

LA NUEVA EMPLEABILIDAD: LO QUE BUSCAN LAS EMPRESAS Y CÓMO PREPARARTE PARA EL FUTURO

Autor

Marta Grañó - Consultora en Liderazgo, Transformación & Personas

RED DE EDUCACIÓN SUPERIOR

 Planeta Formación Universidades

Durante años, construir una carrera profesional parecía seguir un camino bastante predecible: estudiar, adquirir experiencia y seguir acumulando conocimientos. Hoy ese recorrido ya no garantiza el éxito.

La inteligencia artificial, la digitalización y la rapidez con la que evolucionan las organizaciones están cambiando la forma de trabajar y también la manera en que las empresas identifican y seleccionan el talento.

En este nuevo escenario, la experiencia sigue siendo importante, pero ya no es suficiente. Las empresas buscan profesionales capaces de aprender, adaptarse y generar valor en entornos de cambio constante.

Este informe explica cómo ha cambiado la empleabilidad, qué competencias marcan hoy la diferencia y cómo puedes prepararte para seguir siendo un profesional relevante.

La nueva empleabilidad ya no consiste en demostrar todo lo que sabes. Consiste en demostrar tu capacidad para seguir aprendiendo y aportar valor.

1. La contratación ha cambiado para siempre

Del currículum al potencial

Durante mucho tiempo, el currículum fue la mejor carta de presentación de un candidato. La formación, la experiencia y los conocimientos técnicos eran suficientes para anticipar el valor que una persona podía aportar a una organización.

Hoy esa lógica ha cambiado.

Según el *Future of Jobs Report 2025* del Foro Económico Mundial, cerca del **40 % de las competencias que hoy demandan las empresas cambiarán antes de 2030**. En un mercado laboral en constante transformación, la experiencia sigue siendo importante, pero ya no basta para predecir el rendimiento futuro.

Las organizaciones buscan profesionales capaces de aprender con rapidez, adaptarse a nuevas formas de trabajar e incorporar herramientas como la inteligencia artificial para mejorar su forma de trabajar y aportar más valor.

La IA no está sustituyendo profesiones, sino transformando muchas de las tareas que realizamos cada día. Por eso cobran más importancia capacidades como el pensamiento crítico, la creatividad, la comunicación o la toma de decisiones: habilidades que permiten trabajar mejor con la tecnología y potenciar aquello que las personas hacen mejor.

En definitiva, la empleabilidad ya no depende solo del currículum construido hasta hoy, sino del potencial para seguir evolucionando mañana.

Dos candidatos, dos formas de entender la empleabilidad

Imagina dos candidatos con una formación y una experiencia similares. Uno sigue trabajando exactamente igual que hace tres años. El otro ha aprovechado estos últimos años para formarse en nuevas competencias, incorporar la inteligencia artificial a su trabajo y asumir proyectos que amplían su experiencia.

Los dos tienen experiencia.

Pero sólo uno demuestra capacidad para evolucionar.

Y esa diferencia pesa cada vez más en los procesos de selección.

Del currículum al potencial

ANTES	AHORA
Experiencia	Potencial de desarrollo
Conocimientos	Aprendizaje continuo
Títulos	Competencias
Currículum	Evidencias de impacto
Saber hacer	Adaptarse y evolucionar

El currículum abre puertas. El potencial decide quién se queda.

2. Las competencias que marcan la diferencia

Lo que realmente buscan las empresas

Las empresas ya no buscan únicamente conocimientos. Buscan personas capaces de evolucionar con la organización y aportar valor en un entorno donde el cambio forma parte del día a día.

Más que una larga lista de habilidades, hoy destacan cuatro grandes capacidades.

2.1. Aprender más rápido que el cambio

La capacidad de aprender se ha convertido en una de las competencias más valiosas. Las empresas buscan personas curiosas, con iniciativa para actualizar sus conocimientos y abiertas a incorporar nuevas formas de trabajar.

Aprender ya no es una etapa de la carrera profesional, es una forma de trabajar.

2.2. Trabajar con la tecnología, no competir contra ella

Las competencias digitales son ya un requisito básico. A ellas se suma la capacidad de utilizar la inteligencia artificial para automatizar tareas, analizar información y dedicar más tiempo a las actividades donde las personas generan mayor valor.

La ventaja competitiva no es competir con la inteligencia artificial, sino saber trabajar con ella.

2.3. Multiplicar el valor trabajando con otras personas

A medida que avanza la tecnología, las capacidades humanas ganan protagonismo. Comunicar con claridad, colaborar, generar confianza o gestionar las emociones son habilidades cada vez más importantes para trabajar en equipos diversos y entornos híbridos.

2.4. Convertir las ideas en resultados

Las organizaciones necesitan profesionales capaces de analizar, decidir y actuar. El pensamiento crítico, la iniciativa, la resolución de problemas y la autonomía permiten transformar el conocimiento en resultados y generar impacto.

El profesional que buscan las empresas

La empleabilidad ya no depende de elegir entre capacidades humanas o digitales. La diferencia está en saber combinarlas.

