Hard Skills: Habilidades duras

Por otro lado, las hard skills o habilidades duras son las competencias técnicas y conocimientos específicos que has adquirido, típicamente asociados a una profesión o campo particular. Son las **habilidades que aparecen en tu currículum**, respaldadas por títulos, cursos o certificaciones (Doyle, 2021). Piensa en destrezas concretas como **programar en un lenguaje de programación, analizar datos estadísticos, hablar un idioma extranjero, manejar herramientas de diseño gráfico o llevar la contabilidad**.

Estas son habilidades tangibles, más fáciles de medir o evaluar mediante exámenes, proyectos o resultados concretos. Por lo general, las habilidades duras se aprenden en entornos formales como la universidad, institutos técnicos o cursos en línea, y se mantienen actualizadas a través de la formación continua.

Tabla 1. Comparación de las principales diferencias entre habilidades blandas y duras

Aspecto	Soft Skills (Blandas)	Hard Skills (Duras)
Naturaleza	Sociales e interpersonales; aplicables a cualquier trabajo	Técnicas y específicas; propias de un puesto o industria
Ejemplos típicos	Comunicación, trabajo en equipo, creatividad, empatía	Programación, análisis de datos, contabilidad, idiomas
Cómo se adquieren	Con la práctica, la experiencia y la reflexión personal; no suele aprenderse en cursos formales	A través de educación formal, cursos técnicos y certificaciones oficiales
Cómo se evalúan	Difíciles de medir directamente; se observan en el desempeño e interacción diaria	Más fáciles de medir; se demuestran con diplomas, exámenes o pruebas prácticas

Fuente: Elaboración propia basada en información de Indeed (s.f.) y isEazy (2023).

El equilibrio es clave en la era digital

Tanto las habilidades blandas como las duras **son fundamentales y se complementan**. Tener sólidas hard skills te puede conseguir una entrevista de trabajo, pero son tus soft skills las que a menudo te ayudarán a conseguir el puesto y a crecer profesionalmente. De hecho, muchos empleadores valoran igual o más las habilidades blandas. Un informe de LinkedIn (2019) reveló que la mayoría de los reclutadores considera cruciales competencias como la comunicación y la colaboración.

En el contexto actual de **transformación digital e Inteligencia Artificial (IA)**, lograr un equilibrio entre ambas clases de habilidades es más importante que nunca. La tecnología está

automatizando tareas técnicas a un ritmo acelerado, lo que significa que las habilidades humanas –como el pensamiento crítico, la creatividad y el liderazgo– **marcan la diferencia** (Foro Económico Mundial, 2020).

Por ejemplo, la IA puede analizar grandes volúmenes de datos. Sin embargo, todavía no puede reemplazar la empatía al tratar con un cliente molesto o la creatividad para idear una campaña innovadora. Incluso un estudio de IBM (2019) destacó que, en la era de la IA, las habilidades blandas son de las más demandadas y a la vez las más difíciles de encontrar en los profesionales. Así, tus habilidades técnicas te permitirán **hacer el trabajo**, pero son tus habilidades personales las que te permitirán **crecer, adaptarte y liderar en ese trabajo**.

Cultivar ambos tipos de habilidades te convertirá en un profesional integral. Encuentra oportunidades para mejorar tus hard skills (por ejemplo, aprendiendo a usar una herramienta nueva) sin descuidar tus soft skills (como practicar la escucha activa o trabajar en tu gestión del tiempo). **El verdadero éxito profesional surge de combinar lo mejor de ambos mundos**, especialmente en un mundo laboral cambiante donde saber aprender, colaborar y reinventarse es tan valioso como el conocimiento técnico.

Principales Soft Skills más demandadas

La transición de la vida académica al mundo profesional trae nuevos retos, y las soft skills (habilidades blandas) se han convertido en un diferenciador clave para afrontarlos. Aunque recién comiences tu carrera y no tengas mucha experiencia laboral, es probable que ya hayas practicado algunas de estas habilidades en proyectos académicos o voluntariados (por ejemplo, colaborando en equipo u organizando tu tiempo para entregar trabajos). Diversos estudios destacan su importancia: se estima que alrededor del 85% del éxito profesional a largo plazo depende de dominar estas competencias, comparado con un 15% atribuible a conocimientos técnicos (Universidad de Harvard, 2022). En otras palabras, aprender a comunicarse, adaptarse, pensar de forma

crítica y organizarse puede ser tan determinante como lo aprendido en las aulas. A continuación, se presentan las principales soft skills demandadas hoy en día y por qué son esenciales para tu crecimiento profesional.

Comunicación y empatía

La **comunicación** es la habilidad de expresar ideas de forma clara y de escuchar activamente, mientras que la **empatía** consiste en entender y compartir las perspectivas y emociones de los demás. Juntas, permiten colaborar eficazmente y construir relaciones de confianza en el trabajo. Son tan fundamentales en el entorno laboral actual que un sondeo global reveló que 9 de cada 10 líderes empresariales consideran las habilidades blandas (como la comunicación clara y la empatía) más importantes que nunca (LinkedIn, 2024). Ejemplo: en roles de atención al cliente o en la gestión de equipos, saber comunicarse con empatía ayuda a resolver conflictos, motivar al personal y crear un ambiente laboral positivo.

Adaptabilidad y resiliencia

La **adaptabilidad** es la capacidad de ajustarse a cambios, aprender cosas nuevas y aceptar la incertidumbre, mientras que la **resiliencia** es la fortaleza para recuperarse de dificultades o fracasos sin perder el entusiasmo. En un mercado laboral marcado por avances tecnológicos rápidos y situaciones imprevistas, los profesionales adaptables y resilientes son los que más sobresalen. De hecho, se espera que cerca del **50% de las habilidades** requeridas en los empleos cambien de aquí a 2027 (Foro Económico Mundial, 2023), por lo que abrazar el cambio y aprender con rapidez se ha vuelto crucial. Ejemplo: en una startup o durante una reestructuración empresarial, un joven profesional adaptable puede asumir nuevas funciones o formas de trabajo con entusiasmo, manteniendo la calma y la eficacia frente a la incertidumbre.

