



04

FOPP 4ESO · 4.º ESO

Formación y Orientación Personal y Profesional

Itinerarios, derechos laborales y orientación. La asignatura nueva de la LOMLOE, sin material decente disponible. Hasta ahora.

10 UNIDADES · CURRÍCULO ESTATAL LOMLOE · REAL DECRETO 217/2022

EDITORIAL

profedeconomia.es

EDICIÓN

Curso 2026/27 · borrador

GENERADO

21 de mayo de 2026

SOBRE ESTE LIBRO

Este libro forma parte de los materiales abiertos de **profedeconomia.es**, una plataforma de recursos para profesores de instituto de economía, empresa y finanzas. Todo el contenido se publica bajo licencia *Creative Commons BY-NC-SA*: podéis copiarlo, redistribuirlo y adaptarlo siempre que citéis la autoría y no lo uséis con fines comerciales.

Este libro se basa en el currículo básico estatal LOMLOE para **Formación y Orientación Personal y Profesional** (Real Decreto 217/2022). Cada comunidad autónoma establece concreciones específicas en su currículo propio; conviene consultar la concreción de vuestra CCAA para ajustar la programación al centro.

Composición tipográfica con Fraunces y Switzer. Generado con Astro y paged.js. Comentarios, erratas y propuestas:
hola@profedeconomia.es.

Contenido

01	Autoconocimiento e identidad personal	5
	<i>Antes de decidir qué estudiar, qué trabajo buscar o a qué dedicar los próximos cinco años, conviene saber quién eres realmente —y no quién los demás dan por hecho que eres.</i>	
02	Emociones, autoestima y salud mental	21
	<i>Lo que sientes no es un problema técnico que haya que arreglar deprisa. Es información valiosa que conviene aprender a leer, a regular y, cuando pesa demasiado, a compartir con alguien que pueda ayudarte.</i>	
03	Mi entorno: familiar, social y digital	37
	<i>Nadie decide en el vacío. Antes de elegir itinerario, oficio o pareja, alguien os ha enseñado lo que es posible y lo que no, qué se mira, qué se calla y a quién se sigue. Ver ese marco es el primer paso para decidir con autonomía dentro de él.</i>	
04	Cómo tomamos decisiones	51
	<i>Decidir es la cosa más banal y más importante que harás hoy. Eliges desayuno, eliges con quién te sientas, eliges qué responder a un mensaje. Y, en algún momento de este curso, elegirás qué estudias el año que viene. La buena noticia: decidir mejor se entrena.</i>	
05	El sistema educativo: itinerarios tras 4.º ESO	67
	<i>Acabar 4.º ESO es la primera bifurcación de verdad de la vida. La buena noticia es que el sistema educativo español ofrece muchas más puertas de las que normalmente se cuentan en el instituto. La mala es que casi ninguna está dibujada en un mapa claro. Esta unidad es ese mapa.</i>	

- 06** **Formación Profesional, Universidad y becas** **83**
Si la Unit 5 era el mapa, esta es la guía operativa para moverse por él: qué familias profesionales pisa fuerte el mercado, cómo se calcula de verdad la nota de admisión a la universidad, qué titulaciones existen más allá del grado y, sobre todo, cómo pagar todo esto con las becas y ayudas que ya están sobre la mesa.
-
- 07** **El mundo del trabajo: mercado laboral en España** **98**
El mercado laboral español tiene reglas concretas, sectores con futuros muy distintos y un problema crónico que casi nadie sabe explicar bien: el paro juvenil más alto de Europa. Antes de elegir profesión conviene leer el mapa.
-
- 08** **Tus derechos como trabajador** **114**
Trabajar no es solo cobrar a fin de mes. Es entrar en un contrato con derechos exigibles y obligaciones concretas. Esta unidad es el manual básico de lo que la ley dice que te corresponde desde el primer día, incluso si tu primer contrato dura solo tres meses de verano.
-
- 09** **Buscar empleo: CV, marca personal y entrevista** **130**
Encontrar trabajo no es un golpe de suerte. Es un proceso con piezas identificables: un currículum bien escrito, una carta que la empresa quiera leer, una huella digital cuidada, una entrevista bien preparada y unas fuentes de ofertas serias. Esta unidad es el kit completo para que tu primer "sí" llegue antes y sea mejor.
-
- 10** **Mi proyecto de vida: capstone integrador** **146**
Las nueve unidades anteriores han sido herramientas sueltas: autoconocimiento, entorno, decisiones, mapa formativo, mundo laboral, búsqueda de empleo. Esta unidad es donde todas esas piezas se ensamblan en un único proyecto personal. No es un examen final ni un plan irrevocable: es una hipótesis razonada con la mejor información que tienes hoy y un compromiso de revisarla mañana.
-

UNIDAD 1 · BLOC A

01

Autoconocimiento e identidad personal

Antes de decidir qué estudiar, qué trabajo buscar o a qué dedicar los próximos cinco años, conviene saber quién eres realmente —y no quién los demás dan por hecho que eres.

DURACIÓN

7-8 sesiones · 2,5
semanas

CONCEPTOS CLAVE

autoconocimiento ·
identidad personal ·
valores · propósito · ikigai
· fortalezas

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Distinguir la identidad personal de los roles sociales que se asumen en la familia, el instituto o el grupo de amigos.
- Identificar tus cinco valores principales y ordenarlos en una jerarquía explícita que puedas defender.
- Aplicar la teoría de las ocho inteligencias múltiples de Howard Gardner a tu propio perfil, sin reducirte a una sola.
- Construir un DAFO personal coherente que recoja fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas con ejemplos concretos.

Tiempo estimado de lectura: 15-18 min · **Saberes LOMLOE:** A.1, A.2 · **Pre-requisitos:** ninguno (esta es la primera unidad).

Al acabar esta unidad sabrás:

- Distinguir tu **identidad personal** de los **roles sociales** que ejerces en la familia, el instituto o el grupo de amigos.
- Identificar tus cinco valores principales y ordenarlos en una jerarquía explícita que puedas defender.
- Aplicar las ocho **inteligencias múltiples** de Gardner a tu propio perfil sin reducirte a una sola.
- Construir un **DAFO personal** coherente, con ejemplos concretos en cada casilla.

Esta asignatura empieza por una pregunta que parece obvia pero que casi nadie se ha tomado en serio antes de los dieciséis años: **¿quién eres tú exactamente?** No se trata de una pregunta filosófica abstracta. Es una pregunta práctica, porque dentro de unos meses tendrás que decidir si te vas a Bachillerato o a Formación Profesional, qué modalidad eliges, en qué centro te matriculas y, un poco más adelante, a qué clase de trabajo quieres dedicar buena parte de tu

vida adulta. Si no sabes quién eres, esas decisiones se toman al azar o, peor, las toma otra persona por ti.

Conocerse a uno mismo no es un don que aparece de golpe. Es un trabajo lento que se hace con herramientas concretas. En esta primera unidad vamos a aprender cuatro de las más útiles: separar tu **identidad** de los **roles** que ejerces, identificar tus **valores** y ordenarlos por prioridad, reconocer tus **fortalezas y debilidades** con la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner, y construir tu propio **DAFO personal** para tomar decisiones con la cabeza más clara.

Y conviene avisar de algo desde el principio: este libro **no te va a decir lo que tienes que ser**. Te va a dar herramientas para que lo decidas tú, con criterio.

Identidad personal y roles sociales

Una de las confusiones más habituales a los dieciséis años —y también a los cuarenta— es mezclar la **identidad personal** con los **roles sociales** que cada uno asume en distintos contextos. Son cosas distintas y conviene separarlas con precisión, porque si no acabas creyendo que eres lo que los demás esperan que seas.

Qué entendemos por identidad personal

La identidad personal es el conjunto de **valores, creencias, intereses, capacidades y modos de estar en el mundo** que te hacen ser tú y no otra persona. Tiene tres rasgos que la diferencian de cualquier otra cosa:

- Es **relativamente estable** en el tiempo, aunque evoluciona con la experiencia. La identidad de los seis años no es la de los dieciséis ni la de los cuarenta, pero hay un hilo de continuidad que reconoces como *tú mismo*.
- Es **propia y no transferible**. Ninguna otra persona, por muy parecida que sea a ti, tiene exactamente tu combinación de valores, intereses y modos.
- Es **integradora**: une lo que piensas, lo que sientes y lo que haces en un patrón coherente. Cuando esos tres no encajan, hablamos de *crisis de identidad* o, en términos psicológicos más recientes, de *disonancia*.

CONCEPTO CLAVE

Identidad personal

La identidad personal es la combinación estable, propia e integradora de valores, creencias, intereses y capacidades que te define como persona distinta de las demás. No coincide con tu nombre, tu edad ni los roles que ejerces; está debajo de todo eso y los condiciona.

Qué son los roles sociales

Un **rol social** es el papel que ejerces dentro de un grupo o institución concreta. Eres *hijo o hija* dentro de tu familia, *estudiante* dentro del instituto, *amigo o amiga* dentro de tu grupo, *jugador* dentro de un equipo deportivo, *compañero* dentro de un proyecto. Cada rol viene con un conjunto de expectativas: lo que se supone que tienes que hacer, decir y aparentar en ese contexto.

Los roles son útiles —sin ellos la convivencia sería imposible— pero **no son tu identidad**. Una persona puede ser excelente en un rol (el típico *alumno modelo*) y sentirse vacía porque ese rol no encaja con lo que realmente es por dentro. También es habitual lo contrario: alguien con malas notas que en otro contexto demuestra una capacidad de liderazgo, una creatividad o una empatía que el rol de estudiante no permite ver.

Por qué importa la diferencia

Confundir identidad y rol tiene dos consecuencias graves:

- **Decidir según expectativas ajenas.** Si crees que tu identidad es *ser el buen estudiante*, elegirás Bachillerato aunque la FP encaje mejor con quien eres. Si crees que tu identidad es *ser la divertida del grupo*, descartarás carreras o profesiones que requieren concentración solitaria, aunque te apasionen.
- **Crisis al cambiar de contexto.** Quien apoya toda su identidad en un solo rol —el deportista de élite, el delegado de clase, el hijo perfecto— entra en crisis cuando ese rol desaparece o cambia. Lesiones, mudanzas, rupturas: situaciones normales se viven como destrucción del yo porque no hay identidad debajo del rol.

La idea práctica es sencilla: **los roles cambian a lo largo de la vida; la identidad, no tanto.** Vale la pena tener clara la segunda antes de invertir años de tu vida en optimizar la primera.

EJEMPLO REAL

Andreu Buenafuente: del electricista al humorista, sin perder identidad

A los dieciocho años, Andreu Buenafuente trabajaba como electricista en Reus. Habría podido pasar toda su vida laboral en ese rol y muchos lo daban por hecho. En vez de eso, montó una emisora de radio local y empezó a hacer humor, primero como hobby. Tardó casi una década en vivir de ello. En una entrevista reciente decía que *«el oficio de electricista lo cambié por el de comunicador, pero la persona curiosa, observadora y un poco insolente que era a los quince sigue siendo la misma»*. Los roles cambiaron tres o cuatro veces; la identidad — curiosidad, observación, humor— se mantuvo. Ese hilo es lo que conviene encontrar pronto.

Fuente: Entrevista a Andreu Buenafuente, **La Vanguardia**, abril 2023

Los valores: lo que de verdad importa

Tus **valores** son las cosas que consideras importantes en la vida y que orientan tus decisiones, lo confieses o no. Aunque no los hayas escrito nunca en una lista, los valores están presentes cada vez que decides qué hacer un sábado por la tarde, a quién dedicas tu tiempo, qué te molesta de los demás o qué admiras de alguien.

Una lista de valores comunes

No hay una lista universal cerrada, pero estos quince valores aparecen en casi todos los inventarios psicológicos contemporáneos (Schwartz, Rokeach, Values in Action). Léelos despacio:

- **Familia.** Mantener vínculos estrechos con padres, hermanos, parientes.
- **Amistad.** Cultivar relaciones profundas con personas elegidas.
- **Libertad.** Decidir por uno mismo sin coacciones externas.
- **Justicia.** Que cada persona reciba lo que le corresponde.
- **Seguridad.** Estabilidad económica, laboral, emocional.
- **Creatividad.** Crear cosas nuevas, expresarse, innovar.
- **Conocimiento.** Aprender continuamente, entender cómo funcionan las cosas.

- **Salud.** Cuidar el cuerpo y la mente como prioridad.
- **Reconocimiento.** Que los demás valoren lo que haces.
- **Éxito.** Cumplir objetivos visibles y medibles.
- **Honestidad.** Decir la verdad aunque incomode.
- **Aventura.** Buscar experiencias intensas y novedosas.
- **Espiritualidad.** Conectar con algo más grande que uno mismo (religioso o no).
- **Servicio.** Ayudar a otras personas o contribuir al bien común.
- **Tradicición.** Conservar costumbres y formas heredadas.

Nadie tiene un solo valor. Todos tenemos varios, y la cuestión interesante no es *cuáles* tienes sino *en qué orden* los pones cuando entran en conflicto.

El ejercicio de la jerarquía

La pregunta práctica es: si tuvieras que elegir entre dos valores tuyos que se enfrentan en una decisión, ¿cuál ganaría? Imagina:

- Te ofrecen un trabajo bien pagado lejos de tu familia. ¿Pesa más la **seguridad económica** o la **familia**?
- Te invitan a una fiesta importante el día antes de un examen decisivo. ¿Pesa más la **amistad** o el **éxito**?
- Descubres que tu mejor amigo ha copiado en un examen. ¿Pesa más la **honestidad** o la **amistad**?

No hay respuestas correctas universales. Hay tu respuesta. Y conocer tu jerarquía explícita — no la que tus padres o tus profesores creen que tienes— es la herramienta más útil para no arrepentirte de decisiones importantes.

El ejercicio canónico es el siguiente: de la lista de quince valores, elige los **cinco que más te importan**. Después ordénalos del 1 al 5. Después escribe una frase explicando por qué el número 1 va antes que el 2. Si no puedes justificarlo, probablemente ese no sea tu orden real.



Escribir a mano la propia jerarquía de valores —no solo pensarla— es lo que la convierte en una herramienta de decisión. Lo que no se escribe, se olvida la primera vez que aparece una presión externa.

Foto: David Schwarzenberg, CC0 / dominio público vía Wikimedia Commons

El ikigai: la versión japonesa del propósito

Una de las ideas más útiles para pensar tu propósito vital viene de Okinawa, una isla del sur de Japón conocida por la longevidad de sus habitantes. La palabra **ikigai** (生き甲斐) se traduce aproximadamente como *razón de ser* o *aquello por lo que merece la pena levantarse cada mañana*.

El modelo popular del ikigai —tal y como lo divulgaron García y Miralles en su libro de 2016— propone buscar la intersección de cuatro círculos:

- **Lo que amas.** Aquello que harías incluso si nadie te lo pidiera.
- **Lo que sabes hacer bien.** Aquello en lo que tienes talento o has desarrollado destreza.
- **Lo que el mundo necesita.** Aquello por lo que alguien estaría dispuesto a agradecer tu trabajo.
- **Aquello por lo que te pueden pagar.** Aquello que el mercado retribuye económicamente.

El punto en el que los cuatro círculos se solapan es tu *ikigai*: una actividad que amas, en la que eres bueno, que es útil para los demás y que te da independencia económica.

Pocas personas encuentran su ikigai del todo a los dieciséis años, y muchas tardan décadas en aproximarse. Pero conocer el modelo sirve para detectar **qué círculo te falta** en lo que haces actualmente. Si solo cumples *lo que amas* sin pensar en si alguien te lo pagará, vives en pasión sin recursos; si solo cumples *aquello por lo que te pagan*, sin amor ni utilidad social, vives en lo que David Graeber llamó *trabajos de mierda*.



El torii flotante de Itsukushima (Hiroshima). El concepto de ikigai nace en una cultura, la japonesa, que separa con cuidado la actividad útil del rendimiento medible. Conviene recordar que el modelo de los cuatro círculos es una occidentalización útil, pero más simple que el término original.

Foto: Jordy Meow, CC BY-SA 3.0 vía Wikimedia Commons

¿SABÍAS QUE...?



Okinawa y el secreto del ikigai: no es lo que crees

Los habitantes de Okinawa son uno de los grupos humanos con mayor longevidad del planeta: viven, de media, varios años más que los europeos. Cuando los investigadores Dan Buettner y otros estudiaron por qué, encontraron que el ikigai —tener un propósito claro al levantarse— era uno de los siete factores. Pero el dato más llamativo no fue ese: fue que en Okinawa **no existe la palabra jubilación**. Las personas mayores siguen contribuyendo a la comunidad con tareas adaptadas a su edad: cuidar huertos, enseñar a los niños, organizar fiestas del barrio. La idea de *parar de aportar a los 65 años* es una invención occidental del siglo XX, no una ley natural.

Fortalezas y debilidades: descubre tu perfil

Una vez identificados los valores, el siguiente paso es conocer tus **fortalezas y debilidades**: aquello en lo que eres bueno y aquello en lo que te cuesta más. Esta autoevaluación no se hace de oído. Hace falta un marco que evite dos errores frecuentes: creer que eres *bueno en todo* (sobreestimación) o creer que *no se te da bien nada* (infraestimación, mucho más habitual a los dieciséis).

Por qué la pregunta «¿eres listo?» está mal planteada

Durante el siglo XX, la psicología popularizó la idea de que existía **una sola inteligencia**, medible con un número llamado coeficiente intelectual (CI). Esa visión funcionaba bien para predecir el éxito académico tradicional —exámenes de lengua, matemáticas, memorización— pero fracasaba al predecir el éxito vital fuera de las aulas: emprendedores con CI medio que triunfan, deportistas brillantes que sacan justitos los estudios, músicos con un oído extraordinario que jamás pasarían un test estándar.

A partir de los años ochenta, varios psicólogos propusieron que la inteligencia no es una sola cosa, sino un conjunto de capacidades distintas que se desarrollan de forma independiente. El más influyente fue Howard Gardner, psicólogo de Harvard que publicó en 1983 el libro *Frames of Mind*.



*Howard Gardner (1943), psicólogo de Harvard. Su teoría de las ocho inteligencias múltiples cambió la forma en que se entiende el talento escolar y profesional: lo que en un test estándar parece *no ser listo* puede ser, en realidad, una inteligencia distinta a la lingüístico-matemática.*

Foto: Ehirsh, dominio público vía Wikimedia Commons

Las ocho inteligencias múltiples de Gardner

Gardner propuso originalmente siete inteligencias y añadió una octava años después. Cada persona tiene las ocho en distinto grado; nadie es *bueno en todo* ni *malo en todo*. La clave es saber tu **perfil**: en qué dos o tres destacas más y qué dos o tres son tu zona menos desarrollada.

- **Inteligencia lingüística.** Capacidad para usar las palabras con precisión, escribir, hablar en público, aprender idiomas. Quien la tiene desarrollada disfruta leyendo, debatiendo, redactando. Profesiones típicas: periodista, escritor, abogado, profesor de lengua, traductor.
- **Inteligencia lógico-matemática.** Capacidad para razonar de forma estructurada, manejar números, identificar patrones, resolver problemas abstractos. Profesiones típicas: programador, ingeniero, científico, economista, contable.
- **Inteligencia espacial.** Capacidad para visualizar objetos en tres dimensiones, orientarse, dibujar, diseñar. Profesiones típicas: arquitecto, diseñador gráfico, escultor, piloto, cirujano.
- **Inteligencia musical.** Capacidad para reconocer ritmos, melodías, tonos; para componer, interpretar o apreciar música con profundidad. Profesiones típicas: músico, productor, ingeniero de sonido, profesor de música.
- **Inteligencia corporal-kinestésica.** Capacidad para usar el cuerpo de forma precisa: deporte, danza, artesanía, manejo de herramientas. Profesiones típicas: deportista, bailarín, cirujano, electricista, mecánico, fisioterapeuta.
- **Inteligencia naturalista.** Capacidad para observar, clasificar y entender el mundo natural: animales, plantas, fenómenos meteorológicos, ecosistemas. Profesiones típicas: biólogo, veterinario, agricultor, guardabosques, naturalista.
- **Inteligencia interpersonal.** Capacidad para entender a las otras personas: sus emociones, motivaciones, intenciones. Profesiones típicas: profesor, comercial, psicólogo, mediador, líder de equipo, enfermero.
- **Inteligencia intrapersonal.** Capacidad para entenderse a uno mismo: emociones propias, motivaciones, límites. No tiene una profesión obvia, pero es la base de la madurez emocional y de buena parte de la salud mental.

EJEMPLO REAL

Messi y Greta Thunberg: dos perfiles, dos inteligencias dominantes

Lionel Messi tiene una inteligencia **corporal-kinestésica** extraordinaria: lectura del espacio en tiempo real, coordinación, control del balón con ambas piernas. Sus profesores le describen como un estudiante normal y sus entrevistas muestran a alguien introvertido y de pocas palabras: la inteligencia lingüística no es su fuerte y nunca lo pretendió. Greta Thunberg, en el extremo opuesto, tiene una inteligencia **lingüística** notable —discursos en cinco idiomas, capacidad de síntesis— combinada con una inteligencia **intrapersonal** que le permite mantener convicciones bajo presión mediática enorme. Las inteligencias múltiples ayudan a comprender por qué dos personas igualmente influyentes pueden tener perfiles cognitivos casi opuestos.

Fuente: Análisis basado en biografías oficiales y entrevistas públicas

Cómo identificar tu perfil

No hace falta un test caro ni un psicólogo. Los indicios más fiables son tres preguntas que conviene hacerse en frío:

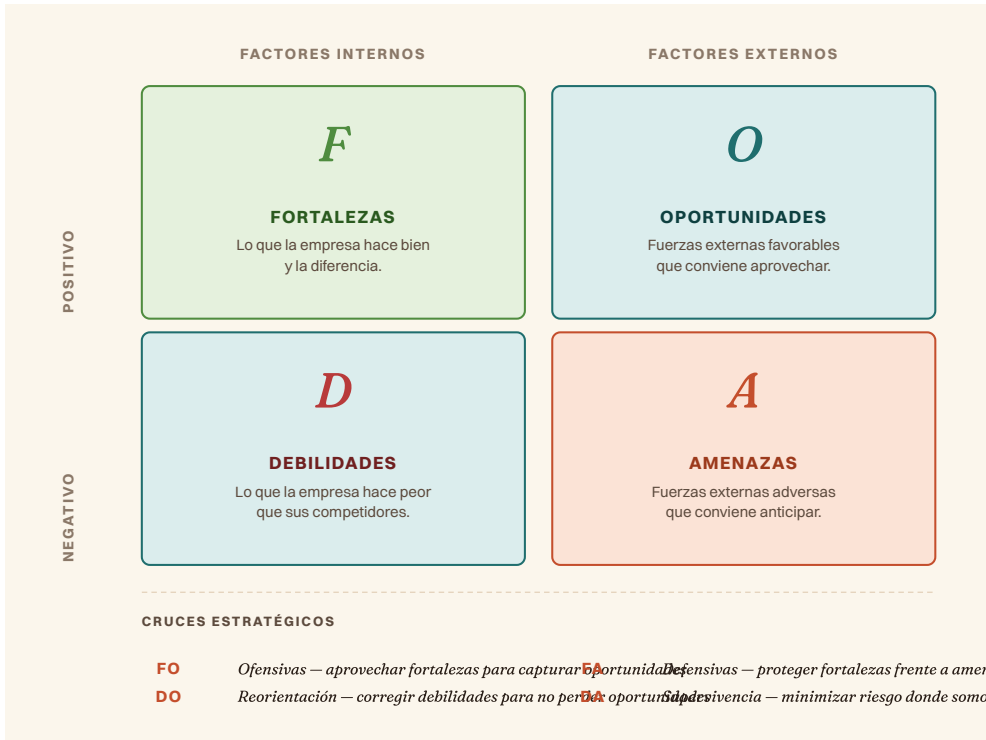
- **¿Qué actividades hago en mi tiempo libre, sin que nadie me obligue?** Quien escribe, lee o debate por gusto tiene inteligencia lingüística. Quien construye cosas con sus manos, kinestésica. Quien se pasa horas resolviendo problemas en una hoja, lógico-matemática.
- **¿En qué tareas el tiempo se me pasa volando?** El psicólogo Csikszentmihalyi llamó *flow* (flujo) a ese estado en el que pierdes la noción del tiempo porque la actividad encaja con tus capacidades. Las tareas en las que entras en flow apuntan a tus inteligencias dominantes.
- **¿Qué hacen mis amigos cuando me piden ayuda?** Si te piden corregir un texto, lingüística. Si te piden ayuda con un problema de matemáticas, lógico-matemática. Si te piden consejo sentimental, interpersonal o intrapersonal.

El objetivo no es etiquetarse en una sola inteligencia, sino reconocer tus **dos o tres dominantes** y tus **dos menos desarrolladas**, para tomar decisiones académicas y profesionales coherentes con ese perfil.

El DAFO personal

El **DAFO** (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) es una herramienta nacida en los años sesenta para el análisis estratégico de empresas. Funciona también, sorprendentemente bien, para analizar a una persona. Lo veremos en versión empresarial en Eco 4ESO y Empresa 2BACH; aquí lo aplicamos a ti.

La idea es construir una tabla de cuatro casillas que cruzan dos ejes: **factores internos** (lo que está dentro de ti) frente a **factores externos** (lo que está en tu entorno) y **factores positivos** frente a **factores negativos**.



DAFO personal: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas aplicadas a ti mismo.

Las cuatro casillas

- **Fortalezas (internas y positivas).** Lo que se te da bien y depende de ti. Ejemplos: «se me da bien explicar cosas en público», «tengo mucha constancia», «hablo inglés con fluidez». Conecta directamente con tus inteligencias dominantes.
- **Debilidades (internas y negativas).** Lo que te cuesta y depende de ti mejorarlo. Ejemplos: «me frustro rápido cuando algo no me sale», «procrastino mucho con tareas largas», «me pongo nervioso en exámenes orales». No son defectos morales; son áreas con margen de mejora.
- **Oportunidades (externas y positivas).** Lo que el entorno te ofrece y puedes aprovechar. Ejemplos: «mi instituto tiene un programa Erasmus», «mi tío trabaja en una empresa del sector que me interesa y me puede dar prácticas», «vivo en una ciudad con buena oferta de FP». No dependen de ti, pero están ahí.
- **Amenazas (externas y negativas).** Lo que el entorno te dificulta. Ejemplos: «la economía familiar limita mis opciones de mudarme a estudiar», «no hay transporte público al instituto que me interesa», «mi grupo de amigos no valora estudiar y eso me influye». Reconocerlas no es quejarse: es planificar con realismo.

Preguntas guía por casilla

Cuando te bloquee, usa estas preguntas:

- **Fortalezas:** ¿Qué dicen mis amigos que se me da bien? ¿Qué tareas escolares hago con menos esfuerzo que la media? ¿Qué he conseguido en los últimos dos años de lo que esté satisfecho?
- **Debilidades:** ¿En qué situaciones suelo sentirme inseguro? ¿Qué tareas pospongo siempre? ¿Qué crítica he recibido más de una vez por parte de personas distintas?
- **Oportunidades:** ¿Qué recursos hay en mi entorno (familia, instituto, ciudad) que aún no he aprovechado? ¿Qué cambios sociales o económicos podrían favorecer mi tipo de perfil?
- **Amenazas:** ¿Qué obstáculos reales tengo? ¿Qué presiones del entorno me empujan en direcciones que no encajan conmigo? ¿Qué cosas pueden empeorar si no actúo?

Cómo hacer tu DAFO personal en 5 pasos

1. **1 Reserva una hora sin pantallas y sin interrupciones.** El DAFO no se hace en diez minutos entre clase y clase. Necesitas un espacio mental tranquilo: una libreta, un boli y una habitación cerrada.
2. **2 Dibuja la tabla de cuatro casillas.** En la fila superior, *Fortalezas* y *Debilidades* (factores internos). En la inferior, *Oportunidades* y *Amenazas* (factores externos). Deja espacio amplio en cada casilla.
3. **3 Rellena primero las casillas internas (F y D).** Empieza por fortalezas: apunta cinco o seis cosas concretas que se te dan bien. Luego debilidades: cinco o seis cosas que te cuestan. Sé honesto, no humilde de fachada ni autocrítico en exceso.
4. **4 Rellena después las externas (O y A).** Mira a tu alrededor: familia, instituto, ciudad, sector. ¿Qué te ofrece el entorno? ¿Qué te dificulta? Apunta tres o cuatro de cada.
5. **5 Cruza la información en cuatro estrategias.** Pregunta clave: ¿qué fortaleza puede aprovechar qué oportunidad? ¿Qué debilidad agrava qué amenaza y conviene reducir primero? Las decisiones inteligentes salen del cruce, no de mirar las casillas por separado.

Ejemplo de DAFO personal de una alumna ficticia

Imagina a Carla, alumna de 4.º de ESO que duda entre Bachillerato de Ciencias y FP de Grado Medio en Sanidad. Su DAFO podría quedar así:

- **Fortalezas:** se le da bien biología y química; tiene paciencia con personas mayores (ayuda a su abuela enferma); le interesa el cuerpo humano desde pequeña.
- **Debilidades:** procrastina con las matemáticas; se bloquea en exámenes largos; le cuesta hablar en público.
- **Oportunidades:** su instituto ofrece FP de Auxiliar de Enfermería con prácticas en un hospital comarcal; su familia conoce a una enfermera que puede orientarla.
- **Amenazas:** si elige Bachillerato y luego no consigue la nota para Medicina, habrá invertido dos años con final incierto; la matrícula universitaria es cara para su familia.

Cruzando: la fortaleza *paciencia con personas* y la oportunidad *FP con prácticas en hospital* apuntan a una vía corta, pagada y realista. La debilidad *bloqueo en exámenes largos* agrava la amenaza *invertir dos años de Bachillerato con final incierto*. Sin garantizar el resultado, el DAFO orienta la decisión con criterios explícitos que se pueden discutir y revisar.

¿SABÍAS QUE...?