PROFESIONAL MÁS EMPLEABLE		
CAPACIDADES HUMANAS	+	CAPACIDADES DIGITALES
✓ Adaptabilidad		✓ IA aplicada al trabajo
✓ Comunicación		✓ Competencias digitales
✓ Pensamiento crítico		✓ Automatización
✓ Inteligencia emocional		✓ Herramientas colaborativas
✓ Trabajo en equipo		✓ Gestión de datos
= MAYOR CAPACIDAD DE GENERAR VALOR		

3. Más allá del currículum: cómo demostrar tu valor

Desarrollar las competencias que buscan las empresas es imprescindible. Pero existe un paso igual de importante: **hacerlas visibles**.

En un mercado laboral donde muchos profesionales tienen una formación y una experiencia similares, el currículum ya no basta para diferenciarse. Las empresas quieren evidencias de cómo trabajas, cómo resuelves problemas y qué valor puedes aportar desde el primer día.

La experiencia sigue siendo importante, pero hoy también cuentan los proyectos que has impulsado, las iniciativas en las que has participado, los resultados que has conseguido y la forma en que compartes tu conocimiento.

Un **portfolio profesional**, por ejemplo, permite mostrar casos prácticos, proyectos, presentaciones o logros que reflejan mejor tus capacidades que una simple lista de funciones desempeñadas. Del mismo modo, mantener una formación continua y obtener certificaciones demuestra una actitud muy valorada: la voluntad de seguir aprendiendo.

También tu presencia en **LinkedIn** forma parte de tu identidad profesional. Un perfil actualizado, una red de contactos de calidad y compartir aprendizajes o experiencias ayudan a reforzar tu credibilidad y aumentan tu visibilidad ante empresas y reclutadores.

En definitiva, la nueva empleabilidad no consiste solo en adquirir competencias, sino en demostrar, con hechos, el valor que eres capaz de aportar.

¿Qué valoran las empresas?	
Antes	Hoy
Curriculum	Portfolio y proyectos
Años de experiencia	Resultados e impacto
Formación	Aprendizaje continuo
Funciones desempeñadas	Valor aportado
Títulos	Competencias demostradas

El talento que no se ve es un talento que difícilmente será reconocido.

4. Cómo convertirte en un profesional imprescindible

El futuro del trabajo seguirá evolucionando. Cambiarán las tecnologías, surgirán nuevas profesiones y las empresas continuarán transformando la forma en que trabajan y seleccionan el talento. Lo que marcará la diferencia será desarrollar la capacidad para adaptarse a ellos.

Tu empleabilidad no depende únicamente del mercado. Depende, sobre todo, de las decisiones que tomas cada día para seguir aprendiendo, evolucionando y aportar valor.

Tu hoja de ruta para impulsar tu empleabilidad



1. Aprende de forma continua.

Actualiza tus conocimientos y desarrolla nuevas competencias. La mejor inversión profesional es no dejar nunca de aprender.

2. Trabaja con la tecnología.

Incorpora la inteligencia artificial y otras herramientas digitales para mejorar tu productividad y centrarte en las tareas donde más valor aportas.

3. Especialízate sin dejar de evolucionar.

Construye una sólida base de conocimiento, pero mantén la curiosidad para seguir creciendo y adaptarte a nuevos retos.

4. Haz visible tu talento.

Comparte proyectos, fortalece tu marca personal y demuestra con evidencias el impacto de tu trabajo.

5. Convierte el aprendizaje en un hábito a única formación, sino con una actitud permanente de mejora. as amplían tus oportunidades. Porque el mejor momento para empezar a construir la empleabilidad del futuro es hoy.

Y tú, ¿cómo está tu empleabilidad?

Antes de cerrar este informe, dedica unos minutos a responder estas preguntas:

- ¿He aprendido una competencia nueva en los últimos seis meses?
- ¿Utilizo la inteligencia artificial para ser más productivo en mi trabajo?
- ¿Puedo demostrar mi experiencia mediante proyectos o resultados concretos?
- ¿Mi perfil de LinkedIn refleja quién soy hoy como profesional?
- ¿Estoy dedicando tiempo a prepararme para el trabajo que tendré mañana?

Si has respondido "no" a varias de estas preguntas, no lo veas como un motivo de preocupación, sino como una oportunidad. Porque la empleabilidad del futuro empieza a construirse con las decisiones que tomas hoy.

El mercado laboral seguirá cambiando. Esa es la única certeza. Y la buena noticia es que la empleabilidad no depende únicamente de esos cambios, sino de cómo decides afrontarlos. Cada nueva competencia que desarrollas, cada proyecto que emprendes y cada aprendizaje que incorporas amplían tus oportunidades. Porque el mejor momento para empezar a construir la empleabilidad del futuro es hoy.

INESDI⁺ BUSINESS TECHSCHOOL

www.inesdi.com



RED DE EDUCACIÓN SUPERIOR



Planeta Formación Universidades