Pensamiento crítico y resolución de problemas

La **gestión del tiempo** consiste en planificar y priorizar tareas para aprovechar al máximo la jornada, mientras que la **organización**

se refiere a mantener un orden (físico y mental) que facilite cumplir objetivos y responsabilidades. Desarrollar estas habilidades te ayuda a manejar la carga de trabajo sin caer en el estrés y a cumplir con fechas límite, algo esencial especialmente al iniciar la vida profesional. Estudios señalan que quienes dominan estas competencias tienden a ser más productivos y sufren menos burnout o agotamiento laboral, lo que beneficia tanto al trabajador como al equipo (ManpowerGroup, 2021). Ejemplo: en la gestión de proyectos o incluso al compaginar estudios con un primer empleo, administrar bien tu tiempo –por ejemplo, usando una agenda o apps de productividad– marca la diferencia para lograr resultados constantes y equilibrar tus responsabilidades.

Tabla 2. Aplicación de las Soft Skills más demandadas en distintos contextos profesionales

Habilidad	Ejemplos de aplicación en profesiones
 Comunicación y empatía	Atención al cliente, liderazgo de equipos, docencia
 Adaptabilidad y resiliencia	Emprendimientos (startups), gestión de proyectos, enfermería en situaciones de crisis
 Pensamiento crítico y resolución de problemas	ingeniería, consultoría empresarial, análisis de datos
 Gestión del tiempo y organización	dirección de proyectos, roles administrativos, teletrabajo autónomo

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del World Economic Forum (2023), LinkedIn (2024) y ManpowerGroup (2021).

Cultivar estas soft skills te permitirá afrontar con confianza los retos de tu carrera profesional y destacar en cualquier equipo de trabajo, incluso siendo recién graduado.

Principales Hard Skills más demandadas

Como joven profesional, desarrollar tus hard skills (habilidades técnicas) es clave para destacar y sentirte seguro/a en tu carrera. Aquí te presentamos tres categorías esenciales que potenciarán tu perfil profesional de forma concreta e inspiradora.

1. Competencias digitales y tecnológicas

En un entorno cada vez más digital, dominar herramientas tecnológicas, análisis de datos y tecnologías emergentes como la IA es esencial. Más del 50% de las ofertas en sectores emergentes ya exigen habilidades digitales avanzadas (LinkedIn, 2023). ¿Cómo aplicarlas?

- Interpretar datos de ventas o marketing con herramientas de Business Intelligence.
- Gestionar proyectos colaborativos online (Trello, Google Workspace).
- Adoptar nuevas tecnologías para optimizar procesos.

Estas habilidades te harán más versátil y valioso/a. Las empresas invierten en formación digital porque saben que un equipo tecnológicamente preparado es más competitivo (Gartner, 2023).

2. Habilidades técnicas específicas del sector

Cada industria requiere conocimientos concretos: desde programar en distintos lenguajes hasta usar software especializado o aplicar metodologías ágiles como Scrum o Kanban. ¿Por qué importan? Porque aportas valor desde el primer día. Según McKinsey (2019), aplicar metodologías ágiles puede aumentar la productividad hasta un 30%. Ejemplos prácticos:

- Automatizar procesos con código.
- Implementar sprints ágiles para proyectos más eficientes.

- Mejorar productos digitales con UX/UI.

Dominar herramientas propias de tu sector demuestra mayor profesionalidad y te hace más relevante en los equipos técnicos.

3. Idiomas y multiculturalidad

Hablar idiomas (especialmente inglés) y trabajar con equipos globales son habilidades cada vez más valoradas. Comunicarte bien en otros idiomas no solo mejora tu empleabilidad (Forbes, 2021), sino que también facilita la colaboración en contextos multiculturales.

- Aplicaciones reales:
- Liderar reuniones en inglés con personas de distintos países.
- Redactar informes y presentaciones bilingües.
- Adaptarte a formas de trabajo diversas y respetar diferencias culturales.

Un perfil multilingüe y global abre puertas, aumenta tu confianza y te prepara para un mundo laboral sin fronteras. Según Randstad (2021), el 70% de los puestos directivos exigen al menos un idioma extranjero.

Tabla 3. Hard Skills y ejemplos de uso profesional

Tipo de Hard Skill	Ejemplos de uso profesional
Competencias digitales y tecnológicas	• Análisis de datos para decisiones (ej. interpretar métricas de negocio) • Uso avanzado de software y herramientas en la nube (ej. Google Analytics, Excel, CRM) • Adaptación a tecnologías emergentes (ej. implementar una solución con IA en un proceso)
Habilidades técnicas del sector	• Programación o manejo de herramientas técnicas propias del puesto (ej. codificar una aplicación móvil) • Gestión de proyectos con metodologías ágiles (ej. coordinar un sprint con Scrum) • Diseño de experiencias de usuario o aplicación de técnicas especializadas de la industria (ej. prototipar una interfaz amigable en UX)
Idiomas y multiculturalidad	• Comunicación fluida en inglés (u otra lengua) durante reuniones y correos profesionales • Elaboración de documentos bilingües y traducción de información clave • Colaboración en equipos internacionales, adaptando tu estilo al contexto cultural del grupo

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LinkedIn (2023), World Economic Forum (2020) y Burning Glass Technologies (2021).