El Harvard Study of Adult Development: 88 años buscando el secreto de la vida buena *

En 1938, la Universidad de Harvard empezó un estudio que ha durado más de ocho décadas y aún continúa. Inicialmente, **el Grant Study** siguió a 268 alumnos universitarios de Harvard; en paralelo, **el Glueck Study** siguió a 456 adolescentes de barrios desfavorecidos de Boston. Ambas cohortes se fusionaron y dieron lugar al actual **Harvard Study of Adult Development**, que sigue a un total de **724 hombres** y, más adelante, también a sus familias. Pasaron por dos guerras mundiales, divorcios, ascensos, enfermedades, jubilaciones. Cuando Robert Waldinger, cuarto director del estudio, presentó las conclusiones en una charla TED en 2015, las resumió en una frase: «*La calidad de nuestras relaciones a los 50 años predice mejor la salud y la felicidad a los 80 que el colesterol, los ingresos o el coeficiente intelectual*». La lección práctica para construir tu identidad: invertir en personas —familia, amigos, pareja— no es un lujo emocional, es el factor más sólido conocido para una vida buena.

Tu identidad no está cerrada

Conviene terminar la unidad con una idea importante: tu identidad **no está fijada para siempre**. Lo que descubras hoy sobre tus valores, tus inteligencias y tu DAFO es una foto del momento, no una sentencia vitalicia. Las personas evolucionan, los entornos cambian, las oportunidades aparecen.

El psicólogo Erik Erikson describió la adolescencia como la etapa de **búsqueda de identidad por excelencia**: la edad en la que el yo del niño se descompone y empieza a construirse el yo adulto. Esa construcción no se completa a los dieciocho; sigue, con menos intensidad, durante toda la vida. Lo que sí ocurre entre los catorce y los veinte es que se ponen los **cimientos** sobre los que se edificará todo lo demás.

La herramienta más útil para esa construcción no es ningún test sofisticado: es el hábito de **preguntarse en frío**, una vez al mes o cada trimestre, las cuatro preguntas centrales de esta unidad. ¿Cuáles son mis cinco valores principales? ¿Qué actividades me hacen perder la noción del tiempo? ¿Qué se me da especialmente bien y qué me cuesta? ¿Qué oportunidades y amenazas hay en mi entorno? Quien se hace estas preguntas regularmente toma decisiones más coherentes y se arrepiente menos.

LO ESENCIAL DE LA UNIDAD



La **identidad personal** es estable, propia e integradora; los **roles sociales** son contextuales y cambiantes. No los confundas.

— Tus **valores** orientan tus decisiones aunque no los hayas escrito nunca. Hacer la jerarquía explícita te ayuda a no arrepentirte de decisiones importantes.

— El **ikigai** —lo que amas + lo que sabes hacer + lo que el mundo necesita + lo que pueden pagarte— es un mapa útil para detectar qué te falta hoy.

— Gardner identificó **ocho inteligencias múltiples**: lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, corporal-kinestésica, naturalista, interpersonal e intrapersonal. Nadie destaca en todas; conocer tus dos o tres dominantes orienta tus decisiones académicas.

— El **DAFO personal** cruza factores internos (fortalezas y debilidades) con externos (oportunidades y amenazas). Es la herramienta más útil de la unidad para decidir con criterio.

— El **Harvard Study of Adult Development** (Grant Study + Glueck Study, 724 hombres seguidos desde 1938, hoy ya 88 años de datos) concluye que la **calidad de las relaciones personales** predice mejor la felicidad adulta que los ingresos o el CI.

Conexión con el proyecto de vida

Cada unidad de este libro termina conectando con el **proyecto de vida** que iremos construyendo a lo largo del curso y que cerraremos como capstone en la Unidad 10. La aportación de esta primera unidad es la base de todo lo que viene: tu **lista jerarquizada de cinco valores**, tu **perfil de inteligencias dominantes** (dos o tres) y tu **DAFO personal** completo. Estos tres documentos son los cimientos del proyecto. Sin ellos, cualquier decisión sobre estudios, prácticas o trabajo se toma sin brújula.

Glosario

- **Identidad personal**: combinación estable, propia e integradora de valores, creencias, intereses y capacidades que te define como persona distinta de las demás. No coincide con tu nombre, tu edad ni los roles que ejerces.
- **Rol social**: papel que ejerces dentro de un grupo o institución concreta (hijo, estudiante, amigo, jugador), con un conjunto de expectativas asociado. Es contextual y cambiante, no es tu identidad.
- **Autoconcepto**: descripción que haces de ti mismo, cognitiva y casi neutral («soy alto, se me da bien dibujar»). Es tu retrato interno.
- **Valor**: aquello que consideras importante en la vida y que orienta tus decisiones, lo hayas escrito o no. La cuestión clave no es qué valores tienes, sino en qué orden los pones cuando entran en conflicto.
- **Jerarquía de valores**: ordenación explícita de tus valores principales que te permite decidir con criterio cuando dos de ellos chocan en una misma decisión.
- **Ikigai**: término japonés que designa la *razón de ser*, aquello por lo que merece la pena levantarse cada mañana. El modelo popular lo sitúa en la intersección de lo que amas, lo que

sabes hacer, lo que el mundo necesita y aquello por lo que te pueden pagar.

- **Inteligencias múltiples:** teoría de Howard Gardner según la cual la inteligencia no es una sola capacidad, sino ocho relativamente independientes (lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, corporal-kinestésica, naturalista, interpersonal e intrapersonal).
- **Inteligencia intrapersonal:** capacidad para entenderse a uno mismo —emociones, motivaciones, límites—. Es la base de la madurez emocional y de buena parte de la salud mental.
- **Flow** (flujo): estado descrito por Csikszentmihalyi en el que pierdes la noción del tiempo porque la actividad encaja con tus capacidades. Las tareas en las que entras en *flow* apuntan a tus inteligencias dominantes.
- **DAFO personal:** herramienta que cruza factores internos (Fortalezas y Debilidades) con factores externos (Oportunidades y Amenazas) para analizar tu situación y decidir con criterio.
- **Capital social:** red de relaciones, contactos y mentores con los que cuentas. En el plano del proyecto de vida, condiciona el acceso a información, oportunidades y orientación realista sobre profesiones.
- **Movilidad social:** capacidad de superar el nivel socioeconómico de partida de la familia, sobre todo a través de la educación, las becas y las redes externas al entorno familiar.

Para profundizar

Si esta unidad te ha interesado, aquí van algunos recursos para ir más allá:

- **What makes a good life? Lessons from the longest study on happiness** — *charla TED de Robert Waldinger* (2015, subtítulos en español). Por qué encaja: el director del Harvard Study resume en 13 minutos por qué la calidad de tus relaciones predice tu bienestar mejor que el dinero o las notas.
- **The puzzle of motivation** — *charla TED de Dan Pink* (2009). Por qué encaja: introduce la autonomía, la maestría y el propósito como motores reales de la motivación; conecta directamente con el *ikigai* y con elegir estudios por algo más que el sueldo.
- **Ikigai: los secretos de Japón para una vida larga y feliz** — *Héctor García y Francesc Miralles* (2016). Por qué encaja: lectura corta y amable que desarrolla los cuatro círculos del propósito con ejemplos de Okinawa.
- **Orientación académica y profesional** — **TodoFP (Ministerio de Educación, FP y Deportes)**. Por qué encaja: portal oficial con tests de autoconocimiento y exploración de itinerarios para empezar a conectar tu perfil con vías reales. Acceso libre en todofp.es.
- **Entiende tu mente** — *pódcast de psicología divulgativa de Molo Cebrián y Luis Muiño*. Por qué encaja: episodios breves sobre identidad, valores y autoconocimiento, en castellano y accesibles para adolescentes.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar la unidad:

1. ¿Cuáles crees que son tus tres valores más importantes? ¿Coinciden con los que tu familia o tus amigos esperarían que dijeras? ¿Qué te dice esa diferencia, si la hay?
2. Piensa en una actividad en la que el tiempo se te pasa volando. ¿Qué inteligencia o inteligencias de Gardner crees que pone en juego? ¿La habías tenido en cuenta al imaginar tu futuro?
3. ¿Qué parte de tu «punto de salida» (el techo familiar de la Unit 3, que ya intuyes aquí) te ayuda y qué parte te limita? ¿Qué oportunidad de tu entorno podrías aprovechar más de lo

que lo haces ahora?

BIBLIOGRAFÍA

1. Gardner, H. (1983, edición conmemorativa 30 aniversario 2011). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
2. García, H. y Miralles, F. (2016). *Ikigai: Los secretos de Japón para una vida larga y feliz*. Urano.
3. Csikszentmihalyi, M. (1990, reed. Harper Perennial 2008). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper & Row.
4. Erikson, E. H. (1968, reed. W. W. Norton 1994). *Identity: Youth and Crisis*. W. W. Norton & Company.
5. Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the Content and Structure of Values*. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25.
6. Waldinger, R. y Schulz, M. (2023). *The Good Life: Lessons from the World's Longest Scientific Study of Happiness*. Simon & Schuster.
7. Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo (BOE-A-2022-4975).

UNIDAD 2 · BLOC A

02

Emociones, autoestima y salud mental

Lo que sientes no es un problema técnico que haya que arreglar deprisa. Es información valiosa que conviene aprender a leer, a regular y, cuando pesa demasiado, a compartir con alguien que pueda ayudarte.

DURACIÓN

7-8 sesiones · 2,5
semanas

CONCEPTOS CLAVE

emociones primarias ·
emociones secundarias ·
regulación emocional ·
ansiedad · frustración ·
autoestima

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Reconocer las seis emociones primarias de Ekman y diferenciar emoción, sentimiento y estado de ánimo.
- Aplicar tres técnicas de regulación emocional ante una situación estresante real.
- Distinguir una autoestima sana de una autoestima inflada o débil, y diferenciarla de la autoconfianza.
- Analizar críticamente el impacto de las redes sociales sobre el autoconcepto adolescente y la dismorfia digital.
- Aplicar la asertividad ante un conflicto personal con la fórmula «yo siento... cuando tú... porque... me gustaría que...».

Tiempo estimado de lectura: 16-19 min · **Saberes LOMLOE:** A.3, A.4, A.5 · **Pre-requisitos:** Unit 1 (autoconocimiento e identidad).

Al acabar esta unidad sabrás:

- Reconocer las seis **emociones primarias** de Ekman y diferenciar emoción, sentimiento y estado de ánimo.
- Aplicar tres **técnicas de regulación emocional** ante una situación estresante real.
- Distinguir una **autoestima** sana de una inflada o débil, y separarla de la autoconfianza.
- Analizar con criterio el impacto de las redes sociales sobre tu autoconcepto y la **dismorfia digital**.
- Reconocer cuándo lo que sientes pide **ayuda profesional** y qué recursos públicos y gratuitos tienes a mano.

*Esta unidad trata la salud mental con seriedad y cuidado. Si en algún momento algo de lo que lees te toca de cerca, no estás solo: al final encontrarás la **Línea 024, ANAR** y otros recursos gratuitos y confidenciales. Pedir ayuda es una decisión inteligente, no una debilidad.*

En la Unidad 1 trabajamos quién eres: tus valores, tus fortalezas, tu DAFO personal. En esta Unidad 2 entramos en algo más íntimo y, a la vez, más práctico: **cómo te sientes mientras eres todo eso**. Las emociones no son ruido que estorba al pensamiento racional; son parte de la información con la que decides cada día qué hacer, con quién quedar, qué estudiar o cuándo pedir ayuda. Aprender a leerlas y a regularlas es una de las competencias más útiles que te llevarás de 4.º de la ESO, sea cual sea el itinerario que elijas después.

Vamos a tratar este tema con seriedad. La salud mental adolescente es hoy un problema de salud pública en España y en buena parte de Europa, y no se arregla con frases motivacionales de Instagram. Lo que sí ayuda es entender qué te está pasando, tener un puñado de técnicas concretas para manejarlo y saber cuándo lo que sientes pide ayuda profesional. Esta unidad va de eso.

Qué son las emociones y por qué importan

Una emoción es una **respuesta automática y breve** del cuerpo y la mente ante algo que ocurre: un estímulo externo (un comentario en clase, una nota inesperada) o interno (un recuerdo, un pensamiento). Las emociones aparecen rápido —en milisegundos—, duran segundos o minutos y vienen acompañadas de cambios físicos perceptibles: el corazón se acelera, el estómago se cierra, los músculos se tensan o se relajan.

Conviene distinguir tres conceptos que en el lenguaje cotidiano usamos como sinónimos:

- **Emoción:** respuesta corta e intensa, ligada a un disparador concreto. Dura segundos o minutos.
- **Sentimiento:** la **interpretación consciente** de la emoción una vez que el cerebro la procesa. Si la emoción es miedo, el sentimiento puede ser «tengo miedo de no aprobar selectividad». Dura más, está mezclado con tu historia personal.
- **Estado de ánimo:** tono emocional **de fondo** que dura horas o días. No tiene un disparador único; es la mezcla de muchas emociones recientes. Estar «de bajón» toda la semana es un estado de ánimo, no una emoción.

Saber distinguir las tres cosas ya te da poder: muchas veces lo que llamamos «estar fatal» es un estado de ánimo persistente que podemos rastrear hasta varias emociones concretas que no atendimos a tiempo.

Las seis emociones primarias de Ekman

El psicólogo estadounidense Paul Ekman publicó en 1972 un estudio transcultural pionero: viajó a tribus de Papúa Nueva Guinea sin contacto previo con cine ni televisión y les mostró fotografías de rostros occidentales. Los participantes identificaron las mismas seis emociones que reconocemos en Madrid o en Tokio. La conclusión fue que existen **emociones primarias universales**, comunes a toda la especie humana, con expresiones faciales reconocibles en cualquier cultura:

- **Alegría** — señal de que algo importante para nosotros va bien.
- **Tristeza** — señal de pérdida o de que algo deseado no se ha cumplido.
- **Miedo** — señal de amenaza percibida; prepara al cuerpo para huir o protegerse.
- **Asco** — señal de rechazo ante algo dañino, sucio o moralmente intolerable.
- **Ira** — señal de injusticia, de límite traspasado o de obstáculo a un objetivo.
- **Sorpresa** — señal de novedad inesperada; abre la atención para procesar lo nuevo.

Cada emoción primaria tiene una **función adaptativa**: existe porque ayudó a sobrevivir a nuestros ancestros. El miedo nos aleja del peligro, la ira nos hace defender lo nuestro, la tristeza nos invita a parar y reconfigurar, el asco protege de toxinas o conductas dañinas. Ninguna emoción es «mala»; todas son información útil cuando se leen bien.

Las emociones secundarias

Sobre las primarias se construyen las **emociones secundarias**, más complejas, aprendidas en interacción social y cargadas de juicio cultural. Las más relevantes en la adolescencia:

- **Vergüenza**: dolor por exponer públicamente algo que considero un defecto.
- **Culpa**: malestar por haber hecho algo que considero incorrecto.
- **Orgullo**: satisfacción por un logro que atribuyo a mi esfuerzo o identidad.
- **Envidia**: malestar al comparar lo que otra persona tiene o consigue con lo mío.
- **Celos**: miedo a perder algo o a alguien por la presencia de un tercero.
- **Gratitud**: reconocimiento de algo bueno recibido de otra persona o circunstancia.

Las emociones secundarias no son universales: una misma situación produce vergüenza intensa en una cultura y orgullo en otra. Reconocerlas requiere un trabajo introspectivo más fino que el de las primarias.



*Daniel Kahneman (1934-2024) demostró que las emociones no son enemigas del pensamiento racional: son parte de cómo decidimos. Su modelo del Sistema 1 (intuitivo, emocional) y Sistema 2 (deliberativo, lento) se desarrolla en detalle en la **Unit 4** (toma de decisiones); aquí lo mencionamos por su relevancia en la regulación emocional.*

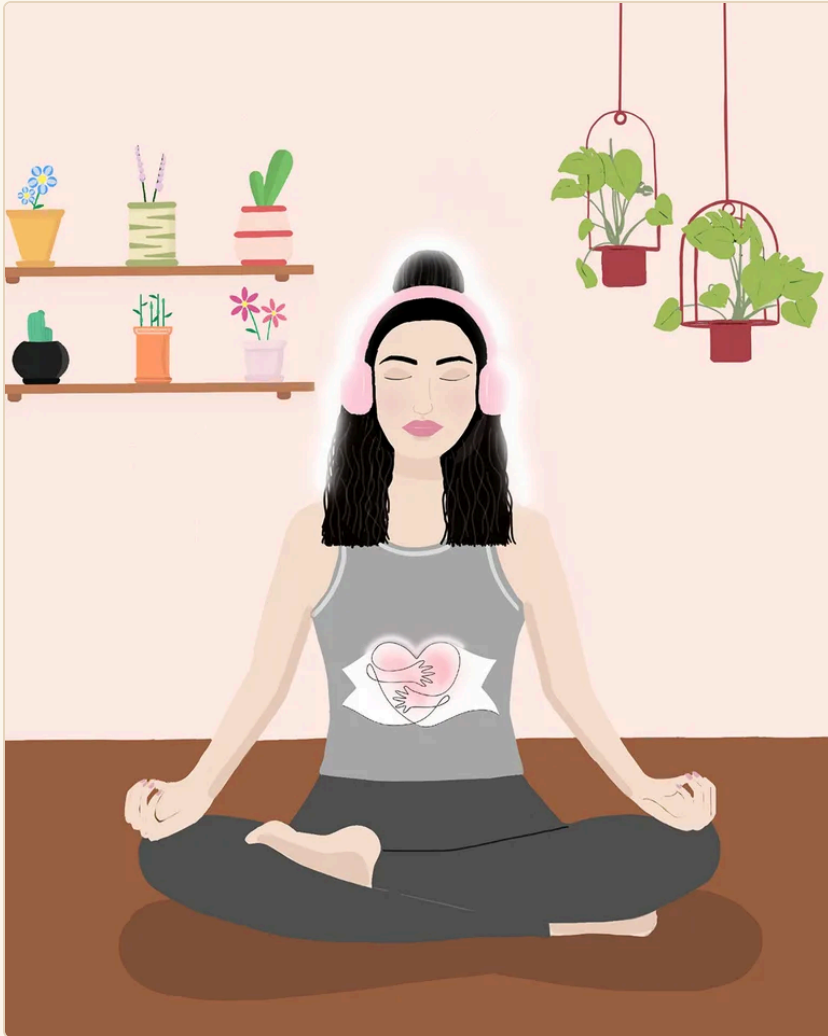
Foto: nrkbeta, CC BY-SA 2.0 via Wikimedia Commons

CONCEPTO CLAVE

Regulación emocional

La regulación emocional no es **reprimir** lo que sientes ni **fingir** que estás bien. Es la capacidad de **reconocer** la emoción, **nombrarla** con precisión y **elegir** qué hacer con ella en lugar de reaccionar en automático. Sentir miedo no se elige; cómo respondes al miedo, sí.

Cómo regular lo que sientes: tres técnicas que funcionan



*La práctica del *mindfulness* no es una moda New Age: es una técnica clínicamente validada para la regulación emocional. Programas como MBSR (Jon Kabat-Zinn, 1979) se usan hoy en hospitales y centros educativos para reducir ansiedad y mejorar la atención sostenida.*

Foto: Vaishali Dhiman, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons

Regular emociones no significa controlarlas con fuerza de voluntad. Significa **darles espacio para que se procesen** sin que tomen el mando de tus decisiones. La psicología clínica moderna —especialmente la terapia cognitivo-conductual (CBT) y las terapias contextuales como ACT— ha validado decenas de técnicas. Aquí te presentamos tres muy básicas que cualquiera puede practicar.

Técnica 1 — Respiración 4-7-8

Es la técnica más rápida para bajar una activación fisiológica intensa: ataque de nervios antes de un examen, discusión que escala, ansiedad antes de hablar en público. Funciona porque alarga la espiración respecto a la inspiración, lo que activa el **nervio vago** y baja la frecuencia cardíaca en menos de un minuto.

Cómo aplicar la respiración 4-7-8 paso a paso

1. **1** **Siéntate o tumbate.** Espalda recta, hombros relajados. Si puedes, cierra los ojos.
2. **2** **Inspira por la nariz contando hasta 4.** Llena el abdomen, no solo el pecho.
3. **3** **Retén el aire contando hasta 7.** Sin tensar, simplemente espera.
4. **4** **Espira por la boca contando hasta 8.** Despacio, dejando un sonido suave.
5. **5** **Repite el ciclo 4 veces** la primera vez; con práctica puedes hacer 6 u 8 ciclos.
6. **6** **Practica dos veces al día** aunque no estés nervioso. La técnica funciona mucho mejor cuando ya la has entrenado en frío que cuando la improvisas en plena crisis.

Técnica 2 — Reencuadre cognitivo

Inspirada en la terapia cognitivo-conductual de Aaron Beck. La idea base: entre el estímulo (lo que ocurre) y la emoción (lo que sientes) hay un **pensamiento intermedio** —casi siempre automático— que interpreta el estímulo. Cambiar ese pensamiento cambia la emoción.

Ejemplo: tu mejor amigo no te contesta al WhatsApp en toda la tarde. Pensamiento automático: «*Está enfadado conmigo, me está ignorando*». Emoción: ansiedad y enfado.

Reencuadre posible: «*A lo mejor está estudiando o se ha quedado sin batería; lo confirmaré cuando hablemos*». Emoción: tranquilidad y curiosidad.

El reencuadre no es engañarse ni «pensar en positivo». Es **buscar interpretaciones alternativas plausibles** y quedarse con la más completa, no con la primera que se te ocurre.

Técnica 3 — Distanciamiento lingüístico

Una de las herramientas más sencillas y mejor validadas viene de los estudios de Ethan Kross (Universidad de Michigan): cambia el lenguaje con el que te hablas a ti mismo. En vez de decirte «*soy un desastre, no valgo para nada*», prueba «*estoy notando que ahora me siento un desastre*» o «*esto me está pasando hoy*». Hablarte como si fueras una tercera persona o usar verbos de proceso («me está pasando») en vez de verbos de identidad («soy») reduce la intensidad emocional sin negar la experiencia.

Las tres técnicas son complementarias. En crisis intensa: respiración. En pensamientos rumiantes que dan vueltas: reencuadre. En autocrítica destructiva: distanciamiento.

Ansiedad y frustración en la adolescencia

La ansiedad es la emoción de la que más se habla hoy, y conviene entenderla bien para no confundir lo normal con lo patológico.

Qué es la ansiedad normal

La ansiedad es **miedo anticipatorio**: el cuerpo se prepara para una amenaza que aún no ha ocurrido. Antes de un examen, una entrevista, una conversación difícil. En dosis adecuadas, la ansiedad **mejora el rendimiento**: te mantiene alerta, te ayuda a estudiar la noche antes, te empuja a prepararte. Una persona sin ningún nivel de ansiedad ante un examen importante probablemente no estudiaría.

El problema aparece cuando la ansiedad **se desproporciona** respecto al estímulo, **dura demasiado** o **aparece sin disparador claro**. Ahí pasamos de la ansiedad normal a un posible trastorno de ansiedad.

El panorama español

Los datos del Ministerio de Sanidad (Encuesta Nacional de Salud 2023) son contundentes: alrededor del **25 % de adolescentes españoles entre 15 y 24 años** declara haber sufrido síntomas de ansiedad clínicamente significativos en el último año. La cifra se ha duplicado en menos de una década. Los servicios públicos de salud mental tienen listas de espera de meses y la sociedad española de psiquiatría infanto-juvenil (SEYPNA) lleva años advirtiendo de la falta de recursos.

No te asustes con los datos: el aumento es real, pero también lo es que **ahora hablamos de algo que antes se silenciaba**. Una parte del incremento estadístico es buena noticia: significa que más adolescentes reconocen lo que les pasa y piden ayuda.

Frustración: la emoción del «no esperaba esto»

La frustración aparece cuando un objetivo que perseguías se bloquea o cuando algo no sale como esperabas. La nota baja, el equipo de la liga pierde, la persona que te gusta no te responde. Es una mezcla de tristeza por la pérdida y de ira por el obstáculo. La adolescencia es una etapa especialmente frustrante porque acumula muchas «primeras veces» que aún no sabes manejar.

Tolerar la frustración —aceptar que las cosas no siempre salen como uno quiere y seguir funcionando— es una habilidad que se entrena. Las personas con baja tolerancia a la frustración tienden a abandonar tareas a las primeras dificultades, a explotar emocionalmente o a quedarse paralizadas. Las técnicas de regulación que viste antes son las mismas que se aplican aquí.

¿SABÍAS QUE...?



Jonathan Haidt y la generación ansiosa

En *The Anxious Generation* (2024), el psicólogo social Jonathan Haidt sostiene que la entrada masiva de los *smartphones* en la vida adolescente entre 2010 y 2015 desencadenó una crisis global de salud mental sin precedentes. Compara series temporales de ansiedad, depresión y autolesiones en chicas adolescentes de EE.UU., Reino Unido, Canadá y los países nórdicos: todas se disparan a partir de 2012, coincidiendo con la generalización de Instagram en menores de edad. Su tesis ha sido discutida —algunos investigadores como Andrew Przybylski señalan que la correlación no implica causalidad—, pero el debate ha llegado a las políticas públicas: España aprobó en 2024 la prohibición del móvil en horario escolar, y varios países europeos preparan restricciones de redes para menores de 16 años.

Autoestima y autoconcepto: la mirada que te diriges

Aquí entramos en la parte más delicada de la unidad. Lo que piensas sobre ti mismo condiciona lo que te atreves a intentar, las relaciones que aceptas y los proyectos que decides perseguir.

Diferencia entre autoconcepto y autoestima

- **Autoconcepto:** la **descripción** que haces de ti mismo. Es cognitivo, casi neutral. «Soy alto, se me da bien dibujar, hablo dos idiomas, soy tímido en grupos grandes.» Es tu retrato.
- **Autoestima:** la **valoración emocional** que haces de ese retrato. Es afectiva. «Me gusta cómo soy» o «no me gusta nada cómo soy». Es la nota que te pones a ti mismo.

Puedes tener un autoconcepto preciso (te conoces bien) y, aun así, una autoestima baja (no te aceptas). Y al revés: hay personas con autoestima alta que tienen un autoconcepto distorsionado (creen que son geniales en cosas que no dominan).

Autoestima sana, inflada y débil

La autoestima no es «cuanto más alta, mejor». La psicología distingue tres patrones, y solo uno es funcional:

- **Autoestima sana:** te aceptas como eres, reconoces tus fortalezas y tus límites sin dramatizar, asumes errores sin hundirte y aceptas las críticas sin sentirte atacado.
- **Autoestima inflada (narcisista):** te crees superior a los demás, no toleras la crítica, atribuyes los éxitos a ti mismo y los fracasos a otros. Aparentemente alta, en realidad **frágil**: cualquier pinchazo se vive como ataque.
- **Autoestima débil (baja):** te subestimas, te comparas constantemente a la baja, te culpas por todo, evitas riesgos por miedo al fracaso, aceptas malos tratos por creer que no mereces algo mejor.

Conviene no confundir autoestima con **autoconfianza**: la autoconfianza es la creencia de que **puedes hacer** algo concreto (resolver un problema, hablar en público); la autoestima es el aprecio hacia **quien eres**. Se puede tener mucha autoconfianza en lo técnico y baja autoestima personal, y al revés.

La trampa de la comparación social en redes

Aquí es donde la adolescencia del siglo XXI tiene un campo de minas que ninguna generación anterior tuvo. Las redes sociales —Instagram, TikTok, BeReal, Snapchat— operan sobre un

mecanismo psicológico básico: la **comparación social**, que el sociólogo Leon Festinger describió ya en 1954. Comparamos para situarnos. Antes lo hacíamos con el grupo del barrio o del instituto; ahora lo hacemos con un *feed* infinito de gente seleccionada, retocada y editada para parecer mejor que nosotros.

El estudio longitudinal más citado sobre este tema es el de Jean Twenge y colaboradores publicado en *Lancet Public Health* (2023): siguiendo a más de un millón de adolescentes en EE.UU. y Reino Unido, encuentran una correlación clara entre **horas de uso de redes sociales** y aumento de síntomas depresivos, especialmente en chicas de 13 a 17 años. La correlación es más fuerte cuanto más pasivo es el uso (*scroll* infinito) y más débil cuando el uso es activo y dirigido (mensajes a personas conocidas).

Dismorfia digital

Un dato que conviene tener en mente: según la encuesta de la OCU (Organización de Consumidores y Usuarios) publicada en 2024, **el 80 % de las adolescentes españolas entre 13 y 18 años ha retocado al menos una vez una foto suya antes de publicarla** en redes. Filtros, FaceTune, Snow, retoque de cintura, alisado de piel. Lo llamamos **dismorfia digital**: la distorsión entre la imagen real de uno mismo y la imagen que uno proyecta —y ve proyectada por otros— en pantallas.

La consecuencia clínica empieza a documentarse: cirujanos plásticos en EE.UU. y Reino Unido reportan pacientes adolescentes que piden parecerse a **su propia foto filtrada**, no a una persona famosa. La frontera entre el yo real y el yo digital se vuelve borrosa cuando llevas años viendo solo la versión retocada.

EJEMPLO REAL

Carolina Marín, Simone Biles y la salud mental como tema deportivo

En los Juegos Olímpicos de Tokio 2021, la gimnasta estadounidense Simone Biles se retiró de varias finales para proteger su salud mental ante un bloqueo psicológico conocido como *twisties*. Su decisión, históricamente impensable en la élite deportiva, abrió un debate global. La badmintonista española Carolina Marín, tres veces campeona del mundo, ha hablado abiertamente desde 2022 sobre la depresión que vivió tras lesiones graves y sobre el trabajo psicológico continuo que mantiene para competir. Casos como estos han cambiado la percepción social: pedir ayuda psicológica ya no se ve como debilidad, sino como una competencia profesional más, equivalente a la preparación física. Para vuestra generación, normalizar esta conversación en el deporte es una de las mejores noticias culturales de los últimos años.

Fuente: Marca, Eurosport y declaraciones públicas 2021-2024

Asertividad: defender lo tuyo sin pisar al otro

La asertividad es la habilidad de **expresar lo que piensas, sientes y necesitas de forma honesta y respetuosa**, sin agredir al otro ni ceder a la primera. Es la zona media entre dos extremos disfuncionales:

- **Pasividad**: callas lo que sientes para no molestar. Resultado: se acumula resentimiento, los demás aprenden que pueden pasar por encima de ti.

- **Agresividad:** expresas lo que sientes a costa del otro, con tono hostil, descalificaciones o amenazas. Resultado: ganas la batalla y pierdes la relación.
- **Asertividad:** expresas lo que sientes con claridad, sin atacar y dejando espacio al otro para responder. Resultado: el conflicto se aborda sin destruir el vínculo.

La fórmula del «yo siento»

Una herramienta concreta para entrenar asertividad en conflictos personales viene de la **Comunicación No Violenta** del psicólogo Marshall Rosenberg. Tiene cuatro pasos:

1. **«Yo siento...»** — Nombras tu emoción («yo siento rabia», «me siento dolida», «estoy frustrado»). No empiezas atacando.
2. **«...cuando tú...»** — Describes el hecho concreto, sin generalizar ni interpretar. No dices «cuando tú eres egoísta», dices «cuando tú no contestas al WhatsApp en todo el día».
3. **«...porque...»** — Explicas el motivo desde tu necesidad, no desde el juicio. «Porque necesito saber que estamos bien», no «porque eres un mal amigo».
4. **«...me gustaría que...»** — Propones una alternativa concreta. «Me gustaría que me avisaras con un mensaje rápido si vas a estar desconectado mucho rato.»

Ejemplo completo: *«Me siento incómoda cuando interrumpes mis frases en clase, porque siento que no se me escucha. Me gustaría que me dejaras terminar y luego das tu opinión.»*

Practícalo primero en frío, sobre una situación que ya ocurrió. En caliente cuesta mucho más, pero con entrenamiento sale natural.

Pensamiento crítico y creatividad aplicadas a tu propia vida

El currículo cierra el Bloque A con dos competencias que parecen propias de otra asignatura pero son cruciales aquí: el **pensamiento crítico** (preguntar, dudar, contrastar fuentes) y la **creatividad** (combinar ideas existentes de forma nueva). Aplicadas a tu propia trayectoria, sirven para no creerte la primera versión que te llegue: ni la de los algoritmos, ni la de tu entorno familiar, ni siquiera la tuya en un mal día.

Pensamiento crítico aplicado a ti: cuestiona el pensamiento automático («no valgo para nada»), busca evidencia en contra («pero ayer terminé este proyecto», «la profesora me felicitó la semana pasada»), elige la interpretación más completa. Creatividad aplicada a ti: imagina trayectorias vitales distintas a las que asumes por defecto, combina intereses aparentemente incompatibles (las carreras híbridas son cada vez más comunes), prueba pequeños experimentos vitales sin compromiso eterno.



Carolina Marín, triple campeona del mundo de bádminton, ha hablado públicamente del trabajo psicológico que hay detrás de cualquier rendimiento de élite. Hablar de salud mental con normalidad es uno de los cambios culturales más útiles de la última década en el deporte español.

Foto: Junta Informa, CC BY-SA 2.0 via Wikimedia Commons

Cuándo lo que sientes pide ayuda profesional

Hablamos de salud mental con normalidad porque, como con la salud física, **lo importante es detectar a tiempo**. Hay tres señales que conviene tomar en serio cuando aparecen juntas o cuando duran varias semanas:

- **Insomnio persistente:** te cuesta dormir, te despiertas muchas veces, te despiertas muy pronto y no puedes volver a dormir. Más de dos semanas seguidas.
- **Aislamiento social:** dejas de quedar con personas que antes veías, evitas actividades que disfrutabas, sientes que estar con gente cuesta un esfuerzo enorme.
- **Ideación suicida:** pensamientos recurrentes de hacerte daño o de no querer seguir viviendo. **Cualquier intensidad cuenta:** una sola vez ya es motivo para hablar con un adulto de confianza o una línea de ayuda.

Pedir ayuda no es debilidad ni dramatismo. Es la decisión inteligente, igual que ir al médico cuando llevas una semana con fiebre. Hay profesionales —psicólogos, psiquiatras, trabajadores sociales— cuyo trabajo es exactamente eso: ayudarte a entender qué te pasa y darte herramientas para gestionarlo.

SI NECESITAS AYUDA

Recursos públicos y gratuitos en España

- **Línea 024** — Teléfono de atención a la conducta suicida del Ministerio de Sanidad. Atención 24 horas, gratuita, confidencial, atendida por profesionales. Llama si tienes pensamientos de hacerte daño, o si quieres ayudar a alguien que los tiene.
- **ColeKonsulta de la Fundación ANAR** — Atención psicológica gratuita para menores de 18 años, presencial y telefónica. Teléfono ANAR 900 20 20 10, también gratuito y confidencial.
- **Teléfono de la Esperanza** — 717 003 717. Escucha activa, 24 horas, anónimo.
- **Tu tutor o tu orientador del instituto** — Pueden derivarte al Equipo de Orientación Educativa o coordinar con tu médico de cabecera el acceso al servicio público de salud mental.
- **Tu médico de cabecera** — La puerta de entrada al psicólogo del sistema sanitario público.

No estás obligado a saber qué te pasa antes de pedir ayuda. Llamar y decir «no estoy bien y no sé por qué» ya es un paso válido.

LO ESENCIAL DE LA UNIDAD 2



Seis emociones primarias (Ekman 1972): alegría, tristeza, miedo, asco, ira, sorpresa. Universales, con función adaptativa. Ninguna es buena ni mala.

— **Emoción ≠ sentimiento ≠ estado de ánimo**: dura segundos, dura horas, dura días. Distinguir los tres ya te da poder.

— **Tres técnicas de regulación**: respiración 4-7-8 (crisis), reencuadre cognitivo (rumiación), distanciamiento lingüístico (autocrítica). Entrénalas en frío.

— **Ansiedad normal vs trastorno**: la primera mejora el rendimiento, el segundo lo bloquea. Si dura semanas o no tiene disparador claro, consulta.

— **Autoestima sana ≠ inflada ≠ débil**: la sana acepta errores y críticas sin hundirse. La inflada parece fuerte pero es frágil.

— **El 80 % de las adolescentes españolas retoca fotos antes de publicar** (OCU 2024). La dismorfia digital existe y tiene consecuencias clínicas.

— **Asertividad**: «Yo siento... cuando tú... porque... me gustaría que...» Es la zona media entre callar y atacar.

— **Tres señales de alarma**: insomnio persistente, aislamiento, ideación suicida. La línea **024** está disponible 24 horas y es gratuita.

Conexión con el proyecto de vida

Esta unidad alimenta el proyecto capstone de la Unidad 10 con dos entregables: tu «**mapa emocional**» **personal** —qué emociones predominan en tu día a día, qué disparadores las activan, qué técnicas de regulación quieres entrenar— y un **autoanálisis de uso de redes** —cuántas horas al día, qué tipo de cuentas sigues, cómo te sientes después de cada sesión—. Ambos cuadernos los retomaremos al final de curso para ver tu evolución.

Glosario

- **Emoción**: respuesta automática, corta e intensa del cuerpo y la mente ante un disparador concreto. Dura segundos o minutos y va acompañada de cambios físicos perceptibles.
- **Sentimiento**: interpretación consciente de una emoción una vez que el cerebro la procesa. Dura más que la emoción y está mezclado con tu historia personal.
- **Estado de ánimo**: tono emocional de fondo que dura horas o días, sin un disparador único. Es la mezcla de muchas emociones recientes.
- **Emociones primarias**: las seis emociones universales identificadas por Ekman —alegría, tristeza, miedo, asco, ira y sorpresa—, reconocibles en cualquier cultura y con función adaptativa.
- **Emociones secundarias**: emociones más complejas y aprendidas socialmente (vergüenza, culpa, orgullo, envidia, celos, gratitud) que se construyen sobre las primarias y varían según la cultura.

- **Regulación emocional:** capacidad de reconocer una emoción, nombrarla con precisión y elegir qué hacer con ella, en lugar de reaccionar en automático. No es reprimir ni fingir.
- **Ansiedad:** miedo anticipatorio ante una amenaza que aún no ha ocurrido. En dosis adecuadas mejora el rendimiento; se vuelve problema cuando se desproporciona, dura demasiado o aparece sin disparador claro.
- **Tolerancia a la frustración:** habilidad, entrenable, de aceptar que las cosas no siempre salen como uno quiere y seguir funcionando sin abandonar, explotar ni paralizarse.
- **Autoconcepto:** descripción cognitiva que haces de ti mismo. Es tu retrato.
- **Autoestima:** valoración emocional que haces de ese retrato. Puede ser sana, inflada (narcisista, en realidad frágil) o débil (baja).
- **Autoconfianza:** creencia de que puedes hacer algo concreto. Se distingue de la autoestima, que es el aprecio hacia quien eres.
- **Comparación social:** mecanismo descrito por Festinger por el cual nos situamos comparándonos con otros. En redes se distorsiona al comparar nuestro día normal con el mejor minuto editado de cien personas.
- **Dismorfia digital:** distorsión entre la imagen real de uno mismo y la imagen retocada que uno proyecta —y ve proyectada— en pantallas.
- **Asertividad:** habilidad de expresar lo que piensas, sientes y necesitas de forma honesta y respetuosa, sin agredir al otro ni ceder a la primera. Es la zona media entre la pasividad y la agresividad.

Para profundizar

Si esta unidad te ha interesado, aquí van algunos recursos para ir más allá. Algunos tratan temas delicados con seriedad; míralos con calma:

- **The skill of self-confidence** — charla TEDx de Ivan Joseph (2012, subtítulos en español). Por qué encaja: explica la autoconfianza como una habilidad entrenable, no un don, con ejemplos accesibles para adolescentes.
- **The power of vulnerability** — charla TED de Brené Brown (2010). Por qué encaja: una de las charlas más vistas sobre vergüenza, conexión y aceptación de uno mismo; conecta con la autoestima sana de la unidad.
- **Comunicación No Violenta: un lenguaje de vida** — Marshall B. Rosenberg (ed. española, Acanto). Por qué encaja: el manual original de la fórmula «yo siento... cuando tú... porque... me gustaría que...» que practicamos en clase.
- **PortalCLIC y materiales de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA.** Por qué encaja: recursos divulgativos rigurosos sobre salud mental adolescente, pensados para jóvenes y docentes, sin alarmismo. Acceso libre en consaludmental.org.
- **Tus amigos psicólogos o Entiende tu mente** — *pódcasts de psicología divulgativa en castellano*. Por qué encaja: episodios breves sobre ansiedad, autoestima y regulación emocional, en un tono cercano y sin tecnicismos.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no buscan que compartas nada que no quieras compartir. Sirven para pensar en frío, a solas o en clase, y para ayudarte a leer mejor lo que sientes:

1. La próxima vez que notes una emoción intensa, ¿qué nombre concreto le pondrías —más allá de «estoy mal»—? Distinguir entre miedo, frustración, tristeza o vergüenza, ¿cambia lo que harías a continuación?

2. ¿Cómo te sientes, en general, después de pasar un rato largo en redes sociales? ¿Y después de quedar en persona con alguien que te importa? ¿Qué te dice esa diferencia sobre cómo quieres usar tu tiempo?
3. Imagina que un amigo te dice que lleva semanas durmiendo mal y sin ganas de quedar con nadie. ¿Qué le dirías? ¿Sabrías indicarle a quién o a qué recurso acudir? (Esa misma respuesta vale para ti.)

BIBLIOGRAFÍA

1. Ekman, P. (1972, reed. 2013). *Emotions in the Human Face*. Pergamon Press.
2. Goleman, D. (1995, 25 aniv. ed. Bantam 2020; reed. española Kairós 2018). *Inteligencia emocional*.
3. Haidt, J. (2024). *The Anxious Generation: How the Great Rewiring of Childhood Is Causing an Epidemic of Mental Illness*. Penguin Press. (Ed. española: *La generación ansiosa*, Deusto, 2024.)
4. Twenge, J. M., Haidt, J., Lozano, J. y Cummins, K. M. (2023). *Specification curve analysis shows that social media use is linked to poor mental health, especially among girls*. *The Lancet Public Health*, 8(2).
5. OCU (2024). *Adolescentes, redes sociales e imagen corporal: encuesta nacional*. Organización de Consumidores y Usuarios.
6. Ministerio de Sanidad (2023). *Encuesta Nacional de Salud de España 2023. Salud mental en población adolescente*. Gobierno de España.
7. Rosenberg, M. B. (2003). *Comunicación No Violenta: un lenguaje de vida*. Acanto.
8. Kross, E. (2021). *Chatter: The Voice in Our Head and How to Harness It*. Crown.
9. Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo (BOE-A-2022-4975).

UNIDAD 3 · BLOC B

03

Mi entorno: familiar, social y digital

Nadie decide en el vacío. Antes de elegir itinerario, oficio o pareja, alguien os ha enseñado lo que es posible y lo que no, qué se mira, qué se calla y a quién se sigue. Ver ese marco es el primer paso para decidir con autonomía dentro de él.

DURACIÓN

8-9 sesiones · 2,5
semanas

CONCEPTOS CLAVE

entorno familiar · sostre
familiar · capital cultural ·
capital social ·
expectativas familiares ·
grupo de iguales

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Reconocer cómo el entorno familiar condiciona las propias decisiones a través del capital económico, cultural y social (Bourdieu simplificado), distinguiendo "techo familiar" de destino inevitable.
- Identificar tres tipos de presión grupal y aplicar estrategias concretas para gestionarla sin romper con el grupo de iguales.
- Distinguir bullying tradicional de ciberbullying, reconocer los tres roles (víctima, agresor, observador) y saber qué hacer en cada uno.
- Aplicar cinco reglas básicas de identidad digital responsable que protejan la propia petjada digital a medio y largo plazo.
- Identificar al menos dos oportunidades de voluntariado o asociacionismo en el entorno local, conociendo el marco legal (Ley 45/2015) y los beneficios personales.

Tiempo estimado de lectura: 17-20 min · **Saberes LOMLOE:** B.1, B.2, B.3, B.4, B.5 · **Pre-requisitos:** Units 1-2 (identidad, valores y salud mental).

Al acabar esta unidad sabrás:

- Reconocer cómo el **capital económico, cultural y social** de tu familia condiciona tus decisiones, distinguiendo «techo familiar» de destino inevitable.
- Identificar los tres tipos de **presión grupal** y aplicar estrategias para gestionarla sin romper con el grupo.
- Distinguir **bullying** de **ciberbullying**, reconocer los tres roles y saber qué hacer en cada uno.
- Aplicar cinco reglas de **identidad digital** responsable que protejan tu petjada digital a largo plazo.
- Identificar oportunidades de **voluntariado** y asociacionismo en tu entorno y conocer su marco legal.

En la Unidad 1 mirasteis hacia dentro: valores, fortalezas, identidad. En la Unidad 2 trabajasteis las emociones, la autoestima y la salud mental. Esta unidad cambia el ángulo. Mira **hacia fuera**, al marco que os rodea cada día: la familia con la que vivís, los amigos con los que pasáis la tarde, la pantalla que tenéis en la mano cinco horas al día, el barrio donde podéis apuntaros a algo o no apuntaros a nada.

La razón pedagógica de esta unidad es clara. No se puede tomar una buena decisión sobre el propio futuro sin entender el contexto desde el cual se decide. Dos compañeros con la misma nota en la EBAU pueden acabar en sitios muy distintos no por capacidad, sino por lo que cada familia considera “normal”, por el grupo que cada uno frecuenta y por lo que cada uno publica o no publica en Instagram. Eso no significa que el contexto sea destino: significa que **conocerlo es la condición para poder moverte dentro de él con criterio**.

Trabajaremos cinco entornos: el familiar (B.1), el social (B.2), el digital (B.3), el local (B.4) y el marco de diversidad e igualdad (B.5). Son cinco lentes para mirar la misma realidad —la vuestra— desde ángulos distintos.

El entorno familiar: lo que heredas sin haberlo pedido



*Una mesa familiar es la primera y más invisible escuela: ahí se aprende qué profesiones son una *opción real*, qué libros se hojean, qué temas se hablan. La sociología llama a eso *capital cultural*, y es lo que más se hereda sin que nadie se dé cuenta.*

Foto: Andy Mayhualla García, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons

La familia es la primera estructura social en la que entráis y la que más profundamente modela vuestras decisiones. No solo por lo que os dicen explícitamente (“estudia una carrera con salida”, “no te marches lejos”), sino por lo que dan por supuesto sin pronunciarlo: qué profesiones existen como opción real, qué museos se visitan, qué libros hay en casa, qué se habla en la mesa.

El sociólogo francés **Pierre Bourdieu**, en *La distinción* (1979), describió esa herencia con tres categorías que se han vuelto clásicas. Las simplificamos para 4.º de ESO, pero la idea de fondo es la suya.

Tres tipos de capital familiar

- **Capital económico:** el dinero y los bienes materiales de la familia. Determina si podéis pagar una academia de inglés, una matrícula universitaria fuera de la ciudad o un máster después del grado.
- **Capital cultural:** los libros que hay en casa, las conversaciones que se tienen, los hábitos de estudio que se ven, los idiomas que se hablan, los museos a los que se va. Es el más invisible y el que más se transmite sin querer.
- **Capital social:** la red de contactos de la familia. Si vuestro padre conoce a un abogado, ya sabéis informalmente cómo funciona ser abogado; si vuestra madre conoce a alguien en un hospital, ya tenéis una orientación realista sobre medicina o enfermería.

Las familias con poco capital económico pero mucho capital cultural —por ejemplo, padres maestros— suelen tener hijos con buenos resultados académicos. Las familias con mucho capital económico pero poco cultural compran clases particulares para suplirlo. Y las familias con poco de los tres tipos cargan con lo que en sociología se llama el “**techo familiar**”: una restricción real para acceder a determinadas trayectorias, no porque la persona no valga, sino porque le falta información, red y a veces recursos.

CONCEPTO CLAVE

Capital cultural

El **capital cultural** es el conjunto de saberes, hábitos, gustos y referencias que se adquieren simplemente por crecer en un determinado entorno familiar, antes y al margen de la escuela. Incluye cosas tan invisibles como saber cómo se reserva una cita médica, qué es una hipoteca, cómo se escribe un email formal, qué significa “EBAU” o cómo se llama un menú en un restaurante. La escuela da por supuesto buena parte de este capital, y por eso el alumnado que no lo trae de casa parte con desventaja silenciosa. Reconocerlo no sirve para victimizarse: sirve para detectar dónde necesitáis ayuda extra y para no juzgar a quien parte con menos.

El “techo familiar” no es destino

El “techo familiar” es real, pero **no es destino**. La sociología contemporánea ha mostrado que la **movilidad social** —la capacidad de superar el nivel socioeconómico de los padres— sigue ocurriendo, especialmente a través de cuatro vías: educación pública, becas, redes externas a la familia (asociaciones, deportes, voluntariado) y migraciones laborales. La unidad 5 sobre itinerarios y la unidad 6 sobre becas os darán herramientas concretas para esto.

La idea operativa es esta: **la familia te da el punto de salida; vosotros decidís cuánto camino recorréis desde ahí**. Reconocer el punto de salida no es excusa; es información imprescindible para diseñar la ruta.

Expectativas familiares que no coinciden con las vuestras

Muchas veces la familia tiene una preferencia clara sobre qué deberíais estudiar o hacer, y esa preferencia no coincide con la vuestra. Es una de las tensiones más habituales a los 15-16 años. Tres principios prácticos para gestionarla:

1. **Distinguid expectativa de imposición.** Una expectativa razonable de los padres (“nos gustaría que estudiaras algo con salida”) merece ser escuchada y entendida en su contexto. Una imposición (“o haces Medicina o no te pagamos los estudios”) es otra cosa y abre un conflicto serio.
2. **Pedid argumentos, no opiniones.** “¿Por qué crees que esa carrera no?” suele desactivar la conversación emocional y abre la racional.

3. **Llevar información real.** Cuando vayáis con datos concretos (notas de corte, salarios medios, testimonios de exalumnos), la conversación cambia. La unidad 6 os dará herramientas para esto.

El grupo de iguales: presión, FOMO y relaciones tóxicas

A vuestra edad el grupo de iguales —los amigos, la clase, el grupo del WhatsApp— pesa **más** que la familia en muchas decisiones del día a día. Es un hecho documentado por la psicología del desarrollo desde los trabajos de **Erik Erikson** en los años cincuenta: la adolescencia es la etapa en que el sujeto construye identidad por comparación y diferenciación respecto a los pares. No es ningún defecto vuestro; es el funcionamiento normal de esta etapa.

Tres tipos de presión grupal

La presión grupal aparece de tres formas que conviene distinguir:

- **Presión grupal explícita:** alguien os pide directamente que hagáis algo (“vente”, “pruébalo”, “no seas aguafiestas”). Es la más fácil de identificar y también la más fácil de rechazar verbalmente.
- **Presión grupal implícita:** nadie pide nada, pero todos hacen algo y vosotros os sentís raros si no lo hacéis. Es la presión del “todo el mundo se está vistiendo así”, “todo el mundo bebe los sábados”. No hay petición, pero la norma social no escrita actúa.
- **Presión grupal anticipada:** ni siquiera ocurre la situación; vosotros la imagináis y modificáis vuestro comportamiento por miedo a lo que pasaría si no lo hicierais. Es la más insidiosa porque opera en vuestra cabeza sin que el grupo haya hecho nada.

Estrategias concretas para gestionarlas: tener una respuesta preparada de antemano (“hoy no, mañana entreno”), tener un aliado en el grupo (alguien que apoye vuestra decisión cuando lo pidáis), y entrenar la capacidad de salir del momento (“voy un segundo al baño”) para decidir con claridad y no en caliente.

FOMO: el miedo a perderselo

FOMO son las siglas de *Fear Of Missing Out*, “miedo a estar perdiéndoselo”. Es la sensación ansiosa de que los demás están viviendo algo mejor que tú en este momento, alimentada por los stories de Instagram, los streams de Twitch o el grupo de la pandilla. El término lo acuñó el inversor estadounidense **Patrick McGinnis** en 2004 en un artículo de *The Harbus*, la revista de la Harvard Business School, observando cómo sus compañeros aceptaban todos los planes a la vez por temor a quedarse fuera.

El FOMO no es una neurosis personal: es una **emoción amplificada por el diseño** de las redes sociales, donde solo veis lo bueno que publican los demás (nadie cuelga el sábado por la noche aburrido en casa) y comparáis vuestro día normal con el mejor minuto del día de cien personas. La consecuencia más documentada es la **ansiedad anticipatoria**: revisar el móvil cada pocos minutos por si os perdéis algo. La consecuencia más práctica es decir que sí a planes que no os apetecen y acabar agotados un domingo por la noche.

Para gestionarlo: limitar el tiempo de scroll, silenciar grupos cuando estáis estudiando o durmiendo, y entrenaros para distinguir entre “quiero ir” y “no quiero perdermelo” (no son la misma cosa).

¿SABÍAIS QUE...?



Karolinska 2023: cuanto más scroll, más ansiedad documentada

Un equipo del **Karolinska Institutet** de Estocolmo publicó en 2023 en *Computers in Human Behavior* un seguimiento de 3.300 adolescentes suecos de 13 a 17 años durante dos años. Los que usaban redes sociales más de **tres horas al día** mostraban 1,7 veces más síntomas de ansiedad y 2,2 veces más síntomas depresivos que los que usaban menos de una hora, controlando por todas las variables sociodemográficas. El efecto era especialmente fuerte en chicas y se intensificaba con el uso pasivo (scroll sin interactuar). *Esta evidencia se enmarca en el debate más amplio sobre redes y salud mental adolescente que ya tratamos en la **Unit 2** (Jonathan Haidt, *The Anxious Generation*).* La AEPD recomienda en España no abrir cuentas en redes antes de los 14, edad mínima legal de consentimiento digital.

Cinco señales de una relación tóxica

Una relación —de amistad, de pareja, de grupo— se vuelve tóxica cuando una de las partes ejerce un control sistemático sobre la otra. A vuestra edad las **primeras relaciones de pareja** son terreno especialmente sensible porque carecéis de referencias previas con las que comparar. Las cinco señales que la psicología clínica utiliza para identificar relaciones tóxicas, simplificadas:

1. **Control:** revisar el móvil, pedir cuenta de dónde estás, decirte con quién puedes hablar y con quién no.
2. **Aislamiento:** alejarte de amigos o familia “por nuestro bien”, criticar sistemáticamente a quien te rodea para que te quedes solo con esa persona.
3. **Desvalorización:** comentarios constantes sobre tu aspecto, tu inteligencia o tus decisiones que te hacen dudar de ti, a menudo disfrazados de bromas.
4. **Manipulación emocional:** amenazas veladas (“si me dejas me hago daño”), chantaje, hacerte sentir culpable de las emociones del otro.
5. **Violencia:** física, verbal o sexual, en cualquier intensidad. Nunca es aceptable; nunca hay justificación “puntual”.

Si reconocéis dos o más señales en una relación propia o de alguien cercano, hablad. Recursos confidenciales y gratuitos en España: **016** (24h, todas las lenguas oficiales, no deja rastro en la factura), **ANAR** (900 20 20 10, infancia y adolescencia), o el departamento de orientación del instituto.

Bullying y cyberbullying

El bullying es el **acoso sistemático** ejercido por un alumno o grupo sobre otro a lo largo del tiempo. La definición clásica es la del psicólogo noruego **Dan Olweus**: agresión intencional, repetida y con desequilibrio de poder entre agresor y víctima. La novedad de la última década es el **ciberbullying**, que traslada ese acoso al móvil y las redes sociales, con dos diferencias importantes: ocurre **24 horas al día** (no para al salir del centro) y el agresor puede actuar **bajo anonimato**, lo que rebaja inhibiciones.

Los datos en España

El informe “**Yo a eso no juego**” de **Save the Children España (2024)** estimó que el **9,3 %** del alumnado de Secundaria sufre bullying y el **6,9 %** sufre cyberbullying, con un solapamiento

importante entre ambos. Las cifras llevan estables desde 2016 a pesar de los planes de prevención. Las chicas sufren más ciberbullying; los chicos sufren más bullying físico. La franja de mayor incidencia es **1.º-3.º de ESO**, justo antes de la vuestra.

Los tres roles

El bullying funciona como un triángulo: víctima, agresor y observador. El observador es la figura más importante porque **su silencio sostiene el acoso**. Cuando los observadores intervienen —no necesariamente enfrentándose al agresor, basta con acompañar a la víctima o avisar a un adulto—, el acoso se desactiva en cuestión de días en la mayoría de casos. La investigación de Olweus mostró que el factor que mejor predice el cese del bullying es el cambio de actitud del grupo de observadores, no la sanción al agresor.

SI PRESENCIAS BULLYING

Tres acciones concretas que sirven más que mil consejos genéricos

1. **Acompaña a la víctima en público.** Sentaros al lado en clase, hablar con ella en el patio, incluirla en el grupo de WhatsApp. La señal pública de que no está sola desactiva el efecto de aislamiento que el agresor busca.
2. **Avisa a un adulto del centro** (tutor, orientador, jefe de estudios). No es “chivarse”: es interrumpir un delito tipificado. Todos los institutos de España tienen protocolo obligatorio frente al acoso desde el RD 732/1995 y se activa con tu aviso.
3. **No compartas, no reenvíes, no des like** a los contenidos del ciberbullying. Cada interacción amplifica el daño. Si recibes el contenido, **denuncia el post o el grupo** y bloquea al emisor. En casos graves, denuncia ante la Policía Nacional (grupo @policia en X responde con orientación).

Si la víctima eres tú: el silencio no protege, **alarga el daño**. Habla con alguien hoy. Línea ANAR 900 20 20 10, gratuita y confidencial.

EJEMPLO REAL

Un caso real de ciberbullying entre menores y la respuesta institucional

Tomemos un caso típico que se ha repetido en variantes muy parecidas en muchos institutos españoles los últimos años: una alumna de **12 años** sufre durante un curso entero un episodio sostenido de ciberbullying por parte de cinco compañeras a través de un grupo de WhatsApp paralelo y de stories en Instagram. La familia denuncia, el centro activa el protocolo y el caso llega al Juzgado de Menores. Las menores responsables son condenadas a medidas de libertad vigilada, prestaciones en beneficio de la comunidad y a una indemnización conjunta a la familia. En sentencias de este tipo el juez suele incluir una mención específica: las menores condenadas habían actuado convencidas de que “en internet no pasa nada” y de que “era una broma”. Casos así sirven en formación de profesorado para mostrar dos cosas: que el ciberbullying tiene consecuencias penales reales para menores desde los 14 años (Ley Orgánica 5/2000), y que el silencio del grupo observador (en este tipo de aulas, otros 20-25 compañeros sabían lo que ocurría y no avisaron) sostuvo el acoso durante meses. Tratamos siempre estos casos sin identificar a las víctimas para no contribuir a su revictimización.

Fuente: Casos documentados por el Defensor del Pueblo, INTECO y la línea de ayuda 017 INCIBE (datos agregados 2022-2024)

Identidad digital: cinco reglas que vuestro yo de 25 años os agradecerá



Lo que publicáis con quince años puede leerlo con cuarenta y cinco quien os contrate. La identidad digital es lenta de construir y casi imposible de borrar: conviene tratarla como un tatuaje, no como una conversación.

Foto: PictureYouth, CC BY 2.0 vía Wikimedia Commons

Lo que publicáis hoy en redes sociales seguirá ahí cuando tengáis 25, 30 o 40 años. Vuestro futuro reclutador, vuestra futura pareja sería, vuestro futuro jefe pueden buscar vuestro nombre en Google y leer lo que dejasteis escrito a los 15. La **petjada digital** —el rastro que dejáis en internet— es **indeleble en la práctica**, aunque el RGPD os dé un derecho parcial al olvido. Conviene tratarla como tratáis un tatuaje: con conciencia y a largo plazo.