Cultivar estas hard skills te preparará para afrontar con éxito los retos del mercado laboral actual. Cada una de ellas – desde las digitales hasta las lingüísticas – es un pilar para tu desarrollo profesional. Lo mejor de todo es que **puedes aprenderlas y mejorarlas con práctica y perseverancia**: realiza cursos, certifícate, practica en proyectos reales y no temas salir de tu zona de confort. Las empresas buscan gente joven con ganas de crecer y aportar, y tus habilidades técnicas serán el pasaporte para llegar lejos.

Integración de Soft y Hard Skills para el desarrollo profesional

En el mercado laboral actual, ya no basta con tener conocimientos técnicos: el verdadero diferencial está en saber combinarlos con

habilidades interpersonales. Las hard skills (como la programación, el análisis de datos o el dominio de herramientas digitales) son esenciales para desempeñar funciones específicas, pero son las soft skills (como la comunicación, el trabajo en equipo o la resiliencia) las que marcan cómo aplicas ese conocimiento, te adaptas y colaboras con los demás.

Según el Foro Económico Mundial (2020), más del 50 % de las habilidades que necesitarás en los próximos años serán blandas. Y LinkedIn (2019) apunta que el 92 % de los reclutadores las considera igual o más importantes que las técnicas. Incluso Google, en su estudio Project Oxygen, demostró que sus mejores empleados no solo eran técnicamente competentes, sino que también destacaban por su empatía y liderazgo.

¿Por qué es tan potente esta combinación? Imagina a un/a profesional que domina el desarrollo de software, pero también sabe comunicar sus ideas, liderar reuniones y resolver conflictos en equipo. Esa sinergia se traduce en mejores proyectos, más productividad y liderazgo natural. Lo mismo ocurre en otros campos: un doctor/a empático/a o un ingeniero/a que sabe negociar y adaptarse tiene mucho más impacto que alguien con talento técnico aislado.

Las empresas valoran este equilibrio: aquellas que invierten en habilidades blandas obtienen hasta un 47 % más de productividad y reducen la rotación en un 42 % (Psico-Smart, 2024). Además, desarrollar ambas dimensiones te vuelve más empleable, te ayuda a proyectarte a puestos de mayor responsabilidad y te prepara mejor para un futuro cambiante, donde aprender constantemente será parte del trabajo.

¿Cómo mostrar ese equilibrio en tu CV y entrevistas?

- **Adapta tu currículum:** incluye tanto tus habilidades técnicas (software, idiomas, metodologías) como tus habilidades blandas más destacadas (resolución de conflictos, empatía, liderazgo).

- **Ejemplifica tus logros:** “Lideré un equipo internacional aplicando metodologías ágiles, mejorando los resultados en un 25 %”.
- **Prepara anécdotas reales:** usa la técnica STAR para contar situaciones donde tus soft skills complementaron tu capacidad técnica.
- **Muestra actitud de aprendizaje:** destaca cursos, proyectos o experiencias donde hayas mejorado en ambas áreas.

Beneficio de integrar habilidades técnicas y blandas	Cómo impacta en tu desarrollo profesional
Mayor empleabilidad	Te convierte en un candidato/a más atractivo/a para los empleadores, al cumplir con requisitos técnicos y destacar en competencias sociales muy demandadas hoy en día.
Mejor desempeño en equipo	Facilita la colaboración y un buen clima de trabajo. Tus proyectos avanzan con menos conflictos y mayor productividad gracias a tus dotes de comunicación, empatía y liderazgo.
Adaptabilidad al cambio	Al combinar ambas facetas, aprendes más rápido y te adaptas a nuevas herramientas, roles o entornos. Esto te permite enfrentar cambios tecnológicos y organizacionales sin quedarte atrás.
Capacidad de liderazgo	Al dominar tu área técnica y contar con habilidades blandas, puedes asumir roles de liderazgo con confianza. Sabes guiar a otros, tomar decisiones informadas y motivar a tu equipo hacia las metas comunes.
Crecimiento profesional	En conjunto, tus hard y soft skills allanan el camino a ascensos y oportunidades de desarrollo. Eres el tipo de profesional integral que las empresas quieren retener y hacer crecer dentro de la organización.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de McKinsey & Company (2019), LinkedIn (2019) y World Economic Forum (2020).

Integrar tus **soft skills** con tus **hard skills** es una inversión inteligente en tu futuro. No importa si eres desarrollador/a de software, diseñador/a, ingeniero/a, analista o estás iniciando en cualquier otro campo: desarrollar este equilibrio te dará una ventaja competitiva en el mundo laboral. Cultiva tus conocimientos técnicos al mismo tiempo que fortaleces tu comunicación, empatía, liderazgo y demás habilidades blandas. Verás como no solo aumenta tu confianza, sino que también se abren más puertas en tu camino profesional. El verdadero potencial surge cuando combinas lo que sabes hacer con la manera en que lo haces.

Conclusión y reflexiones finales

En un entorno laboral en constante evolución, el desarrollo profesional ya no depende únicamente del dominio técnico, sino de la capacidad de combinarlo con habilidades humanas. A lo largo de este artículo hemos visto cómo las hard skills y soft skills no son caminos paralelos, sino que se entrelazan para construir perfiles completos, versátiles y con alto potencial de crecimiento. Invertir en la mejora continua de ambas dimensiones no es una opción, sino una necesidad para quienes aspiran a liderar el futuro del trabajo.

En Inesdi Business Techschool compartimos esa visión. Nuestros programas están diseñados precisamente para formar a profesionales que no solo dominen las herramientas más avanzadas, sino que también desarrollen la capacidad de colaborar, adaptarse y liderar con propósito. Creemos que la innovación tecnológica solo tiene impacto real cuando se pone al servicio de las personas.