IDENTIDAD DIGITAL

Cinco reglas de oro de identidad digital responsable

- I **No publiquéis nada bajo emoción intensa.** La rabia, la euforia, la borrachera y el desamor son malísimos consejeros de redacción. Regla práctica: si te apetece publicar algo emocional, déjalo en borradores 24 horas. Si al día siguiente sigue pareciéndote buena idea, publica. La mayoría de veces no lo seguirá pareciendo.

- II **No publiquéis nada que no defenderías cara a cara.** Si no te atreverías a decir esa frase delante de la persona aludida, mirándola a los ojos, no la pongas en un story. Las redes dan una falsa sensación de distancia que el derecho al honor (Ley Orgánica 1/1982) y el derecho penal no reconocen.

- III **Configura la privacidad de tus cuentas.** Por defecto, Instagram, TikTok y X son **públicas**. Significa que cualquiera, no solo tus seguidores, ve lo que publicas. Convertir las cuentas en privadas no es ser tímido: es no regalar tus datos al primero que pase. Revisa la configuración cada seis meses, porque las plataformas la cambian.

- IV **No compartas tu ubicación en tiempo real.** Las stories con ubicación, las fotos con check-in y los stickers de localización son información valiosísima para acosadores, ladrones y estafadores. Comparte después de irte del sitio, nunca mientras estás. Y desactiva la geolocalización automática en los metadatos de las fotos (ajustes de cámara).

- V **Ejerce el derecho al olvido cuando lo necesites.** El **RGPD (artículo 17)** te reconoce el derecho a pedir la **supresión** de tus datos en cualquier plataforma. Si encontráis contenido vuestro de hace años que ya no os representa, podéis solicitar formalmente su borrado. Google tiene un formulario específico para “solicitud de retirada por derecho al olvido” y las redes sociales también. Funciona más a menudo de lo que parece.

El **Reglamento UE 2016/679 (RGPD)**, vigente desde 2018 y reforzado en España por la **Ley Orgánica 3/2018**, os reconoce seis derechos sobre vuestros datos personales: acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad. En la práctica, esto significa que **podéis pedir** a cualquier red social qué datos tiene sobre vosotros y exigir que los borre si no hay obligación legal de conservarlos. Es uno de los pocos casos en que la legislación europea va claramente por delante de la estadounidense, y conviene saber usarla.

¿SABÍAIS QUE...?



La ‘Pulsera Brave’ y el silencio del observador

En 2021 la asociación **Plan Internacional** lanzó en España la campaña “**Brave Bracelet**”, una pulsera amarilla que indicaba “estoy aquí si necesitas hablar de algo que te está pasando”. Estaba pensada como señal silenciosa para víctimas de bullying y ciberbullying: el observador la llevaba puesta para hacer saber que no era cómplice. Más de 80 institutos españoles la incorporaron en 2022. El informe de evaluación mostró que en los centros que la adoptaron, las denuncias de bullying al departamento de orientación **subieron** un 34 % el primer año —no porque hubiera más bullying, sino porque las víctimas se atrevieron a hablar antes. Es un ejemplo limpio de cómo un símbolo aparentemente menor puede romper el silencio del observador, que es lo que sostiene el acoso. La campaña sigue activa en 2026.

Entorno local: voluntariado y asociacionismo



Voluntariado en el Banco de Alimentos de Madrid. La Ley 45/2015 reconoce el voluntariado a partir de los doce años (con permiso familiar hasta los dieciséis) y le da derechos: formación, acreditación y seguro. No es trabajo gratis precario; es una actividad regulada que abre red, currículum y mundo.

Foto: Diario de Madrid, CC BY 4.0 vía Wikimedia Commons

Vuestra ciudad, vuestro barrio, vuestro pueblo es también un entorno con recursos que no aparecen en Google si no los buscáis. La participación en asociaciones, clubes deportivos, agrupaciones culturales o programas de voluntariado tiene un doble beneficio: **beneficio personal** (saltáis el techo familiar conociendo gente distinta, ampliáis red, descubrís intereses) y **beneficio curricular** (todas las cartas de presentación serias valoran la experiencia asociativa, y muchas universidades extranjeras la piden explícitamente).

Marco legal y plataformas

La **Ley 45/2015 del Voluntariado** define el voluntariado como la actividad solidaria, libre, sin retribución y desarrollada a través de una entidad sin ánimo de lucro. Cualquier persona mayor de 12 años (con autorización familiar hasta los 16) puede ser voluntaria en España. La ley reconoce derechos del voluntariado (formación, acreditación, seguro), lo que significa que **el voluntariado no es trabajo gratis precario**: es una actividad regulada con garantías.

Plataformas útiles para empezar:

- **HazloPosible** (hacesfalta.org): bolsa estatal de ofertas de voluntariado por temas y ciudades.
- **Cibervoluntarios**: voluntariado en alfabetización digital, hecho online o presencial. Encaja bien con un perfil joven.
- **Voluntariado de Cruz Roja Juventud**: para menores de 30, programas estructurados.
- **AECC, Cáritas, Save the Children, Plan International** y otras tienen programas específicos para institutos.
- Federaciones locales de asociaciones culturales y deportivas: muchas veces basta con preguntar en el ayuntamiento.

Cómo elegir

Tres criterios prácticos para escoger una actividad de voluntariado o asociacionismo: que sea **compatible con vuestros estudios** (no comprometerse a más horas de las realistas), que conecte con un **interés genuino** (si os gusta la naturaleza, una protectora de animales será sostenible; un comedor social no, aunque sea muy noble) y que tenga **continuidad de al menos un curso** (las experiencias breves no dejan huella ni en vosotros ni en quien las recibe).

Diversidad e igualdad: el marco legal y el marco humano

El último saber del Bloque B (B.5) trata sobre diversidad e igualdad. La idea de fondo es que **el entorno no afecta a todo el mundo de la misma manera**: el techo familiar de un chico de clase media blanca de Valencia no es el mismo que el de una chica de origen marroquí en el mismo aula, ni que el de un alumno LGTBI en un pueblo pequeño, ni que el de un compañero con diversidad funcional. Reconocer estas diferencias no es politizar el aula: es describir la realidad con precisión.

Marco legal en España

- **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: prohíbe la discriminación por sexo, regula los planes de igualdad en empresas, establece la conciliación corresponsable.
- **Ley 4/2023** para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: reconoce el derecho a la rectificación registral, prohíbe las terapias de conversión, refuerza la protección contra discriminación.
- **Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad** (RDL 1/2013): garantiza accesibilidad, ajustes razonables y no discriminación en educación, empleo y vida social.
- **Convenio del Consejo de Europa de Estambul** (2011, ratificado por España): marco contra la violencia hacia mujeres y niñas, base de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Brecha de género en STEM: un caso para discutir en clase

En España, solo el **13 %** del alumnado de Ingeniería Informática es femenino, y la proporción ha **bajado** desde el 30 % en los años ochenta (Datos INE 2024). El fenómeno no es por

capacidad: las chicas obtienen igual o mejor nota media en Matemáticas en la EBAU. El problema es de **expectativas socializadas**: a las chicas se les sigue diciendo de mil formas implícitas que la informática no es “para ellas”. Reconocer este sesgo en vosotros mismos — chicos y chicas— es la primera defensa para no reproducirlo.

Conexión con las unidades siguientes

Esta unidad cierra el Bloque B (entorno) y abre la puerta al Bloque C (toma de decisiones). En la Unidad 4 veréis cómo se decide bien dentro de un contexto: las cinco fases del proceso de decisión, los sesgos cognitivos que os atrapan y la diferencia entre decisiones reversibles e irreversibles. Llevaréis a esa unidad lo que habéis trabajado aquí: el contexto familiar, social y digital desde el cual decidiréis no es neutro, y conviene saberlo antes de creer que decidís en el vacío.

LO ESENCIAL DE LA UNIDAD 3



- La familia os transmite **tres tipos de capital** (económico, cultural y social) que configuran un “**techo familiar**”. No es destino, pero conocerlo es imprescindible para diseñar la ruta para superarlo.
- El grupo de iguales pesa **más que la familia** en muchas decisiones diarias. Identificar la presión grupal **explícita, implícita y anticipada** os permite gestionarla sin romper con el grupo.
- El **FOMO** es una emoción amplificada por el diseño de las redes. Limitar el scroll y silenciar grupos no es debilidad: es higiene mental con evidencia clínica detrás (Karolinska 2023).
- En el bullying y el ciberbullying, **el observador es la figura decisiva**. Su silencio sostiene el acoso; su intervención lo desactiva en días. Save the Children estima 9,3 % de víctimas en Secundaria.
- La **petjada digital** es indeleble en la práctica. Las cinco reglas (no publicar emocional, defender cara a cara, configurar privacidad, no compartir ubicación en directo, ejercer el derecho al olvido del RGPD) os protegen a 5-10 años vista.
- El **voluntariado y asociacionismo** son la palanca más infrutilizada para salir del techo familiar. Marco legal: **Ley 45/2015**. Plataformas: HazloPosible, Cibervoluntarios, Cruz Roja Juventud.
- La diversidad y la igualdad de oportunidades son marco legal (LO 3/2007, Ley 4/2023, RDL 1/2013) y marco humano: reconocer que el entorno no afecta igual a todos es la base para decidir con criterio en vuestra propia situación.

Glosario

- **Capital económico**: el dinero y los bienes materiales de la familia. Determina qué estudios, academias o desplazamientos podéis costear.

- **Capital cultural:** saberes, hábitos, gustos y referencias que se adquieren por crecer en un entorno familiar concreto, antes y al margen de la escuela. Es el más invisible y el que más se transmite sin querer.
- **Capital social:** red de contactos de la familia. Da acceso informal a información realista sobre profesiones y a oportunidades (prácticas, orientación, recomendaciones).
- **Techo familiar:** restricción real de acceso a determinadas trayectorias por falta de información, red o recursos. No es destino: la movilidad social permite superarlo.
- **Movilidad social:** capacidad de superar el nivel socioeconómico de los padres, sobre todo a través de la educación pública, las becas, las redes externas y la formación.
- **Grupo de iguales:** conjunto de personas de edad y posición parecidas (amigos, clase, grupo de WhatsApp) que, en la adolescencia, pesa mucho en las decisiones del día a día.
- **Presión grupal:** influencia del grupo sobre el comportamiento individual. Puede ser explícita (te lo piden), implícita (todos lo hacen) o anticipada (la imaginas y te adelantas a ella).
- **FOMO** (*Fear Of Missing Out*): miedo a estar perdiéndose algo que viven los demás, amplificado por el diseño de las redes sociales. Genera ansiedad anticipatoria y revisión compulsiva del móvil.
- **Relación tóxica:** vínculo —de amistad, pareja o grupo— en el que una parte ejerce control sistemático sobre la otra (control, aislamiento, desvalorización, manipulación o violencia).
- **Bullying:** acoso intencional, repetido y con desequilibrio de poder ejercido por un alumno o grupo sobre otro a lo largo del tiempo (definición de Olweus).
- **Ciberbullying:** bullying trasladado al móvil y las redes; ocurre 24 horas al día y puede ejercerse bajo anonimato, lo que rebaja inhibiciones.
- **Observador:** tercer rol del bullying, junto a víctima y agresor. Su silencio sostiene el acoso; su intervención lo desactiva en pocos días.
- **Petjada digital** (huella digital): rastro que dejáis en internet con lo que publicáis, compartís o buscáis. Es indeleble en la práctica y puede consultarse años después.
- **RGPD:** Reglamento General de Protección de Datos (UE 2016/679). Reconoce seis derechos sobre vuestros datos personales: acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad.
- **Derecho al olvido:** derecho (art. 17 del RGPD) a pedir la supresión de vuestros datos en plataformas e índices de búsqueda cuando ya no os representan.
- **Voluntariado:** actividad solidaria, libre, sin retribución y desarrollada a través de una entidad sin ánimo de lucro. Regulada por la Ley 45/2015, con derechos de formación, acreditación y seguro.

Para profundizar

Si esta unidad te ha interesado, aquí van algunos recursos para ir más allá:

- **The Anxious Generation** — *charlas y entrevistas de Jonathan Haidt* (disponibles en YouTube con subtítulos). Por qué encaja: explica con datos cómo el paso de la infancia «de juego» a la infancia «de pantalla» se relaciona con la ansiedad adolescente. Útil para mirar el FOMO con perspectiva.
- **IS4K — Internet Segura for Kids (INCIBE)**. Por qué encaja: portal oficial del Instituto Nacional de Ciberseguridad con guías prácticas sobre privacidad, ciberbullying y huella digital. Incluye la **línea de ayuda 017**, gratuita y confidencial. Acceso libre en is4k.es.
- **«Yo a eso no juego» — Save the Children España**. Por qué encaja: el informe completo sobre bullying y ciberbullying en España, con datos, testimonios y recomendaciones de prevención para centros y familias.

- **HazloPosible (hacesfalta.org)**. Por qué encaja: bolsa estatal de voluntariado por temas y ciudades; la herramienta más directa para pasar de «me gustaría ayudar» a una actividad real cerca de casa.
- **La distinción** — *Pierre Bourdieu* (Taurus). Por qué encaja: el clásico de sociología del que procede la idea de los tres capitales. Denso para 4.º ESO, pero su introducción ilumina por qué no todos partimos del mismo sitio.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar la unidad:

1. ¿Qué cosas das por hechas sobre tu futuro (qué se estudia, qué trabajos «existen», qué es normal) que en realidad has heredado de tu entorno familiar? ¿Cuáles te sirven y cuáles te conviene cuestionar?
2. Piensa en la última vez que dijiste que sí a un plan que no te apetecía. ¿Fue por ganas reales o por no perdértelo (FOMO)? ¿Cómo podrías distinguir las dos cosas la próxima vez?
3. Si mañana presenciaras un caso de acoso —presencial o en un grupo— en tu clase, ¿qué de lo que has leído aquí harías exactamente? ¿Qué te lo pondría difícil y cómo podrías prepararte para hacerlo igualmente?

BIBLIOGRAFÍA

1. Bourdieu, P. (1979). *La distinción. Critique sociale du jugement*. Éditions de Minuit (ed. española: *La distinción*, Taurus, 1988).
2. Olweus, D. (1993). *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. Blackwell.
3. **Save the Children España** (2024). *Yo a eso no juego: bullying y ciberbullying en la infancia*. Informe anual sobre acoso escolar.
4. Unión Europea. **Reglamento (UE) 2016/679** General de Protección de Datos (RGPD). DOUE L 119.
5. España. **Ley 45/2015**, de 14 de octubre, de Voluntariado. BOE núm. 247.
6. España. **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71.
7. España. **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. BOE núm. 51.
8. Turkle, S. (2011). *Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*. Basic Books.
9. Lundin, R. et al. (2023). “Social media use and adolescent mental health: a two-year longitudinal study”, *Computers in Human Behavior*, 142. Karolinska Institutet.
10. McGinnis, P. (2004). “Social Theory at HBS: McGinnis’ Two FOs”, *The Harbus*, Harvard Business School.
11. Haidt, J. (2024). *The Anxious Generation*. Penguin Press. (Referenciado completo en Unit 2.)

UNIDAD 4 · BLOC C

04

Cómo tomamos decisiones

Decidir es la cosa más banal y más importante que harás hoy. Eliges desayuno, eliges con quién te sientas, eliges qué responder a un mensaje. Y, en algún momento de este curso, elegirás qué estudias el año que viene. La buena noticia: decidir mejor se entrena.

DURACIÓN

7-8 sesiones · 2,5
semanas

CONCEPTOS CLAVE

proceso de toma de
decisiones · alternativas ·
criterios · análisis coste-
beneficio personal ·
sesgos cognitivos ·
anclaje

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Aplicar el proceso de cinco fases a una decisión personal real, como elegir Bachillerato o FP.
- Reconocer cuatro sesgos cognitivos —anclaje, confirmación, coste hundido y sesgo del presente— en decisiones propias.
- Distinguir decisiones racionales, emocionales e híbridas y entender que las emociones también aportan información útil.
- Calibrar tu tolerancia al riesgo personal en tres ámbitos distintos: académico, social y financiero.
- Distinguir decisiones reversibles de irreversibles y dedicar a cada una el peso de análisis que merece.

Tiempo estimado de lectura: 17-20 min · **Saberes LOMLOE:** C.1, C.2, C.3, C.4, C.5 · **Pre-requisitos:** Units 1-3 (identidad, emociones y entorno).

Al acabar esta unidad sabrás:

- Aplicar el **proceso de cinco fases** a una decisión personal real, como elegir Bachillerato o FP.
- Reconocer cuatro **sesgos cognitivos** —anclaje, confirmación, coste hundido y sesgo del presente— en tus propias decisiones.
- Distinguir decisiones racionales, emocionales e híbridas, y entender que las emociones también aportan información útil.
- Calibrar tu **tolerancia al riesgo** en tres ámbitos: académico, social y financiero.
- Distinguir decisiones **reversibles** de irreversibles y dedicar a cada una el análisis que merece.

Abrimos el Bloque C del currículo con la competencia más útil que vas a entrenar este curso: **tomar decisiones a propósito, no por inercia**. Hasta ahora hemos hablado de quién eres (Bloque A) y del entorno que te rodea (Bloque B). Ahora toca usar esa información para algo concreto: decidir. Y antes de que termine el curso tendrás que tomar una decisión gorda — elegir Bachillerato, FP, o pausar y trabajar— que afectará bastantes años de tu vida. Esta unidad es el manual para no improvisarla.

Aviso de entrada: nadie decide perfecto. Ni tú, ni yo, ni Elon Musk, ni la persona que más admiras. Lo que sí podemos hacer es **decidir mejor que ayer**: con un proceso claro, reconociendo nuestras trampas mentales y dedicando a cada decisión el peso que merece. De eso va esta unidad.

A lo largo de la unidad usaremos una decisión concreta como hilo conductor: **elegir entre Bachillerato y FP al acabar 4.º de la ESO**. La verás aparecer una y otra vez como ejemplo, porque seguramente es la decisión real más importante que tendrás que tomar este curso.



«Dos caminos divergían en un bosque amarillo / y, pesaroso de no poder tomarlos los dos...» (Robert Frost, **The Road Not Taken**, 1916). El poema es una metáfora útil de cualquier decisión irreversible: no se trata de adivinar cuál es el camino correcto, sino de elegirlo a propósito y comprometerte con él.

Foto: Alec MacKinnon, CC BY-SA 2.0 vía Wikimedia Commons (geograph.org.uk)

El proceso de cinco fases

Decidir bien no es cuestión de tener un don. Es cuestión de seguir un proceso. Las personas que toman decisiones consistentemente buenas no piensan más rápido que las demás: **piensan más ordenado**. El proceso que vamos a aprender tiene cinco fases y se puede aplicar tanto a “¿qué peli vemos esta noche?” como a “¿qué estudio el año que viene?”. La diferencia es cuánto tiempo le dedicas a cada fase, no las fases en sí.

Fase 1. Definir la decisión

Suena obvio, pero la mayoría de decisiones se toman mal porque la pregunta inicial estaba mal planteada. “¿Qué hago con mi vida?” es una pregunta inútil: demasiado grande, sin plazo, sin restricciones. “¿Qué estudio el curso que viene, sabiendo que tengo que decidirme antes de junio y que mi familia espera que continúe estudiando?” es una pregunta útil: tiene plazo, contexto y un margen razonable.

La regla práctica: una buena pregunta de decisión contiene **qué eliges, cuándo tienes que decidirlo y cuáles son las restricciones reales** (dinero, tiempo, distancia, lo que sea). Si no puedes formularla así, todavía no estás listo para decidir.

Fase 2. Generar alternativas

Aquí cae casi todo el mundo en la misma trampa: **solo se ven dos opciones**. “O Bachillerato o FP”. “O contesto al mensaje o no”. “O voy a la fiesta o me quedo en casa”. El cerebro humano está optimizado para ahorrar energía, y reducir las opciones a un sí/no es la forma más barata de simplificar.

Pero las decisiones reales casi siempre tienen **más de dos alternativas**. En el caso del curso que viene, las posibilidades reales son al menos seis: Bachillerato de Ciencias, Bachillerato de Humanidades y CCSS, Bachillerato General, FP de Grado Medio en una familia profesional concreta, repetir 4.º si te ves justo, o pausar un año (trabajar, viajar, lo que sea). No tienes que elegir entre las seis, pero **tienes que haberlas mirado todas** antes de descartar.

La regla mínima: **genera al menos tres alternativas antes de pasar a la fase siguiente**. Y si solo se te ocurren dos, fuerza una tercera, aunque sea rara. Casi siempre, cuando te obligas a generar una opción más, descubres que la decisión no era tan binaria como parecía.

Fase 3. Establecer criterios

Antes de comparar las alternativas, necesitas decidir **qué te importa**. Y, sobre todo, en qué orden. Porque casi nadie tiene una sola prioridad: tienes varias, y a veces tiran en direcciones opuestas.

En el caso de elegir estudios el año que viene, los criterios habituales son:

- **Lo que me gusta** (interés real por la materia)
- **Para qué sirve después** (qué puertas abre)
- **Cómo de duro es** (carga de trabajo, dificultad)
- **Dónde se estudia** (distancia, transporte, dinero)
- **Qué piensa mi familia** (a veces pesa, queramos o no)

Aquí no hay respuesta correcta universal: cada uno pondera estos criterios distinto. Lo importante es **que lo hagas explícito antes de comparar**. Si decides primero y justificas los criterios después, te estarás engañando: estarás racionalizando una decisión que ya tomaste por otra vía.

Fase 4. Analizar cada alternativa contra los criterios

Con las alternativas claras y los criterios claros, ahora puedes **comparar**. Una herramienta sencilla: una tabla con las alternativas en filas y los criterios en columnas. Para cada celda, una nota del 1 al 5. La suma te da una pista, no una sentencia.

Ejemplo con tres alternativas para el curso que viene:

ALTERNATIVA	INTERÉS	SALIDAS	DIFICULTAD	DISTANCIA	TOTAL
Bach Ciencias	4	5	2	5	16

FP GM Informática	5	4	4	3	16
Bach General	3	3	4	5	15

La tabla no decide por ti. Decide tú. Pero te obliga a mirar las opciones con la misma vara y a darte cuenta de cosas que, comparándolas solo “de cabeza”, se te escapaban.

Fase 5. Decidir y comprometerte

La última fase es la que más cuesta: **decidir y dejar de darle vueltas**. Mucha gente se queda atascada porque cree que con un poco más de información la decisión será más fácil. Casi nunca lo es. En la práctica, después de cierto punto, **más información no produce mejor decisión, produce más ansiedad**.

Una vez decidido, comprometerse significa actuar como si la decisión estuviese tomada: hacer la matrícula, contarlo en casa, planificar el verano en consecuencia. El compromiso es el que convierte una decisión en realidad. Sin él, todo el proceso fue gimnasia mental.

PROCESO DE DECISIÓN

Cómo aplicar las cinco fases a una decisión real

- 1 **Define la decisión por escrito.** Una sola frase con qué eliges, cuándo y bajo qué restricciones. Si no te sale, la decisión todavía no está madura.
- 2 **Genera al menos tres alternativas.** Si solo ves dos, fuerza una tercera aunque parezca rara. La tercera opción casi siempre cambia la perspectiva.
- 3 **Anota tres a cinco criterios y ordénalos.** Qué te importa, y en qué orden. Antes de comparar. No después.
- 4 **Construye una tabla y puntúa cada alternativa.** Notas del 1 al 5 contra cada criterio. La suma orienta; no manda.
- 5 **Decide y comprométete.** Anuncia la decisión, da el primer paso concreto y deja de darle vueltas. El cerebro lo agradece.

Sesgos cognitivos: las trampas mentales que tu cerebro pone

Aquí viene la parte incómoda: tu cerebro te engaña, y lo hace de forma sistemática. Lo descubrió **Daniel Kahneman**, un psicólogo israelí que ganó el Premio Nobel de Economía en 2002 sin haber estudiado economía. Su trabajo demostró que las personas no decidimos racionalmente: decidimos con **atajos mentales** —llamados *heurísticos*— que funcionan bien la mayoría del tiempo pero fallan de forma predecible en ciertos contextos. Esos fallos son los **sesgos cognitivos**.

Conocer los sesgos no te libra de ellos. Pero te permite **detectarlos a tiempo** cuando aparecen. Hay decenas. Estos cuatro son los que más conviene reconocer ahora mismo.



Anclaje: el primer número que ves te condiciona

Cuando una cantidad numérica aparece pronto en una conversación o en un proceso, tu cerebro la toma como **referencia inconsciente** para todo lo que viene después. Da igual que la referencia no tenga ningún sentido: el efecto ocurre igual.

Ejemplo cotidiano: estás regateando una bici de segunda mano. El vendedor dice 300 €. Tu cabeza acepta los 300 € como punto de partida y a partir de ahí intentas bajar. Si hubiera dicho 200 €, habrías negociado entre 200 € y 180 €, y habrías terminado pagando menos por **la misma bici**. El primer número ancla, aunque sea arbitrario.

Cómo combatirlo: cuando notes que estás reaccionando a un número, pregúntate **cuánto pagarías tú sin saber el precio del vendedor**. Esa es tu valoración real.

Sesgo de confirmación: solo buscas info que apoya lo que ya piensas

Cuando ya tienes una hipótesis previa, tu cerebro busca información que la confirme y filtra inconscientemente la que la contradice. No es mala fe: pasa solo.

Ejemplo escolar: estás convencido de que vas a hacer Bachillerato General “porque es más fácil para luego elegir”. Cuando hablas con gente, recuerdas sobre todo los testimonios de quienes lo hicieron y les fue bien. Los que dicen “lo hice y me quedé sin idea de qué especializarme, lo

evitaría”, los archivos como casos puntuales. Resultado: terminas con una visión deformada de la realidad y tomas la decisión con datos sesgados.

Cómo combatirlo: **busca activamente al menos dos personas que opinen lo contrario** antes de decidir. No para que te convenzan, sino para que la visión esté equilibrada.

Coste hundido: lo que ya gastaste no debería pesar

El **coste hundido** (en inglés *sunk cost*) es dinero, tiempo o esfuerzo que ya invertiste y que no puedes recuperar hagas lo que hagas. La trampa: el cerebro humano se resiste a abandonar cosas en las que ha invertido mucho, aunque seguir sea peor que parar.

Ejemplo clásico: llevas tres años en el conservatorio de piano. Has descubierto que no te gusta tanto y que querrías dedicar esas horas a otra cosa. Tu cabeza dice: “no puedo dejarlo, llevo tres años”. Pero esos tres años **ya están gastados, los dejes o no**. La pregunta correcta no es “¿abandono lo que invertí?”, sino “¿qué prefiero hacer **a partir de hoy**, los próximos tres años?”. Si la respuesta es “otra cosa”, entonces los tres años están fritos da igual: cuanto antes lo aceptes, antes empieza la decisión nueva.

Esto se aplica también a relaciones, equipos, hobbies y carreras enteras. La gente se queda atrapada en sitios solo porque ya llevaba tiempo allí. La pregunta correcta siempre es **mirar hacia delante**, no hacia atrás.

ATENCIÓN

Cuidado con el coste hundido

Llevar mucho tiempo invertido en algo **no es una razón para continuar**. Es una razón emocional para no parar, pero no es un argumento racional. Cuando te encuentres pensando “ya he invertido mucho como para dejarlo”, para. Esa frase es la bandera roja del coste hundido. Pregúntate en cambio: **si empezara hoy desde cero, ¿elegiría esto?** Si la respuesta es no, lo que llevas invertido no te debería atar.

Sesgo del presente: preferimos lo inmediato aunque salga peor

El cerebro humano descuenta el futuro de forma desproporcionada. **Prefiere 10 € hoy a 15 € dentro de un mes**, aunque el segundo sea objetivamente mejor (un 50 % más en treinta días). Lo mismo con el esfuerzo: preferimos no estudiar hoy y aceptar el coste mañana, aunque mañana sea mucho peor.

Esto explica desde por qué cuesta ahorrar hasta por qué cuesta hacer deporte: los costes son inmediatos y los beneficios, lejanos. Y el cerebro infravalora todo lo lejano.

Cómo combatirlo: **hacer los beneficios futuros visibles ahora**. Marcar un calendario, escribir el objetivo a la vista, contárselo a alguien que te lo recuerde. Cualquier truco que acerque el futuro al presente reduce el sesgo.

¿SABÍAIS QUE...?

***La paradoja de la elección: más opciones no es siempre mejor***

En 2004, el psicólogo **Barry Schwartz** publicó *The Paradox of Choice*: un libro entero dedicado a demostrar que **demasiadas opciones nos hacen peores decidiendo**. Su experimento más famoso —original de Sheena Iyengar en una tienda gourmet de California— ofreció mermeladas a los clientes: en una mesa, 6 sabores; en otra, 24. La mesa de 24 atrajo a más gente, pero **diez veces menos personas compraron** que en la mesa de 6. Cuando hay demasiadas opciones, el cerebro se satura y elige no elegir. Schwartz distingue dos perfiles: los *maximizadores*, que quieren la mejor opción posible y se quedan paralizados o insatisfechos, y los *satisfactores*, que buscan una opción suficientemente buena y siguen adelante. Los satisfactores son, en promedio, más felices. La lección práctica: cuando tengas muchas alternativas, **descarta a la mitad sin pensar mucho** y compara solo entre las que quedan. Y, una vez decidido, no mires atrás. Comparar después con lo que no elegiste solo produce arrepentimiento.

Racional vs. emocional: la falsa oposición



*Daniel Goleman popularizó el término *inteligencia emocional* en 1995 a partir del trabajo previo de Peter Salovey y John Mayer. Su tesis: las emociones no son ruido que estorba al pensamiento racional, sino una segunda forma de inteligencia que se puede entrenar.*

Foto: World Economic Forum, CC BY-SA 2.0 vía Wikimedia Commons

Durante décadas la cultura popular ha vendido una idea simple: las **decisiones racionales son buenas y las emocionales malas**. Hay que decidir con la cabeza, no con el corazón. Suena bien. Es mentira.

Las investigaciones de las últimas dos décadas —empezando por el neurocientífico **Antonio Damasio** y siguiendo por el propio Kahneman— han demostrado que **no existe la decisión racional pura**. Personas con lesiones cerebrales que les bloquean las emociones no toman mejores decisiones: toman **peores** decisiones, porque no son capaces de priorizar. Sin emoción no hay valoración; sin valoración no hay decisión.

Las emociones son información

Cuando algo te da mala espina, esa sensación no es ruido: es **información comprimida**. Tu cerebro ha detectado patrones que la parte consciente todavía no ha articulado. Las emociones son un sistema de alarma temprana que ha evolucionado durante millones de años. Ignorarlas no es ser racional, es ser arrogante.

Lo razonable es **escuchar la emoción y traducirla**. Si una decisión te da mala espina, no la descartes: pregúntate **por qué**. Muchas veces, al traducir la emoción a palabras, aparece un argumento concreto que merece tenerse en cuenta. Y otras veces descubres que la emoción venía de algo no relacionado (estrés, sueño, una discusión reciente) y la puedes apartar a conciencia.

Decisiones híbridas: el modo normal

La mayoría de decisiones reales son **híbridas**: parte racional, parte emocional. Eliges un grado universitario en parte porque las salidas son buenas (racional) y en parte porque cuando piensas en estudiarlo se te ilumina la cara (emocional). Eliges aceptar una invitación en parte porque hay gente nueva interesante (racional) y en parte porque te apetece (emocional). Las dos cosas son legítimas; ninguna excluye a la otra.

La idea de **racionalidad acotada**, formulada por el economista Herbert Simon (Nobel 1978), lo resume bien: las personas no decidimos como ordenadores que evalúan todas las opciones, sino como **humanos con tiempo, información y energía limitada que combinan análisis con intuición**. Eso no es un defecto, es la única forma posible de decidir en el mundo real.

Tolerancia al riesgo: conoce la tuya

Casi ninguna decisión interesante se toma con certeza absoluta. Casi todas implican **algún tipo de riesgo**: no salir bien, no gustarte, no encajar, costar más de lo previsto. Tu **tolerancia al riesgo** es cuánto te incomoda esa incertidumbre.

Y aquí hay una pista importante: **tu tolerancia al riesgo no es la misma en todos los ámbitos**. Puedes ser muy arriesgado socialmente (te lanzas a hablar con desconocidos) y muy cauto financieramente (cada euro lo cuentas tres veces). O al revés. Por eso conviene mirarla por separado.

Riesgo académico

¿Estás dispuesto a elegir unos estudios con salidas inciertas si te apasionan? ¿O prefieres unos estudios con salidas claras aunque te interesen menos? Ni la una ni la otra son intrínsecamente mejores: depende de tu situación y de tu perfil.

Riesgo social

¿Te animas a apuntarte a actividades nuevas donde no conoces a nadie? ¿Te lanzas a hablar en clase aunque puedas equivocarte? ¿Aceptas invitaciones a planes nuevos? El riesgo social es el

motor de hacer nuevas amistades y descubrir oportunidades; evitarlo demasiado encoge tu vida.

Riesgo financiero

Cuando tengas tu primer dinero —beca, primer trabajo, regalos importantes—, ¿lo guardas todo? ¿Lo gastas todo? ¿Lo inviertes? La tolerancia al riesgo financiero condiciona desde si abres una cuenta de ahorro hasta si te lanzas a estudiar fuera de casa.

El test del aula

Para calibrar tu tolerancia, responde a estas ocho preguntas (1 = nada arriesgado, 5 = muy arriesgado):

1. Aceptar un trabajo de verano lejos de casa si paga bien.
2. Hablar en clase aunque no estés 100 % seguro de la respuesta.
3. Apuntarte a una actividad extraescolar nueva donde no conoces a nadie.
4. Gastar parte de tus ahorros en un viaje no planificado.
5. Elegir unos estudios “raros” si te apasionan, aunque tu familia prefiera otros.
6. Pedir salir a alguien que te gusta sabiendo que puede decir que no.
7. Cambiar de grupo de amigos si el actual no te encaja.
8. Lanzar un proyecto personal (canal, blog, negocio) sabiendo que la mayoría fracasan.

Suma las puntuaciones. Entre 8 y 18: perfil cauto, te cuesta lanzarte. Entre 19 y 29: perfil equilibrado. Entre 30 y 40: perfil arriesgado, te lanzas con facilidad. Ningún resultado es bueno o malo: lo importante es **saber dónde estás** para compensar cuando convenga (forzarte a salir de tu zona si eres muy cauto, frenar antes de decidir si eres muy lanzado).

EJEMPLO REAL

Andrea Solà: del Bachillerato dudoso a campeona nacional de FP

Andrea Solà terminó 4.º de ESO en 2018 con un boletín de notable. Toda su familia daba por hecho que haría Bachillerato. Ella dudaba: lo que le interesaba de verdad era arreglar máquinas, una afición que llevaba desde los doce años desmontando cosas en el garaje.

Después de varios meses de dudas —y una matriz de decisión que terminó haciendo con su tutor del instituto, criterio a criterio— eligió **FP de Grado Medio en Mantenimiento**

Electromecánico en un centro de Sabadell. Su familia lo aceptó a regañadientes. En 2022 ganó la medalla de oro de su especialidad en **SpainSkills**, el campeonato nacional de FP, y en 2024 representó a España en **WorldSkills Lyon**. Hoy trabaja en una empresa industrial catalana con un sueldo de entrada que duplica al de varios compañeros suyos universitarios.

Su frase: *“si me hubiera dejado llevar por lo que mi familia esperaba, ahora estaría arrastrándome por una carrera que no me gusta. La decisión costó porque iba contra el guión, pero era la decisión correcta para mí”*. La moraleja no es “FP mejor que Bachillerato”: la moraleja es que **la decisión correcta para cada persona depende de los criterios de esa persona**, no del guión por defecto del entorno.

Fuente: Reportaje El País, mayo 2024

Decisiones reversibles e irreversibles: pesos distintos

No todas las decisiones merecen el mismo análisis. Tratarlas como si lo merecieran es **paralizante** —te quedas estancado sopesando trivialidades— y, además, te deja sin energía para las que sí importan. La distinción más útil para repartir esa energía es entre **decisiones reversibles e irreversibles**.

Decisiones reversibles (puertas de doble vía)



*Jeff Bezos formuló en su carta a los accionistas de 1997 la distinción entre **one-way doors** (decisiones irreversibles, exigen mucho análisis) y **two-way doors** (decisiones reversibles, mejor decidir rápido y ajustar después). Es uno de los frameworks de decisión empresarial más citados del siglo XXI.*

Foto: Seattle City Council, CC BY 2.0 via Wikimedia Commons

Jeff Bezos, fundador de Amazon, llama a estas decisiones *two-way doors* —puertas de doble vía— en una famosa carta a los accionistas de 1997. Son decisiones que, si salen mal, **puedes deshacer**: cruzas la puerta, ves que no te gusta, vuelves por donde viniste. Ejemplos:

- Elegir qué camiseta te pones hoy.
- Probar un deporte nuevo durante un trimestre.
- Apuntarte a una optativa que puedes cambiar.
- Cortarte el pelo (vuelve a crecer).

Para las decisiones reversibles, la regla de Bezos es clara: **decide rápido y experimenta**. El coste de equivocarse es bajo —siempre puedes corregir— y el coste de pensarlo demasiado es alto, porque ese tiempo se lo quitas a decisiones más importantes. Si una decisión reversible te lleva más de unos minutos, probablemente le estás dando más peso del que merece.

Decisiones irreversibles (puertas de una sola vía)

Son decisiones que, una vez tomadas, **no puedes deshacer** o solo puedes deshacer con un coste muy alto:

- Tatuarte.
- Tener un hijo.
- Casarte.
- Aceptar un préstamo grande.
- Decidir un trasplante de órgano.

Para las decisiones irreversibles, la regla es la opuesta: **piensa despacio, recoge mucha información, consulta a personas distintas y, en caso de duda, espera**. El coste de equivocarse es alto y, normalmente, permanente.

El error más común: tratar lo reversible como irreversible

Mucha gente trata las decisiones reversibles como si fueran irreversibles. Le da quince vueltas a apuntarse a un curso de fotografía que puede dejar en cualquier momento, mientras decide en cinco minutos un préstamo que arrastrará durante años. Identificar correctamente qué tipo de decisión es lo que tienes delante **es el 50 % del trabajo**.

¿Y elegir Bachillerato o FP? ¿Reversible o irreversible?

La mayoría de las decisiones académicas son **más reversibles de lo que parecen**. Empezar Bachillerato y cambiar a FP al final de primero pasa cada año en miles de casos. Empezar FP y luego pasar a Bachillerato o a Universidad también es perfectamente legal, aunque cueste algún año extra. Cambiar de modalidad de Bachillerato dentro del mismo centro es habitual. Lo que parece una decisión cerrada es, en realidad, **una primera apuesta corregible**.

Esto no quiere decir “decide a tontas y a locas”. Quiere decir que el peso emocional con el que se vive esta decisión —“si me equivoco arruino mi vida”— es **muy superior al peso real**. La decisión merece análisis serio, sí, pero también merece la tranquilidad de saber que **un primer paso equivocado se puede corregir**.

LAS CLAVES DE LA UNIDAD



Decidir bien es un proceso de cinco fases: **definir** la decisión, **generar** alternativas (al menos tres), **establecer** criterios, **analizar** con una tabla y **decidir y comprometerse**.

- Tu cerebro tiene **trampas predecibles**: anclaje, confirmación, coste hundido y sesgo del presente. Conocerlas no las elimina, pero te permite reconocerlas a tiempo.
- **Lo que ya invertiste no debería pesar en lo que decidas hoy**. La pregunta correcta siempre mira hacia delante.
- **No existe la decisión racional pura**. Las emociones son información comprimida; lo razonable es escucharlas y traducirlas, no ignorarlas.
- Tu **tolerancia al riesgo** varía según el ámbito (académico, social, financiero). Conocer la tuya te ayuda a compensar cuando convenga.
- Distingue **decisiones reversibles** (decide rápido y experimenta) de **decisiones irreversibles** (piensa despacio, consulta y, ante la duda, espera).
- Elegir Bachillerato, FP o pausa es una decisión seria pero, en gran medida, **corregible**. Merece análisis, no parálisis.

Y ahora, tu decisión

En las próximas unidades cartografiaremos a fondo el sistema educativo (Unit 5) y las opciones concretas de FP y Universidad (Unit 6) para que tengas la información completa antes de aplicar este proceso a tu decisión real. El objetivo del curso: que cuando llegue el momento de elegir, **lo hagas a propósito y no por inercia**. Que la decisión la tomes tú, con criterios tuyos, con las alternativas reales encima de la mesa y reconociendo los sesgos que estén tirando de ti.

Y que, cuando la decisión esté tomada, te comprometas con ella y dejes de mirar atrás. Las personas felices no son las que aciertan siempre: son las que **deciden bien y luego siguen adelante**.

Glosario

- **Proceso de toma de decisiones**: secuencia ordenada de cinco fases —definir la decisión, generar alternativas, establecer criterios, analizar y decidir/comprometerse— aplicable tanto a decisiones triviales como vitales.
- **Alternativas**: opciones reales entre las que se elige. La regla mínima es generar al menos tres antes de comparar, para no caer en falsos dilemas binarios.
- **Criterios**: aquello que te importa en una decisión (interés, salidas, dificultad, distancia...), ordenado por prioridad y explicitado antes de comparar.
- **Sesgo cognitivo**: error sistemático y predecible del pensamiento, producto de los atajos mentales (heurísticos) con los que el cerebro decide deprisa.
- **Anclaje**: sesgo por el cual el primer número o referencia que aparece condiciona inconscientemente toda la valoración posterior, aunque sea arbitrario.

- **Sesgo de confirmación:** tendencia a buscar información que apoya lo que ya pensamos y a filtrar la que lo contradice.
- **Coste hundido** (*sunk cost*): tiempo, dinero o esfuerzo ya invertido e irrecuperable. No debería pesar en lo que se decide hoy; la pregunta correcta mira hacia delante.
- **Sesgo del presente:** tendencia a sobrevalorar lo inmediato y a infravalorar los beneficios futuros (preferir 10 € hoy a 15 € dentro de un mes).
- **Racionalidad acotada:** idea de Herbert Simon de que decidimos con tiempo, información y energía limitados, combinando análisis con intuición; no como ordenadores que evalúan todo.
- **Inteligencia emocional:** capacidad, entrenable, de reconocer y usar las emociones como información en la toma de decisiones, popularizada por Daniel Goleman.
- **Tolerancia al riesgo:** cuánto te incomoda la incertidumbre de una decisión. Varía según el ámbito —académico, social, financiero— en una misma persona.
- **Decisión reversible** (*two-way door*): la que puedes deshacer con bajo coste. Conviene decidirla rápido y experimentar.
- **Decisión irreversible** (*one-way door*): la que no puedes deshacer, o solo a coste muy alto. Conviene pensarla despacio, consultar y, ante la duda, esperar.

Para profundizar

Si esta unidad te ha interesado, aquí van algunos recursos para ir más allá:

- **How to make hard choices** — *charla TED de Ruth Chang* (2014, subtítulos en español). Por qué encaja: filósofa especializada en decisiones; explica por qué las elecciones difíciles no se resuelven buscando «la mejor opción», sino comprometiéndose con la que define quién quieres ser.
- **The art of choosing** — *charla TED de Sheena Iyengar* (2010). Por qué encaja: la autora del experimento de las mermeladas habla de la paradoja de la elección que vimos en la unidad, con ejemplos culturales fascinantes.
- **Pensar rápido, pensar despacio** — *Daniel Kahneman* (Debate, 2012). Por qué encaja: el libro de referencia sobre Sistema 1 y Sistema 2 y sobre los sesgos cognitivos. Denso, pero los primeros capítulos son perfectamente legibles.
- **El error de Descartes** — *Antonio Damasio* (Destino). Por qué encaja: la base científica de por qué no existe la decisión racional pura; muestra que sin emoción no se puede ni elegir un restaurante.
- **Hidden Brain** — *pódcast de Shankar Vedantam* (NPR). Por qué encaja: episodios divulgativos sobre cómo funciona realmente la mente al decidir; varios traducidos o resumidos en castellano.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar la unidad:

1. Piensa en una decisión importante que ya hayas tomado (un instituto, un deporte, una amistad). ¿La tomaste siguiendo algo parecido a las cinco fases o más por inercia? ¿Cambiarías algo si pudieras repetirla?
2. ¿Hay algo en tu vida en lo que sigas «porque ya llevas mucho tiempo» más que porque lo elegirías hoy desde cero? ¿Qué te dice eso sobre el coste hundido?
3. Repasa tu resultado en el test de tolerancia al riesgo. ¿Eres más cauto o más lanzado de lo que creías? ¿En qué ámbito —académico, social o financiero— te conviene compensar, y

cómo?

BIBLIOGRAFÍA

1. Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux. [Versión castellana: *Pensar rápido, pensar despacio*, Debate, 2012].
2. Schwartz, B. (2004). *The Paradox of Choice: Why More Is Less*. Ecco.
3. Bezos, J. (1997). *Letter to Shareholders*. Amazon Annual Report 1997.
4. Damasio, A. (1994). *Descartes' Error: Emotion, Reason, and the Human Brain*. Putnam.
5. Simon, H. A. (1957). *Models of Man: Social and Rational*. Wiley.
6. Reial Decret 217/2022, de 29 de març, pel qual s'estableix l'ordenació i els ensenyaments mínims de l'Educació Secundària Obligatòria. BOE-A-2022-4975.

UNIDAD 5 · BLOC D

05

El sistema educativo: itinerarios tras 4.º ESO

Acabar 4.º ESO es la primera bifurcación de verdad de la vida. La buena noticia es que el sistema educativo español ofrece muchas más puertas de las que normalmente se cuentan en el instituto. La mala es que casi ninguna está dibujada en un mapa claro. Esta unidad es ese mapa.

DURACIÓN

8-9 sesiones · 2,5
semanas

CONCEPTOS CLAVE

sistema educativo español
· Bachillerato ·
modalidades de
Bachillerato · FP Básica ·
FP Grado Medio · FP
Grado Superior

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Dibujar el esquema completo del sistema educativo español post-ESO con sus pasarelas y transiciones.
- Distinguir las cuatro modalidades de Bachillerato más la modalidad General y sus salidas universitarias y profesionales.
- Identificar las 26 familias profesionales de la Formación Profesional y los tres grados (Básico, Medio, Superior).
- Reconocer las vías alternativas (enseñanzas artísticas, deportivas, idiomas, programas singulares, certificados de profesionalidad).
- Aplicar tres criterios honestos para decidir entre Bachillerato y Formación Profesional según el perfil propio.

Tiempo estimado de lectura: 17-20 min · **Saberes LOMLOE:** D.1, D.2, D.5 · **Pre-requisitos:** Unit 4 (toma de decisiones).

Al acabar esta unidad sabrás:

- Dibujar el **esquema completo** del sistema educativo español post-ESO, con sus pasarelas y transiciones.
- Distinguir las cinco **modalidades de Bachillerato** y sus salidas universitarias y profesionales.
- Identificar las **26 familias profesionales** de la FP y los tres grados (Básico, Medio, Superior).
- Reconocer las **vías alternativas:** enseñanzas artísticas, deportivas, idiomas, programas singulares y certificados de profesionalidad.

- Aplicar tres criterios honestos para decidir entre **Bachillerato y FP** según tu perfil.

Hasta ahora, casi todas las decisiones académicas importantes las han tomado otras personas: en qué colegio estudiar, qué cursos hacer, cuántas horas de inglés a la semana. Acabar 4.º ESO es la primera bifurcación de verdad donde la decisión recae principalmente en cada alumno (acompañado por su familia y por el equipo docente, sí, pero con voz propia). Y es una decisión que se toma a los 15 o 16 años, en pleno cambio personal, sin ensayo previo y con información que muchas veces llega filtrada por mitos: que el Bachillerato es para los listos, que la FP es para los demás, que sin universidad no se llega a nada, que solo hay dos caminos.

Esta unidad existe para desactivar esos mitos con datos. El sistema educativo español, tras las reformas LOMLOE de 2022 y la LOFP de 2023, ofrece **muchas más vías de las que normalmente se explican** en una hora de tutoría. La meta no es decirte qué elegir —eso depende de ti—, sino que **conozcas todas las opciones reales** antes de elegir y que entiendas que casi todas las decisiones admiten correcciones por el camino.

El mapa completo: qué se puede hacer después de 4.º ESO

El error más frecuente al hablar del sistema educativo post-ESO es presentarlo como un menú de dos platos: Bachillerato o FP. La realidad es más rica. Tras obtener el título de Graduado en ESO se abren, al menos, **cuatro grandes vías** con pasarelas entre sí.

Las cuatro vías principales

- **Bachillerato (2 años)**. Enseñanza académica orientada principalmente, aunque no solo, a continuar en la universidad. Cuatro modalidades a elegir más una nueva modalidad General introducida por la LOMLOE.
- **Formación Profesional de Grado Medio (2 años)**. Itinerario profesional con titulación de **técnico** en una familia profesional concreta. Acceso directo al mundo laboral o paso al Grado Superior.
- **Formación Profesional de Grado Básico (2 años)**. Pensada para alumnado entre 15 y 17 años que no haya obtenido el título de ESO o tenga dificultades específicas. Permite obtener el título de ESO y enlazar con FP de Grado Medio.
- **Vías alternativas y enseñanzas de régimen especial**. Conservatorios de música y danza, escuelas de arte, enseñanzas deportivas, Escuelas Oficiales de Idiomas, programas formativos singulares, certificados de profesionalidad. Menos conocidas, pero perfectamente reconocidas y, en algunos casos, con salidas profesionales tan sólidas como las dos grandes.

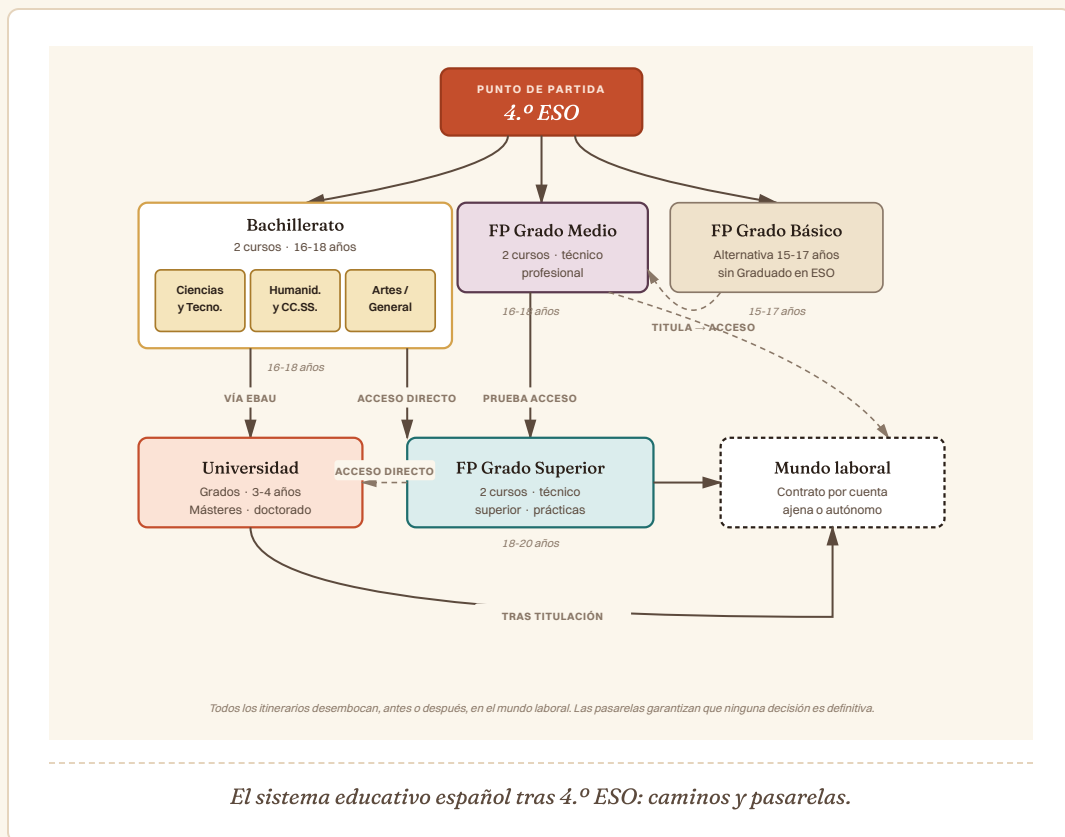
Las pasarelas entre vías

El sistema español es relativamente flexible: las vías **no son caminos sin retorno**. Las pasarelas más relevantes son tres.

- **De FP Grado Medio a Bachillerato** mediante prueba de acceso o ya por convalidación parcial de materias según la comunidad autónoma.
- **De Bachillerato a FP Grado Superior** sin prueba alguna: el título de Bachiller da acceso directo.
- **De FP Grado Superior a la Universidad** sin EBAU obligatoria en muchos casos (depende del grado universitario y de la nota), con la posibilidad de ponderar materias específicas si se hace la fase voluntaria de la EBAU.

Esto significa que **una decisión a los 16 años no condena a nada para siempre**. Empezar Bachillerato y descubrir que no encaja permite pivotar a un Grado Medio; empezar un Grado

Medio y descubrir vocación académica permite ir al Bachillerato. La frontera entre las dos vías es mucho más porosa de lo que sugiere el imaginario colectivo.



Si el esquema anterior es el *mapa*, esta línea de tiempo es la *secuencia*: los momentos de decisión que se van encadenando desde que acabas 4.º ESO hasta que llegas a la universidad, a un Grado Superior o al mundo laboral. Pulsa cada momento para ver qué se decide en él y qué pasarelas siguen abiertas.

De 4.º ESO al destino: la secuencia de decisiones

● 4.º ESO Título de Graduado en ESO

Al obtener el título de Graduado en ESO se llega a la primera bifurcación real del recorrido académico. Se abren, al menos, cuatro grandes vías: Bachillerato, FP de Grado Medio, FP de Grado Básico y las enseñanzas de régimen especial. Ninguna decisión aquí es irreversible: existen pasarelas entre vías.

○ Elección Bachillerato o Formación Profesional

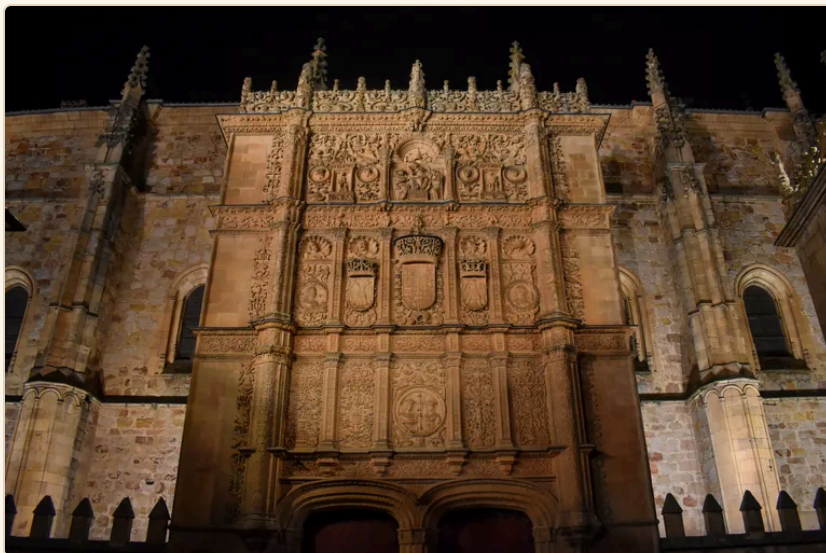
- **2 años** Cursar la etapa elegida (con pasarelas) +
- **Prueba** EBAU (vía Bachillerato) +
- **Destino** Universidad, FP Superior o mundo laboral +

CONCEPTO CLAVE

Sistema educativo abierto, no lineal

Decir “elijo Bachillerato” o “elijo FP” no es firmar un contrato de por vida. Es elegir la **puerta de entrada** a una etapa de dos años. Al final de esa etapa, o incluso durante, se abren nuevas puertas. Conviene tomar la primera decisión con la información disponible hoy, no intentando adivinar lo que se querrá hacer dentro de cinco años. El sistema permite corregir.

Bachillerato: las cuatro modalidades (más la General)



Fachada plateresca de la Universidad de Salamanca, fundada en 1218 y la universidad más antigua del mundo hispánico. El Bachillerato es la vía histórica de acceso a la universidad española, pero hoy ya no es la única: también se puede llegar desde un Grado Superior de FP.

Foto: Nacaru, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons

El Bachillerato regulado por el **Real Decreto 243/2022** tiene dos cursos y se organiza en **cinco modalidades**: Ciencias y Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales, Artes (con dos vías), y

la novedad LOMLOE, la modalidad **General**.

Ciencias y Tecnología

Es la modalidad pensada para quien quiere acceder a estudios de **Ingeniería, Arquitectura, Medicina, Veterinaria, Farmacia, Biología, Física, Química, Matemáticas o Ciencias del Mar**. Las materias específicas más relevantes son **Matemáticas II, Física, Química, Biología, Geología y Ciencias Ambientales, y Dibujo Técnico II**. Si la duda está entre Medicina y Bioquímica, ambas se cursan desde aquí.

Humanidades y Ciencias Sociales

Modalidad orientada a estudios de **Derecho, Economía, Administración y Dirección de Empresas (ADE), Periodismo, Filología, Historia, Magisterio, Trabajo Social, Psicología**. La elección crítica de primero de Bachillerato es entre **Latín II** (rama de Humanidades, abre Filología clásica e Historia) y **Matemáticas Aplicadas a las Ciencias Sociales II** (rama de CCSS, casi imprescindible para ADE, Economía o Marketing). Otras materias habituales: Historia del Mundo Contemporáneo, Economía, Empresa y Diseño de Modelos de Negocio.

Artes

La modalidad de Artes se divide en dos vías:

- **Artes Plásticas, Imagen y Diseño:** orientada a Bellas Artes, Diseño, Conservación y Restauración, Arquitectura (junto con asignaturas de Ciencias). Materias clave: Dibujo Artístico II, Dibujo Técnico Aplicado a las Artes Plásticas y al Diseño II, Diseño, Cultura Audiovisual, Fundamentos del Arte II.
- **Música y Artes Escénicas:** orientada a Conservatorios superiores, estudios de Composición, Musicología, Producción Musical, Artes Escénicas y Danza. Materias clave: Análisis Musical II, Historia de la Música y la Danza, Coro y Técnica Vocal, Artes Escénicas II.

General

Es la **gran novedad LOMLOE**. Una modalidad **más flexible y menos especializada**, pensada para quien todavía no tiene claro qué estudio universitario o ciclo de FP Superior cursará. Combina materias de varias ramas y obliga a cursar **Matemáticas Generales y Economía, Emprendimiento y Actividad Profesional** como materias propias. Es válida para acceder a cualquier titulación universitaria, aunque la nota de acceso puede verse penalizada en grados muy específicos por las ponderaciones (más adelante).

La EBAU: cómo se calcula la nota de acceso a la universidad

La **Evaluación de Bachillerato para el Acceso a la Universidad (EBAU)**, conocida también como Selectividad, PEvAU o PAU según la comunidad, es la prueba que determina la nota de admisión a la universidad. Su estructura básica es:

- **Fase obligatoria** (cuatro ejercicios): Lengua Castellana y Literatura, Historia de España, Lengua Extranjera, y una materia específica de la modalidad cursada.
- **Fase voluntaria** (hasta cuatro ejercicios adicionales): para subir nota o ponderar específicamente en grados concretos.