Si estás dando tus primeros pasos profesionales, este es el momento ideal para apostar por ti: explora áreas emergentes, fórmate en las habilidades que están transformando los sectores, y sigue desarrollando tu lado más humano. La “Guía para Profesionales del Futuro” es un excelente punto de partida para profundizar en estos temas, descubrir nuevas oportunidades y prepararte para un mundo profesional donde el equilibrio entre lo técnico y lo humano será tu mejor ventaja.

¿CÓMO COMENZAR A EMPRENDER?



Por: **MARTA
GRAÑO**

CONSULTORA
INDEPENDIENTE Y
PROFESORA

¿Cómo comenzar a emprender?

¿Alguna vez has soñado con tener un proyecto propio o crear tu propia empresa? Muchas personas hemos pensado seriamente en iniciar nuestro propio proyecto en algún momento. Emprender es una aventura apasionante que atrae cada vez a más personas que desean diseñar su propio camino profesional. Sin embargo, muchas veces, el entusiasmo inicial puede verse superado por la falta de claridad sobre por dónde empezar.

Este artículo está diseñado para ayudarte a entender las etapas fundamentales que todo emprendedor debe considerar al iniciar su propio negocio. A través de un modelo propio que he desarrollado para trabajar un proyecto emprendedor. Un modelo sencillo y práctico con el acrónimo **IDEA**, a través del cual podrás visualizar el proceso emprendedor como una hoja de ruta que te guía desde la inspiración hasta la acción.

Las fases para emprender: mi modelo IDEA

Emprender no se trata sólo de tener una idea brillante. Es un proceso que requiere preparación, validación, diseño, ensayo y mucha acción. Por eso, te presento mi modelo **IDEA**, compuesto por cuatro fases que te permitirán estructurar tu camino emprendedor de forma sólida y realista.

1ª Fase: IDEAR

Todo empieza con una idea, pero no cualquier idea. La clave es encontrar una que **resuelva un problema real o atienda una necesidad concreta de tus potenciales clientes**. Para lograrlo, es esencial conocer muy bien el mercado y a quién vas a servir.

En esta etapa debes observar el entorno con una mirada crítica y analítica para identificar oportunidades. ¿Qué necesidades están aún sin resolver? ¿Qué problemas se repiten en una industria o comunidad específica? Puedes aprovechar tu propia experiencia y usar herramientas como el análisis DAFO personal, mapas de empatía o tendencias de mercado para detectar oportunidades.

2ª Fase: Diseñar el proyecto

Una vez tienes claro qué problema vas a resolver y cómo, es momento de dar forma al proyecto. Esta fase consiste en **diseñar el modelo de negocio y definir la hoja de ruta para lanzar tu empresa**.

La primera fase en el diseño del proyecto es el desarrollo de la Propuesta de Valor y Modelo de Negocio. Utiliza el **Business Model Canvas** para estructurar los elementos clave de tu negocio: clientes, propuesta de valor, canales, fuentes de ingresos, actividades clave, recursos, alianzas y estructura de costes. Este modelo visual te permite tener una visión global y ágil de tu emprendimiento.

Aquí es vital **diferenciarte**: ¿Qué te hace único? ¿Por qué los clientes deberían elegirte a ti y no a la competencia? Trabaja en una propuesta de valor clara, directa y atractiva.

El siguiente punto a diseñar es el **Business Plan**. Después del modelo de negocio, el **plan de negocio** te permitirá definir tus metas a corto y largo plazo, establecer estrategias en todas las áreas funcionales (marketing, finanzas, operaciones, recursos humanos) y tener un control más preciso del camino que seguirás.

En el Business Plan tienes varios apartados fundamentales en los que profundizar, tales como tu estrategia de Marketing. Antes de lanzar, define tu **marca** (nombre, imagen, propósito) y selecciona los canales más adecuados para llegar a tus primeros clientes. Puede ser a través de redes sociales, alianzas, publicidad o marketing de contenidos. Lo importante es generar una primera base de usuarios que te permita validar el negocio en el mercado real.

3ª Fase: Ensayar con un prototipo

Antes de lanzarte a lo grande, es necesario probar si el diseño que has creado funciona en el mundo real. Aquí entra en juego la filosofía del Lean Startup: construir, medir, aprender. En esta fase, existen 2 temas fundamentales:

La validación de ideas:

No te quedes solo con la intuición. Sal a la calle, habla con tus potenciales usuarios y escucha con atención. Las encuestas, entrevistas en profundidad y pruebas con prototipos básicos son esenciales para confirmar si realmente existe una demanda por lo que quieres ofrecer.

Una idea validada no es simplemente creativa, sino que tiene un potencial real de impacto en su mercado objetivo.

La adaptabilidad y mejora continua:

Construye un producto mínimo viable (MVP) que puedas lanzar de forma rápida y económica. Evalúa su desempeño, recoge feedback de los usuarios y mejora constantemente.

Este ciclo de iteración permite adaptarse a los cambios del mercado, corregir errores a tiempo y evitar grandes inversiones en productos que aún no han sido validados.

Ensayar es también una forma de ganar confianza, tanto en ti como en tu idea. Las pequeñas victorias en esta fase son fundamentales para seguir avanzando.

4ª Fase: Acción

Has validado la idea, diseñado el modelo, probado un prototipo... Ahora toca entrar en acción. Esta fase implica **lanzarte al mercado, buscar financiación si es necesario y dar inicio oficial a tu actividad.**

En esta etapa hay que ejecutar con determinación: contratar si es necesario, negociar con proveedores, establecer procesos internos y comenzar a vender.