La **nota de acceso** se calcula con la fórmula:

$$\text{Nota de acceso} = 0,6 \times \text{nota media del Bachillerato} + 0,4 \times \text{nota de la fase obligatoria EBAU}$$

Sobre esa nota (máximo 10) se suman, si procede, **hasta 4 puntos adicionales por ponderaciones** de la fase voluntaria. Cada universidad publica anualmente qué materias

ponderan 0,1 o 0,2 para cada grado. Por ejemplo, para entrar en Medicina, Biología pondera 0,2 en casi todas las universidades; para ADE, Matemáticas Aplicadas pondera 0,2; para Bellas Artes, Dibujo Artístico II pondera 0,2.

La **nota de admisión máxima** es por tanto **14 puntos**. Las llamadas *notas de corte* son la nota de admisión más baja con la que entró el último alumno admitido el curso anterior. No son una nota mínima fija: cambian cada año según la oferta y la demanda.

¿SABÍAIS QUE...?



La nota de corte no es lo que te van a pedir el año que viene

Mucha gente cree que las notas de corte son un requisito fijo: “para Medicina necesitas 13,2”. En realidad, una nota de corte es simplemente la nota del último admitido el año anterior. Si este año se presentan menos candidatos a Medicina en una universidad concreta, la nota de corte baja; si se presentan más, sube. La nota de corte de un grado es un **indicador de demanda**, no un examen de acceso. Por eso conviene mirar la evolución a tres o cinco años, no el dato de un año aislado, antes de descartarse de un grado por “la nota”.

Formación Profesional: 26 familias y tres grados



Taller de metalistería en un centro público de FP. La Ley Orgánica 3/2022 ha integrado todos los grados (Básico, Medio, Superior) en un mismo sistema con parte dual obligatoria en empresa. Hoy la FP no es plan B: es una vía con tasas de inserción laboral más rápidas que muchas carreras universitarias.

Foto: Lauri Veerde / SA Innove, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons. Imagen ilustrativa de un taller equivalente.

La **Formación Profesional** ha cambiado más en los últimos cinco años que en los veinte anteriores. La **Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional** y su desarrollo reglamentario, el **Real Decreto 659/2023**, conocido como **LOFP**,

han reorganizado todo el sistema: ahora todos los grados son **acreditaciones oficiales de competencias profesionales**, todas las modalidades incorporan una **parte dual** (formación en empresa), y existe un **Catálogo Nacional de Cualificaciones** común a toda España.

Las 26 familias profesionales

La FP se organiza en **26 familias profesionales**, cada una con varios ciclos de Grado Básico, Grado Medio y Grado Superior. Conviene conocerlas para identificar dónde encaja un interés concreto.

- **Actividades Físicas y Deportivas**
- **Administración y Gestión**
- **Agraria**
- **Artes Gráficas**
- **Artes y Artesanías**
- **Comercio y Marketing**
- **Edificación y Obra Civil**
- **Electricidad y Electrónica**
- **Energía y Agua**
- **Fabricación Mecánica**
- **Hostelería y Turismo**
- **Imagen Personal**
- **Imagen y Sonido**
- **Industrias Alimentarias**
- **Industrias Extractivas**
- **Informática y Comunicaciones**
- **Instalación y Mantenimiento**
- **Madera, Mueble y Corcho**
- **Marítimo-Pesquera**
- **Química**
- **Sanidad**
- **Seguridad y Medio Ambiente**
- **Servicios Socioculturales y a la Comunidad**
- **Textil, Confección y Piel**
- **Transporte y Mantenimiento de Vehículos**
- **Vidrio y Cerámica**

Cada familia agrupa entre tres y quince ciclos formativos distintos. El catálogo completo y actualizado se consulta en el portal oficial [TodoFP del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes](#).

Los tres grados

- **FP Grado Básico.** Dos cursos, dirigido a alumnado de 15-17 años que no haya obtenido el título de ESO. Permite obtener simultáneamente el título de ESO y el título profesional básico. Es una **pasarela hacia el Grado Medio**, no un final de trayecto. Sustituye a la antigua FP Básica.
- **FP Grado Medio.** Dos cursos, ~2.000 horas (incluye una fase de formación en centros de trabajo, FCT, en empresa). Titula como **técnico** en una especialidad concreta. Acceso al mundo laboral o, por prueba de acceso o ya directamente desde algunas comunidades, a Grado Superior. Requisito de entrada: título de ESO o equivalente.
- **FP Grado Superior.** Dos cursos. Titula como **técnico superior**. Acceso al mundo laboral en categorías de mayor responsabilidad, o a la universidad sin EBAU obligatoria (la fase

voluntaria sirve para subir nota). Requisito de entrada: título de Bachiller, FP Grado Medio de la misma familia profesional, o prueba de acceso a partir de los 19 años.

La dimensión dual

Desde 2023, **toda la FP es dual** en mayor o menor grado. Esto significa que una parte significativa de la formación se hace en empresa, no en el centro educativo. La LOFP distingue dos intensidades:

- **FP Dual General:** entre el 25 % y el 35 % de la formación en empresa. La empresa no está obligada a remunerar al alumnado.
- **FP Dual Intensiva:** más del 35 % de la formación en empresa, con contrato laboral remunerado para el alumnado (contrato de formación en alternancia).

Esta reforma acerca el modelo español al alemán o suizo, donde la dualidad es total y la FP goza de un prestigio social comparable al universitario.

MITO A DESMONTAR

El falso prestigio del Bachillerato frente a la FP

En España persiste el mito de que **el Bachillerato es la vía “buena” y la FP la vía “menor”**. Es un prejuicio social heredado del franquismo, cuando la FP se diseñó como reserva profesional para hijos de familias trabajadoras. Los datos lo contradicen: según los informes **OCDE Education at a Glance 2024** y los **datos del SEPE**, en España la **tasa de empleo de los titulados en FP Superior supera el 75 %**, similar a la de muchos grados universitarios; las familias técnicas (Informática, Electricidad y Electrónica, Sanidad, Fabricación Mecánica, Mantenimiento) superan el **90 % de empleabilidad** en algunas comunidades. En Alemania, donde la FP dual es prestigio social, casi el 60 % del alumnado posterior a la educación obligatoria elige FP. En España, apenas un 12 %. El mercado laboral, no el prejuicio social, debería guiar la decisión.

Vías alternativas: lo que no se cuenta en tutoría

Además del binomio Bachillerato/FP, el sistema español ofrece **enseñanzas de régimen especial y programas formativos singulares** que, para perfiles determinados, son la mejor opción.

Enseñanzas artísticas

Reguladas por el Ministerio de Cultura junto con Educación, comprenden:

- **Conservatorios profesionales de música y danza:** seis cursos divididos en dos ciclos. Salida natural a Grado Superior en Conservatorio o a estudios universitarios de Musicología.
- **Escuelas de Arte y Superiores de Diseño:** ciclos formativos de Artes Plásticas y Diseño (en las familias de Artes y Artesanías, distintas a las FP convencionales) y enseñanzas superiores de Diseño, Conservación y Restauración, Cerámica, Vidrio y Artes Plásticas.

Enseñanzas deportivas

Regladas también como enseñanzas de régimen especial, son ciclos formativos de Grado Medio y Superior para obtener la titulación de **Técnico Deportivo** en una modalidad concreta: fútbol, baloncesto, balonmano, atletismo, esquí, montañismo, salvamento acuático, etc. Es la vía oficial para trabajar como entrenador o monitor con titulación reconocida.

Escuelas Oficiales de Idiomas (EOI)

Las **EOI** son centros públicos que imparten enseñanza reglada de idiomas en niveles A1 a C2 del Marco Común Europeo. Aunque no son una “vía” en sentido estricto, **complementan cualquier itinerario** y abren empleabilidad: muchos puestos exigen B2 acreditado, y el certificado oficial de EOI es uno de los más reconocidos por las administraciones españolas. Pueden cursarse en paralelo a cualquier vía.

Programas formativos singulares y certificados de profesionalidad

- **Programas formativos singulares:** itinerarios formativos específicos diseñados por cada comunidad autónoma para colectivos con necesidades particulares (alumnado en situación de vulnerabilidad, programas de segunda oportunidad, talleres ocupacionales). En la Comunitat Valenciana, por ejemplo, los **Itinerarios Formativos Específicos** ofrecen formación profesional adaptada para alumnado con necesidades educativas especiales.
- **Certificados de Profesionalidad (gestionados por el SEPE):** formación entre 200 y 600 horas, mucho más corta que un grado de FP, para acreditar competencias concretas (instalador de placas solares, manipulador de alimentos, soldador, atención sociosanitaria a personas dependientes). Sirven especialmente cuando se busca incorporación rápida al mercado laboral o reorientación profesional desde la edad adulta.
- **Garantía Juvenil:** programa europeo coordinado por el SEPE para jóvenes de 16 a 29 años que ofrece formación, prácticas y orientación. No es una titulación, sino una **vía de entrada al sistema** para quien acaba la ESO sin un plan claro.

EJEMPLO REAL

Aida, campeona de SpainSkills, decidió FP cuando todos esperaban Bachillerato

Aida es una alumna de Sevilla que en 4.º ESO sacaba notables y sobresalientes. Su tutor, su familia y sus amigos daban por hecho que haría Bachillerato de Ciencias para acabar en Medicina o Farmacia. En vez de eso, eligió el **Grado Medio de Estética Personal Decorativa** porque le interesaba realmente. Sus padres, profesionales liberales, lo vivieron como una decepción durante meses. Dos años después, Aida ganó la medalla nacional de su categoría en **SpainSkills**, la olimpiada española de Formación Profesional organizada por el Ministerio, y representó a España en el certamen europeo EuroSkills. Hoy combina su trabajo como técnica especializada con la docencia en un centro de FP y unos ingresos por encima de la media de muchos graduados universitarios. Su caso —documentado en los informes anuales de SpainSkills— ilustra que el prestigio social del Bachillerato no siempre se corresponde con la satisfacción ni con los resultados profesionales reales.

EJEMPLO REAL

Mario pivotó de Bachillerato a FP a mitad de primero y le cambió el rumbo

Mario empezó 1.º de Bachillerato de Humanidades porque “era lo que tocaba”. Dos meses después estaba aprobando justo y se aburría profundamente. En enero, tras una tutoría sincera, su familia y el departamento de orientación valoraron las pasarelas legales. Mario abandonó el Bachillerato a final de curso y se matriculó al año siguiente en un **Grado Medio de Sistemas Microinformáticos y Redes**. Allí descubrió que la informática práctica le entusiasmaba. Acabó el Grado Medio con notas excelentes, accedió al Grado Superior de Administración de Sistemas Informáticos en Red, y ahora trabaja como administrador de sistemas en una empresa mediana con un salario superior a la media nacional. Su lección: no hay vergüenza en rectificar una decisión a los 16. La hay en **mantener una mala decisión por inercia** durante años.

Cómo decidir entre Bachillerato y FP

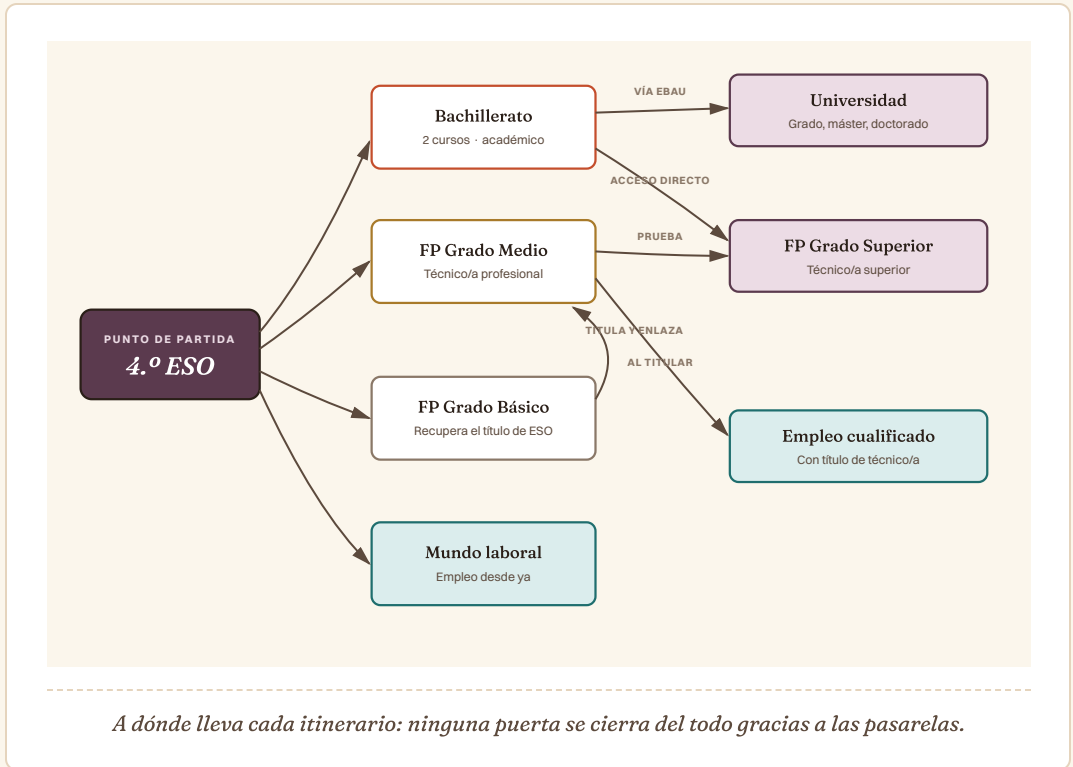


Examen en un aula. La EBAU sigue siendo la puerta de entrada a la universidad pública y su nota condiciona el grado al que se accede, pero no es la única puerta: los Grados Superiores de FP también dan acceso, y cada vez más alumnado combina ambas vías a lo largo de su trayectoria.

Foto: Michael Surran, CC BY-SA 2.0 vía Wikimedia Commons. Imagen ilustrativa de un examen en aula.

No existe una decisión universalmente correcta entre Bachillerato y FP. Lo que existe es una decisión **coherente con cada perfil concreto**. Recuperemos tres ideas que hemos visto en

unidades anteriores y combinémoslas con un cuarto criterio nuevo.



Tres criterios honestos

- **Qué se te da mejor de verdad** (Unit 1, Gardner y inteligencias múltiples). No qué te dicen que se te debería dar bien, sino qué tareas resuelves con menos esfuerzo y mejor resultado.
- **Qué te motiva intrínsecamente** (Unit 4 y la teoría de Pink: autonomía, maestría, propósito). Qué actividades harías aunque no te pagaran ni te examinaran.
- **Qué empleabilidad real tiene en cinco años**. No lo que estaba de moda cuando tus padres eligieron, sino lo que dicen los datos actuales del SEPE, del INE y del Observatorio Estatal de la FP.

A estos tres se añade un cuarto criterio práctico: **la oferta real de tu zona**. Un ciclo que solo se imparte en cuatro centros de España puede implicar trasladarte; un Bachillerato General se imparte en casi todos los institutos públicos.

PROCESO DE ELECCIÓN

Cómo decidir entre Bachillerato y FP en seis pasos

- 1 **Identifica tus tres asignaturas favoritas de 4.º ESO y las tres que peor llevas.** Si tu zona de confort y de interés está claramente en materias humanísticas o científicas teóricas, el Bachillerato encaja mejor. Si tu zona de interés está en hacer cosas con las manos, resolver problemas prácticos o trabajar con herramientas, la FP probablemente encaja mejor.

- 2 **Pregúntate qué tipo de aprendizaje toleras mejor:** estudio largo de manuales y exámenes teóricos (Bachillerato) o aprendizaje práctico con proyectos, talleres y prácticas en empresa (FP). Las dos vías exigen esfuerzo; lo que cambia es el tipo de esfuerzo.

- 3 **Investiga al menos cinco salidas concretas** de cada vía que estás barajando. No “Bachillerato de Ciencias” sino “Bachillerato de Ciencias → Grado en Ingeniería Mecánica → ingeniero de producto en automoción”. No “FP” sino “Grado Superior de Mecatrónica Industrial → técnico de mantenimiento en industria de procesos”. Las decisiones se entienden mejor cuando se ven al final del camino, no al inicio.

- 4 **Consulta datos de empleabilidad** de las salidas concretas que has identificado: portal del SEPE, observatorios autonómicos, informes anuales de la Fundación Bertelsmann sobre FP. Anota la tasa de empleo, el salario medio de entrada y la proyección a cinco años.

- 5 **Habla con personas que ya estén en cada vía,** no solo con docentes y familia. Una conversación de media hora con alguien que cursa segundo de Bachillerato de Artes o un Grado Superior de Sanidad aporta más información práctica que un mes de folletos. Si no conoces a nadie, las jornadas de puertas abiertas de marzo-abril son la oportunidad.

- 6 **Toma la decisión y márcate un punto de revisión** a los seis meses. Si en febrero del primer curso la sensación es de error claro y persistente, recuerda las pasarelas: no estás encadenado. Reorientar a tiempo es signo de madurez, no de fracaso.

¿SABÍAIS QUE...?



España es el país europeo donde menos jóvenes eligen FP, y eso explica más cosas de las que parece

Según los datos de **Eurostat 2024**, en países como Alemania, Austria, Suiza o Países Bajos, entre el **45 % y el 60 %** del alumnado posterior a la educación obligatoria se forma en sistemas de FP dual. En España la cifra es del **12 %**. La consecuencia directa es un mercado laboral con **escasez crónica de técnicos cualificados** en sectores enteros (industria, mantenimiento, sanidad) y, paradójicamente, salarios superiores en muchas familias profesionales que en oficios universitarios saturados. La elección a los 16 años no solo afecta a tu trayectoria individual: el agregado de millones de elecciones individuales configura el tejido productivo del país.

LO ESENCIAL DEL SISTEMA EDUCATIVO POST-ESO



El sistema educativo español ofrece **cuatro vías principales** después de 4.º ESO:

Bachillerato, FP Grado Medio, FP Grado Básico y vías alternativas (artísticas, deportivas, idiomas, programas singulares).

- Las vías **no son cerradas**: existen pasarelas entre FP y Bachillerato y desde FP Superior a la Universidad. Una decisión a los 16 años admite rectificación.
- El Bachillerato tiene **cinco modalidades**: Ciencias y Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales, Artes (Plásticas o Música), y la nueva modalidad General.
- La **nota de acceso a la universidad** se calcula con 60 % de la media del Bachillerato + 40 % de la fase obligatoria EBAU, más hasta 4 puntos por ponderaciones de la fase voluntaria.
- La **FP se organiza en 26 familias profesionales** y tres grados (Básico, Medio, Superior), todos con componente dual obligatorio desde la LOFP de 2023.
- Las **vías alternativas** (conservatorios, enseñanzas deportivas, EOI, programas singulares, certificados de profesionalidad del SEPE) son perfectamente reconocidas y, para perfiles concretos, óptimas.
- El **mito Bachillerato = buenos / FP = otros** está desmentido por los datos: en familias técnicas, la empleabilidad de FP Superior supera el 90 % y los salarios igualan o superan a muchos grados universitarios.
- Decidir bien implica combinar **autoconocimiento** (Unit 1), **motivación intrínseca** (Unit 4), **datos reales de empleabilidad y oferta concreta de tu zona**.

Hacia la Unit 6

Esta unidad ha dibujado el **mapa general**. La siguiente entra en el detalle de las dos grandes vías universitarias y profesionales: cómo funciona el catálogo concreto de la FP por familia, cómo se eligen los grados universitarios (notas de corte, dobles grados, modalidades semipresenciales), y cómo financiar los estudios mediante el sistema de **becas MEFP, becas autonómicas y ayudas privadas**. Si esta unidad ha sido el mapa, la siguiente es la guía operativa para moverse por él.

Glosario

- **Bachillerato:** enseñanza académica de dos cursos orientada principalmente —aunque no solo— a la universidad. Regulado por el RD 243/2022.
- **Modalidad de Bachillerato:** cada una de las cinco ramas entre las que se elige —Ciencias y Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales, Artes Plásticas, Música y Artes Escénicas, y General—, con materias específicas propias.
- **EBAU / PEVAU / PAU / Selectividad:** distintos nombres, según la comunidad, de la Evaluación de Bachillerato para el Acceso a la Universidad, la prueba que determina la nota de admisión.
- **Nota de acceso:** resultado de $0,6 \times$ media del Bachillerato + $0,4 \times$ fase obligatoria de la EBAU, con un máximo de 10.
- **Ponderación:** peso (0,1 o 0,2) que cada universidad asigna a determinadas materias de la fase voluntaria de la EBAU para un grado concreto, hasta sumar 4 puntos extra.
- **Nota de corte:** nota de admisión del último alumno admitido en un grado el curso anterior. Es un indicador de demanda, no un examen ni un requisito fijo.
- **Distrito único:** sistema por el que un mismo proceso de admisión permite solicitar plaza en varias universidades de un mismo ámbito, ordenadas por preferencia.
- **Familia profesional:** cada uno de los 26 grandes campos en que se agrupa la FP (Sanidad, Informática, Administración...), con varios ciclos de distintos grados.
- **Ciclo formativo:** programa de FP de dos cursos que conduce a un título (técnico o técnico superior) en una especialidad concreta.
- **FP Grado Básico / Medio / Superior:** los tres niveles de la FP. El Básico titula y reconduce hacia el Medio; el Medio titula como técnico; el Superior, como técnico superior y da acceso a la universidad.
- **FCT (Formación en Centros de Trabajo):** fase de prácticas en empresa integrada en los ciclos de FP, hoy reforzada por la dimensión dual.
- **FP Dual:** modalidad en la que una parte significativa de la formación se realiza en empresa. Es *General* (25-35 %, sin remuneración obligatoria) o *Intensiva* (más del 35 %, con contrato remunerado).
- **Prueba de acceso:** examen que permite acceder a una etapa sin el título previo habitual (por ejemplo, a Grado Superior desde los 19 años sin Bachillerato).
- **Pasarela:** vía legal de transición entre itinerarios (de FP a Bachillerato, de Bachillerato a FP Superior, de FP Superior a la universidad) que evita que una decisión a los 16 sea irreversible.
- **Certificado de profesionalidad:** acreditación oficial de competencias gestionada por el SEPE (200-600 horas), más corta que un ciclo de FP, orientada a la incorporación rápida al empleo.

Para profundizar

Si esta unidad te ha interesado, aquí van algunos recursos para ir más allá:

- **TodoFP (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes)**. Por qué encaja: portal oficial con el catálogo completo y actualizado de las 26 familias y todos los ciclos, buscador por comunidad y orientación sobre pasarelas. Acceso libre en todofp.es.
- **QEDU y los buscadores de grados de las universidades públicas**. Por qué encaja: permiten consultar notas de corte, ponderaciones por grado y evolución a varios años, justo lo que la unidad recomienda mirar antes de descartar una carrera.
- **Reportajes de RTVE sobre FP Dual y SpainSkills** (disponibles en RTVE Play). Por qué encaja: muestran casos reales de FP de éxito y desmontan visualmente el prejuicio Bachillerato/FP que trata la unidad.
- **Garantía Juvenil — SEPE**. Por qué encaja: explica el programa europeo de formación, prácticas y orientación para jóvenes de 16 a 29 años, una vía de entrada para quien acaba la ESO sin un plan cerrado.
- **OCDE — Education at a Glance** (resumen en español). Por qué encaja: la fuente de los datos comparativos de empleabilidad y de la brecha España/Alemania en elección de FP; permite contrastar el discurso con cifras.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar la unidad:

1. Antes de leer esta unidad, ¿cuántas vías reales después de 4.º ESO conocías? ¿Alguna de las que has descubierto encaja mejor con tu perfil de lo que pensabas?
2. ¿Crees que en tu entorno existe el prejuicio de que «el Bachillerato es mejor que la FP»? ¿De dónde viene y qué datos de la unidad lo matizan?
3. Sabiendo que casi todas las decisiones académicas son corregibles mediante pasarelas, ¿cambia eso la presión con la que vivías la elección del año que viene? ¿Qué primer paso concreto darías para informarte mejor?

BIBLIOGRAFÍA

1. Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria.
2. Real Decreto 243/2022, de 5 de abril, por el que se establecen la ordenación y las enseñanzas mínimas del Bachillerato.
3. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
4. Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
5. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2025). *Portal TodoFP: catálogo de familias profesionales y ciclos formativos*. todofp.es.
6. OCDE (2024). *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*. París: OECD Publishing.

7. Servicio Público de Empleo Estatal – SEPE (2024). *Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2024*.
8. Fundación Bertelsmann (2024). *La Formación Profesional Dual en España: balance y perspectivas*.
9. Eurostat (2024). *Vocational education and training statistics*. ec.europa.eu/eurostat.

UNIDAD 6 · BLOC D

06

Formación Profesional, Universidad y becas

Si la Unit 5 era el mapa, esta es la guía operativa para moverse por él: qué familias profesionales pisa fuerte el mercado, cómo se calcula de verdad la nota de admisión a la universidad, qué titulaciones existen más allá del grado y, sobre todo, cómo pagar todo esto con las becas y ayudas que ya están sobre la mesa.

DURACIÓN

8-9 sesiones · 2,5
semanas

CONCEPTOS CLAVE

familias profesionales · FP
Dual General · FP Dual
Intensiva · certificados de
profesionalidad · EBAU ·
ponderaciones

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Profundizar en las 26 familias profesionales agrupadas por sector económico, con criterios honestos para elegir según demanda y salario.
- Conocer la estructura de la EBAU y entender cómo las ponderaciones cambian la nota de admisión para cada grado universitario.
- Distinguir grado, doble grado, máster y doctorado con sus duraciones, costes y salidas reales.
- Identificar las cinco becas y ayudas principales disponibles para un estudiante en el curso 2026-2027.
- Conocer las opciones de movilidad europea (Erasmus+ estudios y prácticas) accesibles tras la EBAU.

Tiempo estimado de lectura: ~18 min · **Saberes LOMLOE:** D.3, D.4, D.6 · **Pre-requisitos:** Unit 5 (el sistema educativo y los itinerarios tras 4.º ESO).

Al acabar esta unidad sabrás:

- Agrupar las **26 familias profesionales** por sector económico y elegir con criterios honestos de demanda y salario.
- Calcular una **nota de admisión universitaria** entendiendo el peso de la fase de acceso y de las **ponderaciones**.
- Distinguir **grado, doble grado, máster y doctorado** con sus duraciones, costes y salidas reales.
- Identificar las **cinco becas y ayudas** principales para un estudiante en 2026-2027 y los plazos para no perderlas.
- Reconocer las opciones de **movilidad europea (Erasmus+)** y cómo se compatibilizan con la beca general.

La Unit 5 dibujó el mapa. Ahora toca abrir el capó. Esta unidad entra en el detalle real de las dos grandes vías mayoritarias —la Formación Profesional reformada por la LOFP de 2023 y la Universidad regulada por el sistema EBAU— y dedica la última parte a algo que casi nunca aparece en las charlas de orientación: **cómo se paga todo esto**. Porque elegir entre un Grado Medio en tu pueblo o un doble grado a 600 kilómetros de casa no es solo una decisión vocacional; es también una decisión económica que las becas pueden cambiar por completo.

La buena noticia es que España tiene, desde hace décadas, un sistema público de becas y ayudas que cubre desde la matrícula hasta la residencia y el desplazamiento. La mala es que esas ayudas se pierden por desconocimiento más que por falta de cuantía: cada año vencen plazos a estudiantes que cumplían los requisitos pero no presentaron la solicitud a tiempo. Esta unidad pretende que eso no te pase.

Formación Profesional en profundidad: familias por sector y datos del mercado

Las 26 familias profesionales se vieron en la Unit 5 como un listado oficial. Aquí las miramos desde el otro lado: el del **mercado de trabajo**. ¿Qué sectores económicos tiran de demanda? ¿Dónde hay escasez crónica de técnicos? ¿Qué titulaciones se traducen en una contratación rápida y un salario decente desde el primer día?

Familias por sector económico y demanda real

Las familias agrupadas por **demanda alta y sostenida** según el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE y la Fundación Bertelsmann (2024):

- **Sanidad** (Cuidados Auxiliares de Enfermería, Farmacia y Parafarmacia, Laboratorio Clínico, Radioterapia, Documentación Sanitaria). El envejecimiento poblacional y el déficit estructural del sistema sanitario sostienen una demanda creciente que el sistema universitario no cubre. Empleabilidad superior al **90 %** en muchas comunidades.
- **Informática y Comunicaciones** (Sistemas Microinformáticos y Redes, Desarrollo de Aplicaciones Web, Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma, Administración de Sistemas Informáticos en Red, Ciberseguridad). Demanda **altísima** y desacoplada de los ciclos económicos. Salarios de entrada de los más altos de toda la FP.
- **Electricidad y Electrónica** (Mantenimiento Electrónico, Automatización Industrial, Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos). Sector clave para la transición energética: instalación de fotovoltaica, eólica, vehículo eléctrico.
- **Transporte y Mantenimiento de Vehículos**. Demanda estable y resistente a crisis. La electrificación está abriendo ciclos nuevos vinculados al diagnóstico de motores eléctricos.
- **Servicios Socioculturales y a la Comunidad** (Educación Infantil, Integración Social, Atención a Personas en Situación de Dependencia). Demanda **creciente** por envejecimiento, dependencia y ampliación de plazas en escuelas infantiles 0-3.

Familias con **demanda estacional o más limitada** que conviene cursar con un plan de salida pensado:

- **Hostelería y Turismo**. Contratación masiva pero estacional, salarios bajos en las categorías de entrada. Salidas excelentes para Grado Superior en gestión hotelera o cocina especializada.
- **Imagen Personal** (peluquería, estética). Buena empleabilidad por cuenta propia, salarios medios bajos por cuenta ajena.
- **Actividades Físicas y Deportivas**. Mercado saturado en monitorado deportivo básico, mejor proyección en Grado Superior de Acondicionamiento Físico o Enseñanza y Animación Sociodeportiva.