Mantén siempre la mirada en tus indicadores clave, pero también en tu equipo, tu cultura empresarial y tus valores. El día a día del emprendimiento está lleno de decisiones, aprendizajes y retos.

La adaptabilidad y mejora continua:

Emprender es emocionante, sí. Pero también requiere mucho trabajo, compromiso y paciencia. No es un camino recto ni fácil. Hay días buenos y días no tan buenos.

Es fundamental **conocer muy bien tu proyecto**, profundizar en su entorno y **ser paciente en las primeras etapas**, donde todo parece avanzar más lento de lo esperado.

Recuerda: la realidad de un proyecto suele ser diferente a lo que imaginabas. Sin embargo, **todo lo que has trabajado en planificar, diseñar y validar será útil** para adaptarte mejor, tomar decisiones informadas y aumentar tus probabilidades de éxito.

¿Estás listo para comenzar tu IDEA?

Si alguna vez has pensado en emprender, recuerda que toda gran aventura comienza con una decisión valiente. No necesitas tener todas las respuestas desde el inicio, pero sí una actitud abierta al aprendizaje, un compromiso firme con tu visión y la voluntad de avanzar, paso a paso, incluso en medio de la incertidumbre.

Emprender no es un acto impulsivo, sino un proceso que combina análisis, creatividad, estrategia y acción. Es la oportunidad de construir algo propio, de generar impacto y de crecer tanto a nivel profesional como personal. Cada pequeño avance, cada iteración y cada obstáculo superado te acercan a transformar tu idea en una realidad sostenible.

Empezar es el primer paso.

Una sola decisión puede marcar el comienzo de algo extraordinario.

CONSTRUIR MARCA PERSONAL EN LINKEDIN



Por: **DAVID
GARROTE YÁÑEZ**

**EXPERTO EN
PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL**

Construir Marca Personal en LinkedIn: no es el algoritmo, eres tú.

LinkedIn está lleno de frases vacías, fórmulas repetidas y clones digitales. Pero en medio del ruido, aún destacan quienes entienden que una marca personal no se construye con likes, sino con autenticidad, claridad y propósito. David Garrote, experto en psicología organizacional, desmonta en este artículo mitos comunes y ofrece claves reales para dejar huella profesional en la red más influyente del mercado laboral.

Últimamente, entro en LinkedIn y **me cuesta distinguir si estoy leyendo a profesionales reales, tratando de compartir conocimientos únicos y genuinos, o a una plantilla de bots bien entrenados e impulsados por la inteligencia artificial.** Publicaciones que se sienten todas iguales, frases inspiradoras recicladas, titulares rimbombantes sin sustancia y una carrera absurda por acumular likes vacíos. Todo parece cada vez más uniforme. Como si estuviésemos compitiendo por quién copia mejor el mismo estilo. ¡Viva Chat GPT!

Y, sin embargo, **en medio de esa saturación, siguen brillando quienes tienen algo genuino que decir.** No por algoritmos. No por fórmulas mágicas. Sino porque han entendido que construir una marca personal no va de aparentar, sino de posicionarse con intención, constancia y fondo.

Vivimos en un contexto profesional donde tu “marca personal” no es opcional, sino imprescindible. **Y LinkedIn no es otra red social más, sino una plataforma donde se decide una parte importante de tu futuro laboral.** No es condición sine qua non, cierto, pero sí una herramienta útil para potenciar tu proyección de carrera. Un canal a través del cual potenciar tu visibilidad y tu posicionamiento profesional. Por ello, antes de lanzarte a publicar sin sentido, vamos a desmontar algunos mitos y entender qué significa realmente construir una marca personal aquí.

¿Qué es realmente la marca personal en LinkedIn?

La marca personal no va de tener un titular bonito o muchos contactos; va que otros te recuerden como alguien que aporta valor, genera confianza y, sobre todo, resuelve problemas concretos. Es el recuerdo que dejas cuando cierran la aplicación.

Piénsalo así: **el 50% del empleo nunca se publica, y el 80% de las personas acceden a él gracias a sus redes personales.** Esto es el mercado laboral oculto. LinkedIn, bien usado, es la puerta a ese mercado oculto, una oportunidad de estar presente cuando alguien necesite justamente lo que tú haces.

Además, **la marca personal bien construida actúa como un imán.** No busca trabajo: atrae oportunidades. No pide atención: genera interés. Y no improvisa cada paso: opera con visión de largo plazo.

Optimiza tu perfil: menos ruido, más claridad

Tu perfil no es un currículum online. Es una promesa. **Y una buena promesa se basa en tres pilares claros, según el modelo de Montoya y Vandehey (2005): autenticidad, visibilidad y consistencia.** Tu marca personal debe reflejar genuinamente quién eres, asegurando que las personas te reconozcan y confíen en ti a largo plazo.

- **Autenticidad:** Usa una foto profesional y real, no una sacada de una boda recortando a tu primo. Suena a broma, pero es que lo he visto en muchos perfiles. Algunos, de alta dirección.
- **Visibilidad:** Escribe un titular claro. Por ejemplo: “Ayudo a empresas tecnológicas a captar clientes B2B” es mejor que “experto en soluciones innovadoras”.
- **Consistencia:** Tu resumen debe sonar a ti. Si pareces un libro de autoayuda, nadie te creerá. Habla en primera persona, con claridad, sinceridad y cercanía.

Revisa también tu experiencia: no enumeres funciones. Cuenta logros, impactos, aprendizajes. Piensa que quien lo lee no quiere saber lo que hiciste, sino lo que puedes hacer por su empresa o por su negocio.

Estrategia de contenidos: menos publicaciones, más impacto

No publiques por obligación. Publica para ser útil. Olvida el algoritmo y premia el valor, no la frecuencia. Recordemos dos principios psicológicos fundamentales que aquí aplican de pleno:

- **Efecto de mera exposición (Zajonc, 1968):** Este principio explica que la repetición de tu presencia aumenta la familiaridad y la confianza. Pero no todo vale: publicar menos, pero contenido de calidad regularmente, crea conexiones más profundas que posts frecuentes y superficiales. En LinkedIn, como en la vida, marcar los tiempos es fundamental: publica el contenido que tu audiencia necesita consumir en una frecuencia que pueda digerir.
- **Prueba social (Cialdini, 1984):** Este concepto destaca que las personas tienden a confiar más en algo que ya ha sido validado por otros. Si generas interacciones auténticas y valiosas, tu credibilidad aumenta significativamente.

Ejemplos prácticos:

- En lugar de publicar cinco frases motivacionales por semana, publica un buen análisis mensual que dé soluciones concretas a problemas reales.
- En vez de pedir que te sigan o agenden llamadas contigo cada día, aporta primero algo útil (un recurso, un consejo o una reflexión genuina).

Y recuerda: **publicar no es sólo compartir información.**

Es construir una narrativa. Es mostrar cómo piensas, cómo analizas, cómo te diferencias. Cada post es un ladrillo más de tu posicionamiento.

Construye una red genuina y activa

LinkedIn no premia tener más contactos, premia tener mejores relaciones. Según el modelo de Brand Equity Personal de

Aaker (1991), **la fuerza de una marca personal depende de la notoriedad, asociaciones positivas, percepción de calidad y lealtad.** La calidad y la profundidad de las relaciones importan más que la cantidad.

Consejos:

- Personaliza siempre tus solicitudes de contacto.
- Interactúa con contenido que realmente te interese.
- Recomienda generosamente el trabajo de otros.

Una red activa no se construye sola. Hay que cuidarla. Comentar con criterio, compartir desde el respeto, conectar desde la autenticidad. Porque una red pasiva no genera confianza. Y sin confianza, no hay oportunidades.

La coherencia es tu mejor herramienta

Los bandazos restan credibilidad. Hoy soy experto en blockchain, mañana en coaching emocional y pasado en marketing digital... así nadie te creerá. Según la teoría de la coherencia cognitiva de Festinger (1957), **las personas buscan consistencia en los mensajes y comportamientos para poder confiar en ellos.**

Este modelo subraya que la coherencia sostenida en tu mensaje es crucial para que tu red profesional te perciba como fiable y competente.

Ejemplos prácticos de errores comunes:

- Cambiar tu especialidad cada mes porque está de moda.
- Publicar contenido que no refleja realmente lo que sabes hacer.
- Forzar una identidad profesional que no se sostiene en tu día a día.

Una marca personal fuerte no es solo la que destaca. Es la que resiste. Y eso se logra con claridad, repetición y autenticidad.

Conclusión: Menos viralidad, más autenticidad

Construir una marca personal efectiva en LinkedIn no es buscar viralidad fácil, sino aportar valor real y consistente. **No es competir por likes, es posicionarte estratégicamente para cuando surjan oportunidades.** La buena noticia: esto está en tus manos, no en las del algoritmo.

No es publicar más. Es publicar mejor.

No es parecer profesional. Es serlo.

No es gustar a todos. Es conectar con quienes realmente importan.

**Porque, al final, no es el algoritmo. Eres tú.
Y eso es la mejor noticia.**



HERRAMIENTAS DE IA QUE TODO EL MUNDO DEBERÍA UTILIZAR



Por: **LEYRE
DE LA CALZADA**

AI SOLUTION
ARCHITECT EN
MICROSOFT

Herramientas de IA que todo el mundo debería utilizar

Vivimos en una era en la que la inteligencia artificial (IA) ha dejado de ser una tecnología futurista para convertirse en una aliada cotidiana. Ya no se trata solo de robots o algoritmos complejos, sino de herramientas accesibles que pueden ayudarnos a trabajar mejor, ser más creativos, organizar nuestras tareas y tomar decisiones con mayor precisión. En este artículo, exploraremos algunas de las herramientas de IA más útiles para la vida personal y profesional, desde la automatización de tareas hasta la generación de contenido y el análisis de datos.

Introducción: ¿Qué puede hacer la IA por ti?

La inteligencia artificial hace referencia a sistemas informáticos capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana: reconocer imágenes, comprender lenguaje, generar textos, hacer predicciones, entre muchas otras. Estas capacidades se han integrado en múltiples plataformas, dando lugar a herramientas que están transformando nuestra forma de vivir y trabajar.

Desde automatizar correos hasta ayudarte a escribir un informe o crear una imagen desde cero, la IA está al alcance de todos. No hace falta ser programador ni experto en tecnología: basta con saber qué herramienta usar en el momento adecuado.

1. Automatización de tareas repetitivas

Muchas de nuestras tareas diarias son repetitivas: enviar correos, mover archivos, añadir eventos al calendario... Aquí es donde brilla la IA aplicada a la automatización.

Herramientas destacadas:

- **Zapier:** Conecta distintas aplicaciones (Gmail, Google Sheets, Slack, etc.) y automatiza flujos de trabajo sin necesidad de escribir código.
- **IFTTT (If This Then That):** Permite crear “recetas” que activan una acción cuando ocurre un evento

(por ejemplo: si recibo un email con adjunto, guárdalo en Drive automáticamente).

Estas herramientas nos permiten ahorrar horas de trabajo, minimizar errores humanos y enfocarnos en tareas más importantes.

2. Organización y productividad

La gestión del tiempo y la organización de tareas también se ha visto reforzada por la IA. Hoy en día, existen asistentes virtuales y plataformas inteligentes que nos ayudan a planificar, recordar y priorizar mejor.