Salarios medios de entrada por familia

Según el informe **AEFI 2025** (Asociación Española de Formación Industrial) y datos del Observatorio del SEPE actualizados a 2025-2026, un técnico recién titulado en España gana, en su primer año de contrato:

- Técnico Superior en Informática (DAW, DAM, ASIR): **25.000-29.000 €** brutos anuales.
- Técnico Superior en Mecatrónica Industrial o Automatización: **23.000-27.000 €**.
- Técnico Superior en Laboratorio Clínico o Imagen para el Diagnóstico: **22.500-25.000 €**.
- Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería: **18.500-21.500 €** (sector público) / **17.094 €** (SMI 2026, mínimo en residencias privadas más modestas).
- Técnico en Administración y Finanzas: **19.500-22.500 €**.
- Técnico en Cocina y Gastronomía: **17.094-20.000 €** (SMI como suelo legal; alta variabilidad geográfica).

Conviene comparar estos datos con los salarios de entrada de muchos grados universitarios saturados (Comunicación, Turismo, Humanidades), donde no es raro empezar en torno al **SMI (17.094 € en 2026)** en contratos temporales.

FP Dual: cómo funciona en 2026

La Unit 5 introdujo la dualidad obligatoria que trajo la LOFP. Aquí cómo funciona en el día a día:

- **Estructura.** El alumnado pasa parte de su formación en el centro educativo y parte en una empresa real. La duración total del ciclo se mantiene en dos cursos (~2.000 horas), pero la distribución entre aula y empresa cambia según la modalidad.
- **FP Dual General** (25-35 % en empresa). Compatible con prácticamente todas las familias. La empresa **no está obligada a remunerar** al alumnado, aunque muchas lo hacen mediante becas o ayudas de transporte. La asistencia a la empresa se reconoce como formación.
- **FP Dual Intensiva** (>35 % en empresa). El alumnado firma un **contrato de formación en alternancia** regulado por el Estatuto de los Trabajadores. Esto implica salario (mínimo el SMI proporcional a las horas de empresa, **1.221 €/mes en 14 pagas en 2026**), alta en la Seguridad Social y derechos laborales completos durante la parte productiva del ciclo.
- **Selección.** Las plazas dual intensivas son limitadas y las empresas suelen participar en la selección. Conviene preparar el ciclo como si fuera una primera entrevista profesional: nota, motivación, asistencia.

Certificados de Profesionalidad: la vía rápida del SEPE

No todo es ciclo formativo. Los **Certificados de Profesionalidad** del SEPE son acreditaciones oficiales mucho más cortas (200-600 horas) que cualifican para puestos concretos:

- Atención sociosanitaria a personas dependientes (450 h).
- Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales (430 h).
- Carretillero / Operador de carretillas elevadoras (60-100 h, no es certificado completo pero da habilitación).
- Monitor de actividades de tiempo libre infantil y juvenil (310 h).
- Instalador de placas solares fotovoltaicas (540 h).
- Soldador con electrodo revestido y TIG (cualificación profesional completa, ~600 h).

Son **ideales para incorporación rápida al mercado**, reorientación profesional desde la edad adulta o complemento a una titulación de FP o universitaria. La oferta se consulta en el portal del SEPE y en los servicios autonómicos de empleo (LABORA en la Comunitat Valenciana, SOC en Cataluña, SEPE estatal).



Premios Extraordinarios de FP 2015-2016 en Castilla-La Mancha. La Formación Profesional española ha pasado en quince años de ser percibida como «vía B» a competir de tú a tú con el grado universitario en empleabilidad y salario de entrada, especialmente en familias industriales y tecnológicas.

Foto: Emiliano García-Page Sánchez (Junta de Castilla-La Mancha), CC BY-SA 2.0 vía Wikimedia Commons

La Universidad: cómo está organizada

El sistema universitario español, regulado por la **Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)** de 2023 y el sistema europeo Bolonia, organiza los estudios en cuatro niveles claramente diferenciados.



Aula de la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid. La universidad pública española —50 instituciones, ~1,3 millones de estudiantes— mantiene una de las matrículas de grado más bajas de la Unión Europea: entre 700 y 1.700 € por curso, según comunidad autónoma.

Foto: Natalia Bella Purón, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons

Grado, doble grado, máster y doctorado

- **Grado** (4 años, **240 ECTS**). Titulación inicial, equivalente al *Bachelor* europeo. Habilita para ejercer profesionalmente en la mayoría de campos. Algunos grados profesionales regulados duran más por ley europea: Medicina (6 años, 360 ECTS), Veterinaria, Farmacia, Odontología (5 años cada uno), Arquitectura (5 años + máster habilitante).
- **Doble grado** (5-6 años). Permite obtener dos titulaciones simultáneamente compartiendo asignaturas comunes. Combinaciones frecuentes: Derecho + ADE, Física + Matemáticas, Periodismo + Comunicación Audiovisual, Estudios Internacionales + Derecho. Implica más carga lectiva, notas de corte muy altas y, en algunos casos, salidas profesionales más amplias que cualquiera de los dos grados por separado.
- **Máster oficial** (1-2 años, 60-120 ECTS). Especialización tras el grado. Algunos son **habilitantes** (Máster en Abogacía para ejercer como abogado, Máster en Formación del Profesorado para opositar a docente de Secundaria, Máster en Ingeniería Industrial para ejercer como ingeniero superior). Otros son académicos y abren puerta al doctorado.
- **Doctorado** (3-5 años). Investigación original supervisada por un director que culmina en una tesis. Es el nivel máximo del sistema universitario y la vía obligatoria para la carrera académica.

La EBAU en detalle: composición y fórmula

La **Evaluación de Bachillerato para el Acceso a la Universidad (EBAU)** se estructura en dos fases:

- **Fase de Acceso (obligatoria)**: cuatro ejercicios. Lengua Castellana y Literatura, Historia de España, Lengua Extranjera y una materia específica de la modalidad cursada. Su nota media pondera el **60 %** del cálculo de acceso.
- **Fase de Admisión (voluntaria)**: hasta cuatro ejercicios adicionales de materias específicas no examinadas en la fase de acceso. Pondera el **40 %** restante del cálculo de admisión, pero solo si se obtiene al menos un 5 en cada ejercicio.

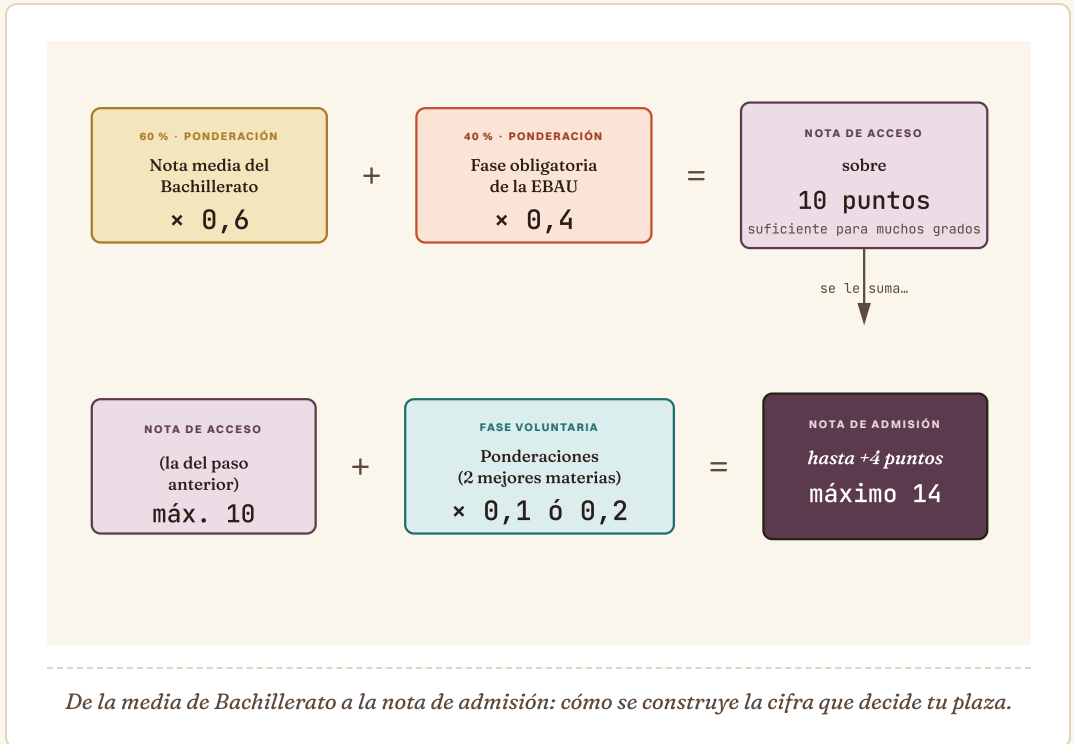
La **nota de acceso** se calcula así:

$$\text{Nota de acceso} = (0,6 \times \text{media de Bachillerato}) + (0,4 \times \text{media fase de acceso EBAU})$$

Sobre esa nota (máximo **10**) se suman las **ponderaciones**:

$$\text{Nota de admisión} = \text{nota de acceso} + (M1 \times 0,1 \text{ o } 0,2) + (M2 \times 0,1 \text{ o } 0,2)$$

Donde M1 y M2 son las dos mejores notas de la fase voluntaria que ponderen para el grado al que se aspira. La nota máxima es por tanto **14**.



Ponderaciones: el detalle que cambia la admisión

Cada universidad publica anualmente, antes de iniciar el Bachillerato, qué materias ponderan **0,1 o 0,2** para cada grado universitario. La misma asignatura puede tener pesos muy distintos según el destino:

- **Matemáticas II** pondera **0,2** para Física, Ingeniería Industrial o Ingeniería Aeroespacial, pero **0,1** o nada para Filología o Bellas Artes.
- **Biología** pondera **0,2** para Medicina, Veterinaria o Biotecnología, pero **0,1** para Farmacia y nada para Ingeniería Mecánica.
- **Economía de la Empresa** pondera **0,2** para ADE, Marketing, Turismo o Relaciones Laborales, pero **0,1** o nada en grados de Humanidades.
- **Dibujo Artístico II** pondera **0,2** para Bellas Artes, Diseño o Arquitectura, mucho menos para resto.

Esto significa que la elección de la fase voluntaria de la EBAU debe hacerse **mirando el folleto de ponderaciones de la universidad de destino**, no por intuición. Una decisión bien planificada puede subir hasta **4 puntos** la nota de admisión sin estudiar ninguna asignatura nueva más.

Distrito único y notas de corte

España funciona en su mayoría como **distrito único**: cualquier estudiante puede solicitar plaza en cualquier universidad pública del país (excepto contadas excepciones por convenios locales). El reparto se hace por nota de admisión a través de una preinscripción única autonómica.

La **nota de corte** es la nota de admisión del último estudiante admitido el curso anterior. **No es una nota mínima**: cambia cada año según oferta de plazas y demanda. Las notas de corte se consultan en el portal oficial de cada Comunidad Autónoma y en agregadores como el portal del Ministerio. Conviene mirar la **evolución a tres o cinco años**, no el dato de un año aislado: una nota que sube fuerte un año puede bajar el siguiente.

CONCEPTO CLAVE

Las ponderaciones son la palanca silenciosa de la EBAU

Mucha gente cree que la EBAU se gana solo “estudiando más”. La realidad es que un alumno con 8,5 de nota de acceso que aprovecha bien dos ponderaciones de 0,2 (con un 9 en cada ejercicio) llega a una nota de admisión de **12,1**, suficiente para casi cualquier grado. Otro alumno con un 9,5 de acceso pero sin ponderaciones útiles se queda en **9,5**. La elección estratégica de materias específicas según el grado de destino vale más, en muchos casos, que medio punto extra en la fase de acceso.

Becas y financiación de estudios

Esta es la sección que más se pasa por alto en las charlas de orientación y la que más impacto tiene en quién acaba estudiando qué.

La beca MEFP (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes)

Es la **beca general del Estado**, regulada en su convocatoria anual por orden ministerial. Cubre alumnado de Bachillerato, FP y Universidad cuya **renta familiar** y **patrimonio** no superen los umbrales fijados. Sus componentes (referencia **Convocatoria MEFP 2025-2026**):

- **Beca de matrícula**: cubre los precios públicos del curso. En Universidad puede ahorrar entre 700 y 1.700 € anuales según comunidad y grado.
- **Cuantía fija ligada a la renta**: aproximadamente 1.800 € adicionales si la renta familiar está bajo el umbral I.
- **Cuantía fija por residencia**: en torno a 2.700 € si el estudiante reside fuera del domicilio familiar durante el curso por necesidad acreditada (la universidad o ciclo más cercano está a más de cierta distancia).
- **Cuantía variable**: importe adicional calculado en función de la renta, el patrimonio y la nota media obtenida el curso anterior. Puede sumar varios miles de euros.

La **cuantía total media** de una beca MEFP universitaria con residencia ronda los **3.800-5.800 €** anuales en 2025-2026, lo que en muchos casos cubre completamente el coste real de estudiar fuera de casa.

Becas autonómicas complementarias

Cada Comunidad Autónoma puede convocar **becas propias complementarias** que se suman a la del Ministerio (no son incompatibles). En la Comunitat Valenciana, las becas de la Generalitat cubren transporte y comedor para alumnado de FP; en Cataluña, las becas EQUITAT complementan en universidad pública; en Andalucía, el Plan de Becas y Ayudas al Estudio amplía cobertura. Conviene consultar el portal de educación de la propia comunidad cada otoño.

Ayudas específicas para FP: AEPE y FPA

Para alumnado de Formación Profesional hay ayudas específicas además de la beca MEFP general:

- **Ayudas para el Estudio Postobligatorio (AEPE):** convocadas por el Ministerio para alumnado de FP de Grado Medio y Superior con renta limitada.
- **Ayudas de la Fundación Tripartita / Fundae** para reciclaje profesional adulto.
- **Programas FPA** (Formación Profesional para el Empleo) convocados por los servicios autonómicos para personas desempleadas.

Erasmus+: movilidad europea financiada

El programa **Erasmus+** de la Unión Europea financia estancias en otros países europeos para estudiar o hacer prácticas. Sus modalidades:

- **Erasmus+ Estudios** (3-12 meses en universidad extranjera). Cuantía mensual entre **330 € y 560 €** según país de destino (tabla 2025-2026): más en países nórdicos e Irlanda, menos en Portugal o Polonia.
- **Erasmus+ Prácticas** (2-12 meses en empresa europea). Cuantía mensual entre **380 € y 620 €**. Compatible con grado, máster, doctorado e incluso FP de Grado Superior.
- **Erasmus+ FP** específico para alumnado de ciclos formativos: estancias de 2 semanas a 12 meses en empresas europeas.

Las ayudas Erasmus+ se compatibilizan con la beca MEFP: si tienes beca general y obtienes Erasmus+, cobras ambas. El programa cubre además parte del viaje y, para alumnado con beca MEFP, una **ayuda complementaria** de 250-500 € mensuales adicionales.

Préstamos jóvenes a tipo subvencionado

El MEFP, en colaboración con ICO (Instituto de Crédito Oficial), ofrece **préstamos a tipo de interés bonificado** para estudios de máster y posgrado. Devolución diferida al final de los estudios, sin avales y con periodos de carencia. Son útiles cuando ninguna beca cubre un programa de máster habilitante caro.

Becas de fundaciones privadas

Por encima de cierto nivel académico (último curso de grado, máster, doctorado, posgrado en el extranjero) hay fundaciones privadas con becas competitivas muy potentes:

- **Fundación La Caixa:** programa de **Becas de Posgrado** para máster y doctorado en España, Europa, Norteamérica y Asia. Cubre matrícula, manutención, viaje. Una de las más prestigiosas del país.
- **Becas Fulbright:** para estudios de máster o doctorado en universidades de Estados Unidos.
- **Fundación Carolina:** para latinoamericanos cursando posgrado en España y para españoles en Latinoamérica.
- **Fundación Mayer Schwartz:** para estudios musicales superiores.
- **Becas Rafael del Pino:** liderazgo y políticas públicas, posgrado en universidades de élite internacionales.

Cómo solicitar la beca MEFP

PROCESO

Cómo solicitar la beca MEFP general en 6 pasos

- 1 **Marca el calendario en marzo.** La convocatoria anual se publica en el BOE entre marzo y abril. El plazo habitual de solicitud va desde finales de marzo hasta mediados de mayo para alumnado universitario, y hasta primeros de octubre para alumnado de Bachillerato y FP que se matricule en septiembre.
- 2 **Reúne la documentación familiar antes del plazo:** declaración de la renta (IRPF) de todos los miembros de la unidad familiar correspondiente al ejercicio anterior, certificado de empadronamiento si hay separación de domicilios, certificados de prestaciones (paro, ingreso mínimo vital) si proceden.
- 3 **Date de alta en la sede electrónica del Ministerio (becaseducacion.gob.es) con Cl@ve,** certificado digital o usuario y contraseña. Si no tienes Cl@ve, solicítala en la Seguridad Social o en una oficina de la AEAT con tiempo: tarda unos días.
- 4 **Rellena la solicitud online.** El formulario es largo (datos personales, académicos, familiares, económicos) pero se puede guardar y continuar más tarde. Revisa especialmente los datos académicos del curso anterior: una nota mal puesta puede bloquear la concesión.
- 5 **Adjunta la matrícula provisional o definitiva.** Si solicitas antes de matricularte (caso universitario habitual), marca la opción “matrícula provisional” y aporta la definitiva en cuanto la tengas en septiembre.
- 6 **Espera la resolución entre septiembre y diciembre.** La concesión se notifica por correo y por la sede electrónica. Si te deniegan, tienes plazo de **un mes** para presentar alegaciones; muchas denegaciones se revierten con documentación complementaria. Si te conceden, el ingreso se hace por transferencia entre noviembre y febrero del curso siguiente.

ATENCIÓN

Los plazos de beca no esperan ni a la matrícula ni a las notas

El error que cuesta cada año más becas perdidas en España: pensar que primero hay que matricularse, esperar las notas o esperar a ver dónde te admiten, y **luego** solicitar la beca. Es al revés. La beca MEFP se solicita habitualmente **antes de matricularse** y con datos provisionales. Si esperas a tener todo cerrado, el plazo se cierra y pierdes la beca de ese curso completo. Marca marzo en el calendario: en marzo se prepara la documentación, en abril se rellena el formulario, en mayo se presenta. Lo que pase con la matrícula en julio o septiembre se actualiza después.

¿SABÍAIS QUE...?



El 50 % del alumnado becado MEFP es primera generación universitaria en su familia

Según los datos publicados por la propia **Fundación La Caixa en su Memoria de Becas 2024-2025** y por el Ministerio en su informe anual de becas, **aproximadamente la mitad** de los estudiantes que cobran beca general del MEFP son los **primeros de su familia en cursar estudios superiores**. La beca no solo financia, también es el mecanismo de **movilidad social** más potente del sistema educativo español. Sin las becas MEFP, miles de estudiantes con nota suficiente para entrar en la universidad o en un Grado Superior no podrían permitirse residencia, transporte ni materiales, y abandonarían los estudios después de la ESO. Es la razón por la que defender (y solicitar) las becas no es solo un asunto individual: es un asunto de país.

¿SABÍAIS QUE...?



España tiene 1,6 millones de universitarios y solo 800.000 alumnos de FP

Los datos del **Ministerio de Educación, FP y Deportes (2025)** y de **Eurostat (2025)** muestran un desequilibrio característico: España tiene aproximadamente **1,6 millones** de estudiantes universitarios y **900.000** en Formación Profesional de Grado Medio y Superior (la matrícula de FP sigue creciendo tras la LOFP 2023). La proporción es justo la **inversa** a la de Alemania, Suiza, Austria o Países Bajos, donde la FP duplica a la universidad. Este desequilibrio explica buena parte del paro juvenil estructural: hay grados saturados (Periodismo, Magisterio, ADE, Comunicación) con tasas de paro o subempleo superiores al **30 %**, mientras quedan vacantes sin cubrir en mantenimiento industrial, soldadura, automatización o cuidados sanitarios. El sistema no necesita menos universitarios, necesita más técnicos.



*Estudiantes Erasmus+ en Groningen (Países Bajos). El programa Erasmus, creado en 1987 con 3.244 participantes, ha movilizado ya a más de **13 millones de personas** por toda Europa. España es, año tras año, el primer país receptor y uno de los principales emisores de estudiantes.*

Foto: cocoizenl (Flickr), CC BY 2.0 vía Wikimedia Commons

EJEMPLO REAL

Lucía: beca MEFP + Erasmus+ + Beca La Caixa, de Cuenca a Berlín sin pagar matrícula

Lucía estudió 4.º ESO en un instituto rural de la provincia de Cuenca. Su familia, agricultores con ingresos muy moderados, no podía permitirse pagar la universidad fuera de la provincia. Eligió Bachillerato de Ciencias y Tecnología y sacó un 9,2 de nota de acceso aprovechando ponderaciones (Matemáticas II y Física, ambas 0,2 para Ingeniería). Cursó **Ingeniería Industrial en la UCLM** con la beca MEFP completa, que le cubrió matrícula y la cuantía de residencia para alojarse en Ciudad Real. En tercer curso pidió **Erasmus+ Estudios** y pasó un año en la Universidad Técnica de Berlín, compatibilizando la beca MEFP con la cuantía Erasmus y la ayuda complementaria del Ministerio. Al acabar el grado, accedió al **programa de Becas de Posgrado de la Fundación La Caixa** y cursó máster en TU Munich completamente becada (matrícula, viaje y manutención). Hoy trabaja en una multinacional alemana del sector automoción. Coste total que pagó su familia en seis años de formación superior: prácticamente cero. El sistema funciona, pero hay que conocerlo y solicitarlo.

EJEMPLO REAL

Diego: Grado Medio dual remunerado + Grado Superior con beca = entrada al mundo laboral con cero deuda

Diego acabó 4.º ESO con notas justas. Eligió **Grado Medio de Instalaciones Eléctricas y Automáticas** en modalidad **dual intensiva** en una empresa de instalaciones fotovoltaicas de Castellón. Durante los dos años cobró el contrato de formación en alternancia (algo más del SMI proporcional) y fue acumulando experiencia real. Al titularse, pasó al **Grado Superior de Sistemas Electrotécnicos y Automatizados** con beca MEFP de matrícula y cuantía variable por nota. La misma empresa donde había hecho el Grado Medio le ofreció un contrato indefinido a media jornada compatible con sus estudios. A los 22 años ya estaba trabajando como técnico responsable de instalaciones, con dos titulaciones, experiencia y sin haber pedido un solo préstamo. Su historia, recogida en una publicación de la **Fundación Bertelsmann** sobre casos de éxito de FP Dual, ejemplifica el potencial real de la dualidad intensiva cuando se combina con el sistema público de becas.

LO ESENCIAL DE FP, UNIVERSIDAD Y BECAS



Las **26 familias profesionales** se entienden mejor agrupadas por **sector económico y demanda real**: Sanidad, Informática, Electricidad y Servicios Socioculturales lideran la demanda y la empleabilidad.

- La **FP Dual Intensiva** (>35 % en empresa) implica **contrato laboral remunerado** y derechos de Seguridad Social desde el ciclo formativo.
- Los **Certificados de Profesionalidad** del SEPE (200-600 horas) son la vía rápida para acreditar competencias concretas.
- La universidad organiza sus estudios en **grado, doble grado, máster y doctorado**, con duraciones y costes muy diferentes.
- La **nota de admisión universitaria** es 60 % Bachillerato + 40 % fase de acceso EBAU + hasta 4 puntos por ponderaciones de la fase voluntaria (máximo 14).
- Las **ponderaciones** son la palanca silenciosa: la misma materia pondera 0,2 para un grado y 0,1 o nada para otro. Elegir bien la fase voluntaria vale más que medio punto de nota media.
- La **beca MEFP** es la principal ayuda pública: cubre matrícula, cuantías fijas por renta y residencia, y una cuantía variable. Se solicita entre **marzo y mayo**, antes de matricularse.
- **Erasmus+** financia estancias europeas (310-600 € mensuales) y es compatible con la beca MEFP. Las **becas de Fundación La Caixa, Fulbright o Carolina** financian posgrados en universidades de élite internacionales.
- El **50 %** del alumnado becado MEFP es primera generación universitaria en su familia: la beca no es solo dinero, es movilidad social.

Glosario

- **Familia profesional**: cada uno de los 26 grandes grupos en que se organiza la oferta de Formación Profesional según afinidad de competencias (Sanidad, Informática, Electricidad y Electrónica, etc.).
- **FP Dual General**: modalidad de FP en la que entre el 25 % y el 35 % de la formación se realiza en una empresa; la estancia no obliga a la empresa a remunerar, aunque suele compensarse con ayudas.
- **FP Dual Intensiva**: modalidad con más del 35 % en empresa; el alumnado firma un **contrato de formación en alternancia**, cobra salario y cotiza a la Seguridad Social.
- **Certificado de Profesionalidad**: acreditación oficial corta (200-600 h) del SEPE que cualifica para un puesto concreto, distinta del ciclo formativo.
- **EBAU**: Evaluación de Bachillerato para el Acceso a la Universidad. Consta de fase de acceso (obligatoria) y fase de admisión (voluntaria).

- **Nota de acceso:** $0,6 \times$ media de Bachillerato + $0,4 \times$ media de la fase de acceso de la EBAU. Máximo 10.
- **Ponderación:** coeficiente (0,1 o 0,2) que cada universidad asigna a las materias de la fase voluntaria para cada grado. Puede sumar hasta 4 puntos a la nota de admisión.
- **Nota de admisión:** nota de acceso más las dos mejores materias ponderadas de la fase voluntaria. Máximo 14.
- **Distrito único:** sistema por el que un estudiante puede solicitar plaza en casi cualquier universidad pública del país a través de una preinscripción autonómica.
- **Nota de corte:** nota de admisión del último estudiante admitido el curso anterior en un grado. No es una nota mínima fija: cambia cada año.
- **ECTS:** *European Credit Transfer System*, unidad europea de medida de la carga de un estudio (un grado son 240 ECTS).
- **Beca MEFP:** beca general del Estado (Ministerio de Educación, FP y Deportes) que cubre matrícula y cuantías por renta, residencia y rendimiento académico.
- **Erasmus+:** programa de la Unión Europea que financia estancias de estudios o prácticas en otros países europeos, compatible con la beca general.

Para profundizar

Si quieres explorar el catálogo, las becas y la movilidad con detalle, estos recursos oficiales y gratuitos son el mejor punto de partida:

- **TodoFP** — *Ministerio de Educación, FP y Deportes* (todofp.es). Por qué encaja: el catálogo oficial de toda la oferta de FP por familia, grado y comunidad, con buscador de centros e indicadores de inserción.
- **Becas y ayudas al estudio** — *Ministerio de Educación, FP y Deportes* (becaseduccion.gob.es). Por qué encaja: la sede oficial de la beca MEFP, con simulador de umbrales de renta, calendario de convocatoria y solicitud online.
- **Erasmus+** — *Comisión Europea / SEPIE* (sepie.es). Por qué encaja: la agencia nacional del programa explica modalidades, importes por país y cómo solicitar una estancia de estudios o prácticas.
- **Becas de Posgrado Fundación La Caixa** — (fundacionlacaixa.org). Por qué encaja: una de las becas privadas más potentes de España; la web detalla requisitos, dotación y calendario para máster y doctorado.
- **Canal de orientación de TodoFP en YouTube** — *Ministerio de Educación, FP y Deportes*. Por qué encaja: vídeos cortos de testimonios reales de alumnado de FP por familia, útiles para ver el día a día de cada ciclo antes de elegir.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar la unidad:

1. España tiene casi el doble de universitarios que de alumnado de FP, justo lo contrario que Alemania o Suiza. ¿A qué crees que se debe ese desequilibrio? ¿Influyen más las familias, el prestigio social o el propio sistema educativo?
2. Las ponderaciones de la EBAU pueden sumar hasta 4 puntos sin estudiar ninguna asignatura nueva, solo eligiendo bien la fase voluntaria. ¿Es justo que la nota de admisión dependa tanto de una decisión estratégica que muchas familias desconocen? ¿Qué podría hacer un instituto para igualar ese conocimiento?

3. El 50 % del alumnado becado MEFP es primera generación universitaria en su familia. ¿Qué pasaría con la movilidad social en España si las becas dejaran de existir? ¿Conoces a alguien cuyo itinerario habría cambiado sin una beca?

Hacia la Unit 7

Las Units 5 y 6 han cerrado el bloque dedicado al sistema educativo. La siguiente unidad cambia de escenario y entra en el **mundo laboral real**: cómo está estructurado el mercado de trabajo español, qué tasas de empleo y paro presenta por edad y sector, qué tipos de ocupación existen (cuenta ajena, autoempleo, intraemprendimiento) y qué proyecciones razonables se pueden hacer sobre la demanda de empleo de aquí a cinco o diez años. Esa información completa la foto: si esta unidad explicaba cómo formarse y cómo pagarse la formación, la próxima explica para qué mercado te estás formando.

BIBLIOGRAFÍA

1. Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria.
2. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP).
3. Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
4. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU).
5. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2025). *Convocatoria de becas de carácter general para el curso académico 2025-2026*. BOE.
6. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2026). *Datos y cifras del sistema universitario español 2025-2026*.
7. Servicio Público de Empleo Estatal — SEPE (2025). *Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2025*. Observatorio de las Ocupaciones.
8. AEFI — Asociación Española de Formación Industrial (2025). *Informe salarial de la Formación Profesional Industrial en España*.
9. Fundación Bertelsmann (2025). *La Formación Profesional Dual en España: balance y perspectivas*.
10. Fundación La Caixa (2025). *Memoria del programa de Becas de Posgrado 2024-2025*.
11. Comisión Europea (2025). *Erasmus+ Programme Guide 2025-2026*. ec.europa.eu/erasmus-plus.
12. Eurostat (2025). *Vocational education and training statistics*. ec.europa.eu/eurostat.

UNIDAD 7 · BLOQUE

07

El mundo del trabajo: mercado laboral en España

El mercado laboral español tiene reglas concretas, sectores con futuros muy distintos y un problema crónico que casi nadie sabe explicar bien: el paro juvenil más alto de Europa. Antes de elegir profesión conviene leer el mapa.