Herramientas destacadas:

- **Notion AI:** Aporta funcionalidades de escritura automática, resumen de notas, generación de listas y propuestas de estructura dentro de Notion, una app muy utilizada para organización personal y de equipos.
- **Microsoft Power Automate:** Facilita la creación de flujos automatizados entre servicios de Microsoft 365 y otras aplicaciones externas. Por ejemplo, puedes configurar alertas automáticas cuando se recibe un formulario o un documento se actualiza.

Estas soluciones eliminan la necesidad de revisar manualmente cada tarea y optimizan la gestión del tiempo.

3. Creación y edición de contenidos

La IA también está revolucionando la manera en que escribimos, diseñamos y compartimos ideas. Ya sea para escribir un correo, generar un artículo o diseñar una imagen para redes sociales, existen herramientas que facilitan la creatividad y la calidad.

Para texto:

- **ChatGPT (como este mismo artículo):** Ideal para redactar emails, posts, resúmenes, lluvia de ideas, o incluso poesía.

- **Jasper AI:** Especializada en contenido de marketing, puede generar textos persuasivos, descripciones de productos o newsletters.
- **Grammarly / ProWritingAid:** Analizan tus textos y ofrecen correcciones gramaticales, sugerencias de estilo y mejoras de claridad.

Para contenido visual:

- **DALL-E:** Genera imágenes a partir de descripciones en lenguaje natural. Perfecto para ilustraciones originales.
- **Midjourney:** Produce arte visual altamente estilizado, muy usado para branding o inspiración visual.

Estas herramientas democratizan la creación de contenido: no hace falta ser escritor ni diseñador para producir materiales profesionales.

4. Análisis de datos y toma de decisiones

La IA es especialmente poderosa en la interpretación de datos. Gracias al aprendizaje automático y otras técnicas, hoy es posible identificar patrones y tomar decisiones informadas a partir de grandes volúmenes de información.

Herramientas destacadas:

- **Microsoft Power BI:** Plataforma de análisis empresarial que permite crear informes visuales interactivos con capacidad de predicción.
- **Tableau:** Facilita la exploración visual de datos para usuarios de todos los niveles.
- **Google Analytics:** Aunque no es puramente una herramienta de IA, incorpora capacidades inteligentes para entender el comportamiento de los usuarios en sitios web y apps.

Estas herramientas permiten tomar decisiones estratégicas basadas en datos reales, algo cada vez más importante tanto en empresas como en proyectos personales.

herramientas nos permiten ahorrar horas de trabajo, minimizar errores humanos y enfocarnos en tareas más importantes.

Conclusión: La IA como compañera diaria

Lejos de reemplazarnos, la inteligencia artificial está aquí para potenciarnos. Ya sea automatizando tareas repetitivas, ayudándonos a escribir más rápido, organizando mejor nuestro tiempo o ayudando a analizar información compleja, estas herramientas están al servicio de todos. Y lo mejor: muchas de ellas tienen versiones gratuitas o de bajo coste.

Como arquitecta de soluciones de inteligencia artificial, veo cada día cómo estas tecnologías empoderan a personas y organizaciones. Mi consejo es simple: empieza con una o dos herramientas, explora, experimenta, y verás cómo la IA puede mejorar tu día a día sin complicaciones técnicas.

Categoría	Herramientas	¿Para qué sirve?
Automatización de tareas	Zapier, IFTTT	Automatizar tareas repetitivas entre apps (correo, archivos, recordatorios...)
Organización y productividad	Notion AI, Power Automate	Programar tareas, gestionar flujos de trabajo, mejorar productividad
Creación de texto	ChatGPT, Jasper, Grammarly, ProWritingAid	Redactar, revisar y mejorar contenidos escritos
Generación de imágenes	DALL-E, Midjourney	Crear ilustraciones e imágenes a partir de descripciones en texto
Análisis de datos	Power BI, Tableau, Google Analytics	Visualizar, analizar y comprender datos para tomar decisiones informadas

El futuro ya está aquí, y es más accesible de lo que parece. ¿Te animas a probarlo?

SALUD MENTAL Y BIENESTAR LABORAL



Por: **LORENA
ZOILA PEIRÓ**

MÉDICO EN
EL HOSPITAL
UNIVERSITARIO SANT
JOAN D'ALACANT

Cuidar con humanidad en tiempos digitales

El bienestar laboral no es un extra: cuidar la salud mental es responsabilidad de todos

En los últimos años, la salud mental ha dejado de ser un tema tabú para convertirse en una prioridad en el entorno laboral. No es una moda pasajera, ni un lujo para quienes “pueden permitírselo”: es una necesidad estructural que afecta directamente al rendimiento, la motivación y la forma en que nos relacionamos dentro y fuera del trabajo.

Según la OMS, el 15% de los adultos en edad laboral padece algún trastorno mental. En Europa, casi la mitad de las personas encuestadas en 2023 reportó haber experimentado algún problema emocional en el último año. Estas cifras son una llamada de atención.

Hablar de salud mental ya no es solo hablar de evitar el sufrimiento. Es hablar de cómo queremos construir nuestras organizaciones, nuestras relaciones laborales y nuestro día a día.

Invertir en bienestar no es un gasto: es una decisión estratégica

Un entorno laboral que cuida funciona mejor. No se trata de algo etéreo, sino medible:

- Un profesional que se siente bien rinde más.
- Un equipo que se siente valorado coopera mejor.
- Una empresa que cuida, fideliza.

Las organizaciones que invierten en bienestar emocional aumentan hasta un 25% su rendimiento. La correlación es clara: el bienestar de las personas impulsa el bienestar de las organizaciones.

Identificar y prevenir el malestar emocional

Las causas más comunes del malestar en el trabajo están claras:

- Sobrecarga constante
- Falta de autonomía
- Ambigüedad de roles
- Exigencias emocionales elevadas
- Liderazgo disfuncional

Y también sus soluciones: gestión del tiempo, autocuidado, claridad en las funciones, y sobre todo, un liderazgo empático y humano.

El bienestar comienza en lo cotidiano

No hacen falta grandes revoluciones para empezar:

- Las pausas activas o el mindfulness mejoran la concentración.
- La actividad física reduce ansiedad y estrés.
- La flexibilidad laboral favorece la conciliación y disminuye la rotación.

Son medidas pequeñas que transforman entornos. El bienestar no es una utopía: empieza con voluntad y compromiso diario.

Apoyo real, no solo eslóganes

Decir “las personas son lo primero” no basta. Hay que demostrarlo con hechos:

- Programas de apoyo psicológico accesibles.
- Espacios de escucha donde hablar sin miedo.
- Una cultura basada en el respeto, la coherencia y la empatía.

Las organizaciones que cuidan bien lo hacen sin paternalismo, pero con firmeza y sensibilidad. Y se nota.

Medir para mejorar

Lo que no se mide, no se transforma. Algunos indicadores clave del bienestar son:

- Absentismo y rotación
- Nivel de implicación y motivación
- Conflictos interpersonales o clima organizacional
- Uso de recursos emocionales

Pero medir no basta. Hace falta analizar, ajustar, y —sobre todo— implicar. Porque lo que más desmotiva no es trabajar mucho, sino no sentir que se valora ni se mejora.

Bienestar laboral y bienestar personal: un equilibrio necesario

Nuestra salud mental influye directamente en cómo trabajamos, cómo decidimos y cómo nos relacionamos. Un profesional que cuida su salud mental sabrá gestionar mejor los conflictos, las tensiones, los cambios o la presión.

Pero también es importante cuidar el otro lado: el bienestar extralaboral. Aquí el liderazgo no puede intervenir, pero la responsabilidad personal sí. Saber parar, pedir ayuda, rodearse de vínculos saludables, y adquirir herramientas para la gestión emocional es clave para vivir con más equilibrio.

La RSC y la humanización como ejes del cambio

Hoy, muchas empresas ya cuentan con políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), algo que las nuevas generaciones valoran profundamente. Dentro de estos planes, el bienestar laboral y la humanización ya no son complementos, sino pilares.

Humanizar no es solo cuidar personas: es cuidar procesos, espacios, relaciones y formas de hacer. Es volver a poner el foco en el sentido de lo que hacemos. En cómo lo hacemos. En cómo lo vivimos.

En un mundo cada vez más automatizado, lo humano es lo que más valor tiene.

¿Y la inteligencia artificial? ¿Aliada o amenaza?

La tecnología no es el problema. Lo es el uso que hacemos de ella. La inteligencia artificial —bien aplicada— puede ser una gran aliada:

- Ayuda a detectar riesgos de burnout antes de que sea tarde.
- Permite personalizar el bienestar y medir el impacto de las acciones.
- Libera tiempo para centrarnos en lo que más importa: las personas.

Pero nada de esto tiene sentido si perdemos de vista el propósito. La IA puede ayudarnos a cuidar... si cuidamos cómo la usamos.

Conclusión: cuidar no es un gesto. Es una actitud

Cuidar la salud mental de quienes forman una organización no es una acción puntual: es una forma de liderar, de convivir y de construir futuro.

Porque la calidad mental define cómo nos relacionamos, cómo trabajamos, cómo afrontamos la vida. Y porque al final, si quienes construyen las organizaciones no están bien, nada de lo que se construya lo estará.

La humanización, la responsabilidad compartida y la tecnología con propósito no son ideas bonitas: son el camino. Y están en nuestras manos.

WE'RE IN



"Profesores de alta calidad y experiencia. Cursé el Máster en la sede de Barcelona, llegué estudiando, me quedé trabajando. Ha sido una grata experiencia, con momentos muy agotadores y una gran satisfacción de vuelta. Hoy, mis dashboards han generado una revolución en mi compañía gracias a lo aprendido."

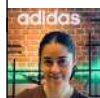


Erika Canales

- + Data Analytics en Boehringer Ingelheim
- + Máster en Business Intelligence e IA



"Me gustó muchísimo el plan de estudios del máster. Conocí a personas y a profesores que me dieron un conocimiento increíble, el trato fue muy cercano e INESDI me abrió las puertas al mercado español. Recomendando 100%."



Paulina Gallardo

- + Manager Reporting & Analytics en ADIDAS
- + Máster en Business Intelligence e IA



"Los profesores y el contenido que ofrecían, son de muy buena calidad, ya que están actualizados a la realidad del mercado actual. Recomendaría Inesdi 100%, sin lugar a dudas"



José Miguel Fontana

- + Project Manager en HP Enterprise
- + Máster en Project Management e Innovación



"Me gustó mucho la metodología de aprendizaje que combina parte teórica y parte práctica, sobre todo aprender a partir de casos reales que explican los profesores. El equipo de coordinación siempre estuvo ahí para nosotros, de una manera muy cercana y familiar. Ahora que he terminado esta experiencia, me siento preparada para enfrentar el futuro laboral"



Carmen Mari Sanz

- + Marketing Intelligence en Grupo Planeta
- + Máster en Marketing Digital e IA

IN

El equipo que ha coordinado y elaborado este informe expresa su agradecimiento a todas aquellas personas que han prestado su ayuda y colaboración para que este proyecto esté en tus manos.

INESDI⁺

BUSINESS
TECHSCHOOL

www.inesdi.com



RED DE EDUCACIÓN SUPERIOR

 Planeta Formación y Universidades