DURACIÓN

6-7 sesiones · 2 semanas

CONCEPTOS CLAVE

población activa ·
población inactiva · tasa
de actividad · tasa de paro
· tasa de empleo · paro
juvenil

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Interpretar las tres tasas básicas de la EPA (actividad, paro y empleo) con cifras reales de 2024.
- Reconocer las diferencias entre los cuatro sectores económicos y su peso en la economía española.
- Identificar cinco profesiones con alta demanda prevista para 2024-2030 y cinco con demanda en retroceso.
- Distinguir el trabajo por cuenta ajena, el autoempleo y el intraemprendimiento como tres formas legítimas de carrera profesional.
- Reconocer el paro juvenil español como anomalía europea y enumerar sus causas estructurales principales.

Tiempo estimado de lectura: ~16 min · **Saberes LOMLOE:** E.1, E.2, E.3 · **Pre-requisitos:** ninguno especial (esta unidad abre el Bloque E sobre el mundo laboral).

Al acabar esta unidad sabrás:

- Interpretar las **tres tasas de la EPA** (actividad, paro y empleo) y distinguir población activa de inactiva.
- Reconocer el peso de los **cuatro sectores económicos** en la economía española y la dependencia del turismo.
- Identificar **profesiones con alta demanda prevista** y profesiones en retroceso, y por qué cambia el mapa.
- Distinguir las **tres formas de tener un trabajo:** cuenta ajena, autoempleo e intraemprendimiento.
- Explicar por qué el **paro juvenil español** es una anomalía europea y cuáles son sus causas estructurales.

Hasta ahora hemos trabajado el autoconocimiento, el entorno, la toma de decisiones y los itinerarios formativos. Llega el momento de mirar el otro lado del puente: **el mercado laboral al que casi todo el mundo acaba accediendo**, antes o después, vía Bachillerato más universidad, vía Formación Profesional, o vía entrada directa al trabajo. Y ese mercado tiene reglas, números y zonas oscuras que conviene conocer antes de elegir profesión, no después.

Esta unidad no pretende convertirte en economista. Pretende que entiendas **tres cosas concretas**: cómo se mide el desempleo (porque “estar en paro” tiene varias definiciones y casi nadie las distingue), en qué sectores hay y habrá trabajo (porque el mapa de profesiones está cambiando rápido), y de qué tres maneras distintas se puede tener un trabajo (porque “buscar empleo” no es la única opción).

Cómo se mide el mercado laboral: la EPA y sus tres tasas

El mercado de trabajo se mide en España con una encuesta trimestral del **Instituto Nacional de Estadística (INE)** llamada **Encuesta de Población Activa (EPA)**. Cada tres meses el INE pregunta a unos 65.000 hogares qué hace cada miembro de la familia, y de ahí salen las cifras que después aparecen en los telediarios.

La división básica: activos e inactivos

La EPA empieza por dividir a toda la **población de 16 años o más** en dos grandes grupos.

- **Población activa**: personas de 16 o más años que **trabajan** (aunque sea unas pocas horas) o que **buscan trabajo activamente**. Dentro de la activa hay dos subgrupos: los **ocupados** (tienen trabajo) y los **parados** (no tienen trabajo pero lo buscan).
- **Población inactiva**: personas de 16 o más años que **ni trabajan ni buscan trabajo**: estudiantes a tiempo completo, jubilados, personas dedicadas íntegramente al cuidado del hogar o de familiares, personas con incapacidad permanente.

La diferencia clave es que **una persona en paro está activa**: es alguien que quiere trabajar pero todavía no ha encontrado empleo. Quien no busca empleo —porque estudia, está jubilado, etc.— no es parado, es inactivo.

Las tres tasas que conviene saber leer

A partir de esa división, la EPA calcula tres tasas. Las tres se expresan en porcentaje y conviene memorizarlas.

- **Tasa de actividad** = (población activa / población de 16+ años) × 100. Mide **qué porcentaje de la población en edad de trabajar participa en el mercado laboral**. En España, primer trimestre de 2026, era aproximadamente del **59 %**. Significa que casi 6 de cada 10 personas mayores de 16 años trabajan o buscan trabajo.
- **Tasa de paro** = (parados / población activa) × 100. Mide **qué porcentaje de quienes quieren trabajar no encuentra empleo**. En España, primer trimestre de 2026, era del **10,83 %** (la menor en un primer trimestre desde 2008, pese al repunte estacional habitual a inicio de año), según la EPA del INE. Es la cifra más mencionada en los medios.
- **Tasa de empleo** = (ocupados / población de 16+ años) × 100. Mide **qué porcentaje de la población en edad de trabajar tiene efectivamente un empleo**. En España, primer trimestre de 2026, rondaba el **52,5 %** (22,29 millones de ocupados). Esta tasa interesa especialmente para comparar países, porque no se ve distorsionada por gente que ha dejado de buscar empleo y, por tanto, ha desaparecido del paro estadístico.

ATENCIÓN

La palabra 'paro' significa al menos tres cosas distintas

Cuando alguien dice “en España hay mucho paro” puede estar refiriéndose a tres cosas que **no son lo mismo**:

1. La **cifra total de parados** según la EPA del INE (encuesta a hogares).
2. El **paro registrado** del SEPE (personas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas públicas).
3. La **tasa de paro** (porcentaje, no número absoluto).

La EPA y el paro registrado del SEPE casi nunca coinciden: una persona puede buscar trabajo y no estar inscrita en el SEPE, o estar inscrita pero hacer alguna hora suelta y aparecer como ocupada en la EPA. Cuando leas una noticia sobre paro, busca siempre la fuente: si es EPA, si es SEPE, y si habla de número absoluto o de tasa. Cambia completamente lo que está diciendo.

EJERCICIO RESUELTO

Calcular las tres tasas de la EPA a partir de los datos de un municipio

ENUNCIADO

En un municipio ficticio, Vilanova del Camp, la EPA local arroja los siguientes datos al cierre del trimestre:

- Población de **16 años o más**: 20.000 personas.
- Personas **ocupadas** (tienen trabajo): 9.600.
- Personas **paradas** (no tienen trabajo pero lo buscan activamente): 1.400.
- El resto son **inactivas** (estudiantes a tiempo completo, jubiladas, dedicadas al hogar, etc.).

Calcula la **tasa de actividad**, la **tasa de paro** y la **tasa de empleo**, e interpreta brevemente cada resultado.

DATOS PREVIOS QUE CONVIENE DEDUCIR

- Población activa = ocupados + parados = 9.600 + 1.400 = **11.000 personas**.
- Población inactiva = 20.000 - 11.000 = **9.000 personas** (no se usa en las fórmulas, pero conviene saber cuántas son).

SOLUCIÓN PASO A PASO

1. **Tasa de actividad** = (población activa / población de 16+) × 100 = (11.000 / 20.000) × 100 = **55 %**. Interpretación: 55 de cada 100 personas en edad de trabajar participan en el mercado laboral (trabajan o buscan trabajo). El otro 45 % es inactivo.
2. **Tasa de paro** = (parados / población activa) × 100 = (1.400 / 11.000) × 100 = **12,7 %**. Interpretación: de quienes quieren trabajar, casi 13 de cada 100 no encuentran empleo. **Ojo**: el denominador es la población *activa*, no la total. El error más común es dividir los parados entre los 20.000, lo que daría un 7 % engañosamente bajo.
3. **Tasa de empleo** = (ocupados / población de 16+) × 100 = (9.600 / 20.000) × 100 = **48 %**. Interpretación: 48 de cada 100 personas en edad de trabajar tienen efectivamente un empleo. Es la tasa más útil para comparar países porque no se distorsiona con quienes dejan de buscar.

TRAMPA HABITUAL

calcula

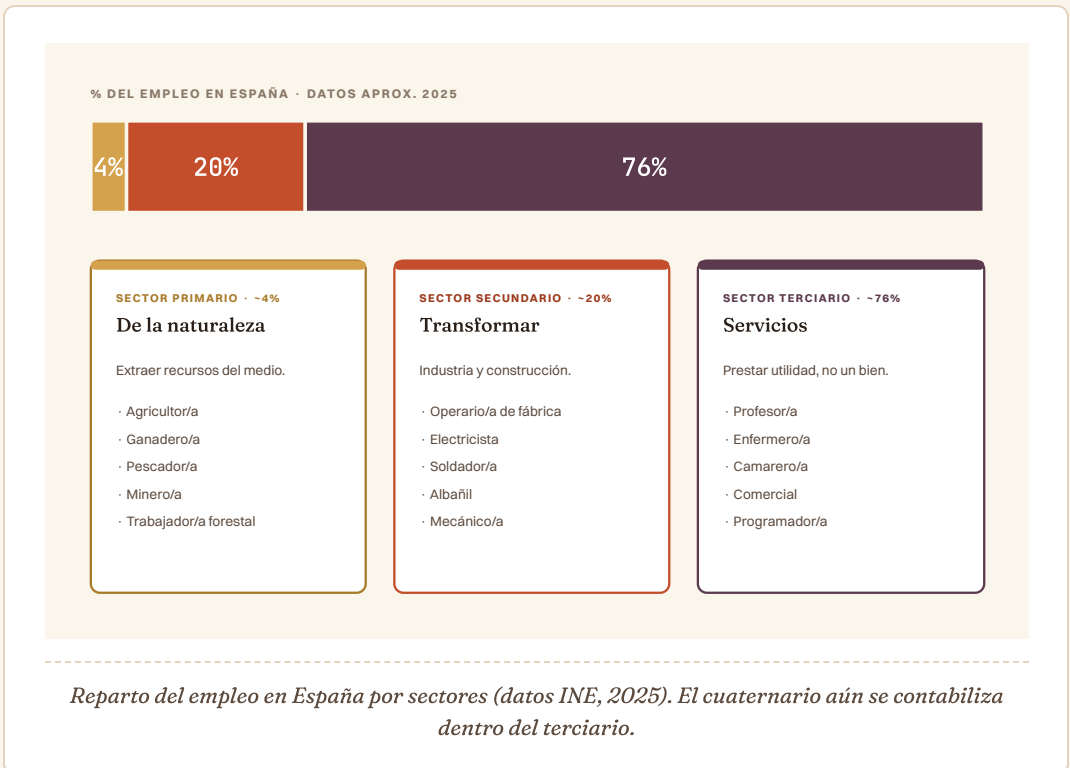
SOLO SOBRE LA POBLACIÓN ACTIVA

(las 11.000). Usar un denominador equivocado es el fallo número uno en este tipo de ejercicio.

Resultado: actividad **55 %**, paro **12,7 %**, empleo **48 %**.

Los cuatro sectores económicos

Toda la economía se reparte en sectores según el tipo de actividad. Tradicionalmente se hablaba de tres; hoy es habitual añadir un cuarto que recoge la actividad más basada en conocimiento e investigación.



Sector primario (~3 % del PIB español)

Actividades que **extraen recursos directamente de la naturaleza**: agricultura, ganadería, pesca, silvicultura, minería. En España suponen alrededor del **3 % del PIB** y dan empleo a algo menos del **4 % de los ocupados**. Hace cien años más de la mitad de los trabajadores estaban aquí; hoy es la minoría. Aun así, en zonas concretas (Almería con la agricultura intensiva,

Galicia con la pesca, La Rioja o La Mancha con la viña) sigue siendo el motor económico principal.



Olivar de Montoro (Córdoba). El sector primario español representa hoy poco más del 3 % del PIB, pero sostiene la cuarta parte del paisaje, exporta aceite por valor de más de 4.000 millones de euros al año y mantiene viva la economía de comarcas enteras. Que pese poco en PIB no significa que sea irrelevante.

Foto: Jesús García Campos (IAPH), CC BY 4.0 vía Wikimedia Commons

Sector secundario (~22 % del PIB español)

Industria y construcción: transforma materias primas en productos elaborados. Incluye desde la fabricación de coches en Vigo, Valencia o Pamplona hasta la industria textil, la química, la alimentación procesada o el sector aeronáutico. La construcción —edificios, obra civil— se contabiliza también aquí. Pesa alrededor del **22 % del PIB** y emplea a aproximadamente **el 20 % de los ocupados**. En Alemania o Japón este sector pesa más que en España; en Reino Unido o Francia, parecido o menos.

Sector terciario (~67 % del PIB español)

Servicios: todo lo que no produce un bien físico pero sí presta una utilidad. Comercio, hostelería, turismo, transporte, educación, sanidad, banca, administración pública, ocio. Es **el sector dominante en España y en todas las economías avanzadas:** supone alrededor del **67 % del PIB** y emplea a cerca del **76 % de los ocupados**. Dentro del terciario, el turismo aporta por sí solo más del **12 % del PIB** español, una cifra anormalmente alta en comparación con la media europea (~5 %).

Sector cuaternario (~8 % del PIB español)

Es una categoría más reciente que **separa del terciario las actividades intensivas en conocimiento:** investigación y desarrollo (I+D), tecnologías de la información, biotecnología, consultoría de alto valor, educación universitaria avanzada. En las estadísticas oficiales del INE sigue contabilizándose dentro del terciario, pero los economistas hablan ya de cuaternario para distinguirlo. En España representaría aproximadamente el **8 % del PIB**, frente a un **12-15 %** en países como Suecia, Países Bajos o Alemania. Es **el sector que más crece y mejor paga**, y en el que España tiene margen para mejorar.

¿SABÍAIS QUE...?



España es el país europeo más dependiente del turismo

Según los datos del **INE** (Estadística de Movimientos Turísticos en Frontera) y del **Ministerio de Industria y Turismo**, en 2025 España cerró el ejercicio con un **récord histórico** de **96,8 millones de turistas internacionales** y un gasto acumulado de **134.712 millones de euros** (+6,8 % respecto a 2024). Es una buena noticia para la economía agregada (el turismo aporta más del 12 % del PIB y cerca de 2,7 millones de empleos directos), pero también explica una parte importante del paro juvenil estacional: muchos contratos turísticos son temporales y se concentran de mayo a septiembre, lo que infla la ocupación juvenil en verano y la desploma en invierno.

Profesiones de futuro y profesiones en retroceso

El mapa profesional cambia más rápido que nunca por dos razones combinadas: **la transición digital** (inteligencia artificial, automatización, datos) y **la transición ecológica** (energías renovables, eficiencia, nueva movilidad). Los informes recientes de la **OCDE Skills Outlook 2024**, del **Adecco Group Institute** y del **Observatorio Estatal de la Formación Profesional** dibujan dos listas razonablemente coincidentes.

Cinco profesiones con alta demanda prevista 2024-2030

- **Personal de enfermería y técnicos sociosanitarios.** España envejece rápido (más del 20 % de la población supera los 65 años) y necesitará miles de profesionales de cuidados en residencias, domicilios y atención primaria. Es lo que se conoce como **silver economy** o economía plateada.
- **Programación y desarrollo de software.** Demanda crónicamente insatisfecha: el sector tecnológico español genera más vacantes que titulados al año. La FP de Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma (DAM) y los bootcamps intensivos están entre las vías más rápidas para acceder.
- **Especialistas en energías renovables.** Instaladores, técnicos de mantenimiento e ingenieros de placas solares, parques eólicos y baterías. El **Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC)** prevé crear cientos de miles de empleos en el sector hasta 2030.
- **Profesionales del cuidado de personas mayores y dependientes.** Más allá de sanidad estricta: técnicos en atención a personas en situación de dependencia, gerocultura, fisioterapia geriátrica. Crecimiento sostenido durante al menos dos décadas.
- **Oficios técnicos cualificados:** electricistas, fontaneros, soldadores especializados, técnicos de mantenimiento industrial. En España hay **escasez documentada** desde hace años porque pocas familias orientan a sus hijos hacia estos oficios y, sin embargo, los salarios y la empleabilidad están entre los más altos del mercado.

Cinco profesiones cuya demanda está cayendo

- **Cajeros de supermercado y de banca.** La autocaixa y la banca digital han reducido drásticamente las vacantes. No desaparecen, pero ya no son una entrada habitual al mercado laboral.
- **Conductores de camión a medio plazo (10-20 años).** La conducción autónoma probablemente reducirá la demanda, aunque todavía no es inminente. A corto plazo sigue habiendo escasez; a medio, la previsión es de caída.

- **Operarios de manufactura repetitiva.** Las tareas estandarizadas en cadenas de montaje se automatizan progresivamente. Sobreviven los oficios industriales **cualificados**, no los repetitivos.
- **Traductores literales y trabajos lingüísticos de baja complejidad.** La traducción automática (DeepL, GPT, etc.) ya cubre el grueso del mercado básico. Sobrevive y crece la traducción especializada: jurídica, técnica, literaria, audiovisual.
- **Agentes de viaje tradicionales.** Reducidos al nicho premium o de viajes muy complejos. La reserva digital ha vaciado las agencias de barrio.

CONCEPTO CLAVE

Ninguna profesión es completamente inmune ni completamente segura

Las listas de “profesiones del futuro” no son una garantía de empleo, igual que las listas de “profesiones en retroceso” no significan que vayan a desaparecer mañana. Lo que sí es razonablemente seguro: las profesiones que combinan **una habilidad técnica difícil de automatizar** con **trato humano no estandarizado** (sanidad, cuidados, educación de calidad, oficios cualificados, creatividad aplicada) tienen mejores perspectivas que las que se reducen a ejecutar instrucciones repetibles. Esa idea, no la lista concreta, es la que conviene retener.

Salarios medios por nivel de formación

Aunque hay enormes variaciones según sector, empresa, ciudad y experiencia, los datos de la **Encuesta de Estructura Salarial 2024** del INE permiten dibujar un orden de magnitud razonable para España.

- Trabajadores con **ESO sin más formación**: salario medio bruto anual en torno a **17.500 €**.
- Trabajadores con **FP de Grado Medio**: en torno a **23.000 €**.
- Trabajadores con **FP de Grado Superior**: en torno a **26.500 €**.
- Trabajadores con **grado universitario**: en torno a **30.000 €**.
- Trabajadores con **máster universitario**: en torno a **34.500 €**.

Estos datos son **brutos anuales** (antes de retenciones) y son **medias**, no garantías. Hay graduados universitarios cobrando 18.000 € y técnicos de FP Superior cobrando 40.000 €. Pero la **tendencia general** es clara: a mayor nivel formativo, mayor salario medio. Y entre FP Superior y grado universitario la diferencia es menor de lo que el imaginario social sugiere.

Tres formas de tener un trabajo



Coworking en Madrid. La forma de organizar el trabajo ha cambiado más en los últimos diez años que en los cincuenta anteriores: oficinas compartidas, freelance, teletrabajo híbrido. Pero por debajo del cambio estético, las tres modalidades legales siguen siendo las mismas: cuenta ajena, cuenta propia y empleo público.

Foto: Zarateman, CCO / dominio público vía Wikimedia Commons

Cuando se habla de “encontrar empleo” se piensa por defecto en una empresa que contrata, pero esa es solo una de las tres formas legítimas de tener trabajo en España. Conviene conocerlas las tres.

Trabajo por cuenta ajena (~81 % de los ocupados)

Es la forma dominante: **una empresa o administración pública contrata** y paga un salario a cambio de tu trabajo, con derechos y obligaciones regulados por el **Estatuto de los Trabajadores** (lo veremos en detalle en la Unit 8). La inmensa mayoría de los ocupados españoles (alrededor del **81 %**) trabaja en esta modalidad. Ventajas: estabilidad (más o menos según el contrato), derechos laborales claros, vacaciones pagadas, baja por enfermedad. Inconvenientes: menor autonomía sobre el qué y el cómo del trabajo.

Autoempleo o trabajo por cuenta propia (~15 % de los ocupados)

Trabajas para ti mismo, normalmente bajo el régimen de **autónomos** (RETA, Régimen Especial de Trabajadores Autónomos). Puedes ser un profesional que vende sus servicios (un fontanero, una psicóloga, un programador freelance), tener una pequeña tienda o ser agricultor. Suponen alrededor del **15 % de los ocupados** en España, cifra similar a la media europea. Ventajas: autonomía total, posibilidad de ingresos superiores. Inconvenientes: cuota mensual a la Seguridad Social, ausencia de paro tradicional, riesgos económicos asumidos en primera persona.

Intraemprendimiento (~5 %, en crecimiento)

Es la modalidad **más reciente y menos conocida**. Se llama intraemprendedor a quien, **trabajando por cuenta ajena en una empresa**, lidera proyectos con autonomía como si fuera empresario interno: propone nuevos productos, gestiona equipos, asume riesgo profesional sin asumir el riesgo financiero personal. No es un contrato distinto: es una forma de ejercer el trabajo por cuenta ajena. Crece en sectores tecnológicos, consultoría, industria innovadora. Combina parte de las ventajas del autoempleo (autonomía, propósito, aprendizaje) con la red de seguridad del contrato laboral.

EJEMPLO REAL

Lucía, autodidacta de FP, hoy programadora en una empresa tecnológica

Lucía acabó 4.º ESO en un instituto de Albacete sin tener clara su vocación. Se matriculó en el **Grado Medio de Sistemas Microinformáticos y Redes** porque le gustaba toquetear ordenadores. Allí descubrió la programación. Durante el segundo curso del Grado Medio empezó a aprender por su cuenta **Python y JavaScript** mediante cursos gratuitos en línea y se inscribió, ya con 19 años, en un **bootcamp intensivo de desarrollo web** subvencionado por su comunidad autónoma. Diez meses después del bootcamp consiguió un contrato como desarrolladora junior en una empresa tecnológica mediana de Valencia. A los dos años cobraba alrededor de 32.000 € brutos anuales, por encima de la media del grado universitario de Ingeniería Informática. Su trayectoria —no excepcional, sino cada vez más habitual en el sector tecnológico español— ilustra que **el camino formativo no siempre es lineal** y que las profesiones de futuro admiten distintas puertas de entrada.

El paro juvenil español: la anomalía europea



Oficina de Empleo conjunta de la Comunidad de Madrid y el SEPE (Ciudad Lineal, Madrid). Más de uno de cada cuatro jóvenes españoles entre 16 y 24 años en activo pasa por una oficina como esta a buscar su primer empleo. La cifra duplica la media europea y lleva así desde 2008: no es coyuntura, es estructura.

Foto: Lojwe, CC0 / dominio público vía Wikimedia Commons

Hay una cifra que conviene memorizar y entender: en el primer trimestre de 2026, la **tasa de paro juvenil** (16-24 años) en España era del **24,54 %** (440.400 menores de 25 años sin empleo), según la EPA del INE. La media de la Unión Europea ronda el **14-15 %** (Eurostat). España duplica la media europea y **lo hace de forma sostenida desde 2008**. Es una anomalía estructural, no un dato puntual.

Por qué España tiene tanto paro juvenil

Los informes del **Banco de España**, la **AIREF (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal)** y la **OCDE** coinciden en cuatro causas principales.

- **Dualidad del mercado laboral.** En España conviven trabajadores con contratos indefinidos muy protegidos y trabajadores con contratos temporales muy precarios. Las empresas, cuando dudan, contratan al joven con un temporal; al menor signo de crisis lo despiden primero. La reforma laboral de 2021-2022 ha reducido algo esta dualidad, pero no la ha eliminado.
- **Salario mínimo relativamente alto frente a productividad juvenil baja.** El **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** español es, para 2026, de **1.221 € brutos en 14 pagas** (17.094 € brutos anuales), tras la subida del 3,1 % aprobada por el **RD 126/2026**. Para un trabajador con experiencia y formación es razonable; para un joven sin experiencia y todavía aprendiendo el oficio, hace que algunas pequeñas empresas prefieran no contratarlo. Es una hipótesis discutida entre economistas, pero documentada.
- **Mismatch educativo.** España tiene a la vez **una de las tasas más altas de jóvenes con título universitario** y **una de las más altas de abandono escolar temprano**. Faltan grados

intermedios. Y el sistema educativo no siempre forma en las competencias que el mercado realmente demanda (idiomas, FP técnica, programación).

- **Modelo productivo turístico y estacional.** Una parte importante del empleo juvenil depende de la hostelería y el comercio, sectores con fuerte estacionalidad: hay muchos contratos en verano y muy pocos en invierno. La tasa de paro juvenil oscila visiblemente entre trimestres por esta razón.

¿SABÍAIS QUE...?



España ostenta el paro juvenil más alto de la UE de forma ininterrumpida desde 2008

Según los datos de **Eurostat Labour Force Survey**, desde la crisis de 2008 España ha estado **todos los años** entre los países de la Unión Europea con mayor tasa de paro juvenil. Solo Grecia se le acerca de manera persistente. En el peor momento de la crisis, en 2013, la tasa de paro juvenil española superó el **56 %**. Más de la mitad de los jóvenes activos no encontraba empleo. Aunque la cifra actual del 27 % es mucho mejor, sigue siendo la peor de la UE y, según los informes del Banco de España y de la OCDE, una de las **causas principales de emigración juvenil cualificada** —la llamada *fuga de cerebros*— hacia Alemania, Países Bajos y Reino Unido durante toda la última década.

Cómo consultar las profesiones más demandadas en tu comunidad

Los datos generales son útiles, pero las decisiones se toman con datos **concretos de tu zona**. Por suerte, todas las comunidades autónomas y el SEPE publican datos accesibles. Este es el proceso que conviene seguir.

CONSULTA PRÁCTICA

Cómo consultar las profesiones más demandadas en tu CCAA en cinco pasos

- 1 Entra en el portal del SEPE (sepe.es)** y busca la sección **Observatorio de las Ocupaciones**. Allí publican informes anuales por comunidad autónoma con las ocupaciones más contratadas y las que más han crecido el último año.
- 2 Busca el informe específico de tu CCAA:** cada autonomía tiene un servicio público de empleo propio (Labora en la Comunitat Valenciana, SEPECAM en Castilla-La Mancha, SOC en Cataluña, Lanbide en País Vasco, etc.) y publica datos de detalle municipal o provincial que el SEPE estatal no ofrece.
- 3 Consulta el portal TodoFP del Ministerio (todofp.es)** y filtra por familia profesional y por comunidad: muestra centros que ofertan cada ciclo y suele incluir indicadores de inserción laboral por ciclo.
- 4 Cruza los datos con tu mapa de intereses** (recupera la Unit 1 y la Unit 4): que una profesión esté demandada no significa que sea para ti. Que esté en retroceso no significa que debas descartarla si tu vocación es clara y la combinas con habilidades complementarias.
- 5 Habla con alguien que ya trabaje** en una de las profesiones que estás considerando. Diez minutos de conversación real aportan más que cincuenta páginas de informes oficiales. Si no conoces a nadie, las ferias de orientación de febrero-marzo y las jornadas de antiguos alumnos de los centros de FP son la oportunidad natural.

LO ESENCIAL DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL



El mercado laboral se mide mediante la **EPA** del INE, que distingue **población activa** (ocupados + parados) e **inactiva** (estudiantes, jubilados, otros).

- Las **tres tasas básicas** son **actividad** (~59 % en T1 2026), **paro** (10,83 % en T1 2026 según EPA, la menor en un primer trimestre desde 2008) y **empleo** (~52,5 %). Conviene saber leerlas para no confundir cifras absolutas con porcentajes.
- La economía española se reparte en **cuatro sectores**: primario (~3 % del PIB), secundario (~22 %), terciario (~67 %) y cuaternario (~8 %). España es muy dependiente del terciario y, dentro de él, del turismo.
- Las profesiones con **alta demanda prevista 2024-2030** se concentran en sanidad y cuidados, programación, energías renovables y oficios técnicos cualificados.
- Las profesiones con **demanda en retroceso** son las basadas en tareas repetitivas o estandarizadas: cajeros, traducción literal, manufactura repetitiva, agentes de viaje tradicionales.
- A mayor **nivel formativo**, mayor salario medio. La diferencia entre FP Superior y grado universitario es menor de lo que sugiere el imaginario social.
- Existen **tres formas de trabajar**: por cuenta ajena (~81 %), autoempleo (~15 %) e intraemprendimiento (~5 %, en crecimiento).
- El **paro juvenil español** (24,54 % en T1 2026) duplica la media de la UE (~14-15 %) de forma sostenida desde 2008. Sus causas son estructurales: dualidad contractual, mismatch educativo, SMI relativamente alto frente a productividad juvenil, modelo turístico estacional.

Glosario

- **Población activa**: personas de 16 o más años que trabajan (ocupados) o buscan trabajo activamente (parados).
- **Población inactiva**: personas de 16 o más años que ni trabajan ni buscan trabajo: estudiantes a tiempo completo, jubilados, dedicados al hogar, incapacidad permanente.
- **EPA** (Encuesta de Población Activa): encuesta trimestral del INE a unos 65.000 hogares que mide el mercado laboral español.
- **Tasa de actividad**: $(\text{población activa} / \text{población de 16+}) \times 100$. Mide qué porcentaje de la población en edad de trabajar participa en el mercado laboral.
- **Tasa de paro**: $(\text{parados} / \text{población activa}) \times 100$. Mide qué porcentaje de quienes quieren trabajar no encuentra empleo.
- **Tasa de empleo**: $(\text{ocupados} / \text{población de 16+}) \times 100$. Mide qué porcentaje de la población en edad de trabajar tiene efectivamente empleo.
- **Paro registrado**: personas inscritas como demandantes de empleo en el SEPE. No coincide con el paro de la EPA.

- **Sector primario:** actividades que extraen recursos de la naturaleza (agricultura, ganadería, pesca, minería). ~3 % del PIB español.
- **Sector secundario:** industria y construcción. ~22 % del PIB español.
- **Sector terciario:** servicios (comercio, hostelería, turismo, sanidad, banca...). ~67 % del PIB español.
- **Sector cuaternario:** actividades intensivas en conocimiento (I+D, tecnología, biotecnología). ~8 % del PIB español.
- **Trabajo por cuenta ajena:** una empresa o administración contrata y paga un salario regulado por el Estatuto de los Trabajadores. ~81 % de los ocupados.
- **Autoempleo (cuenta propia):** trabajar para uno mismo, normalmente bajo el régimen de autónomos (RETA). ~15 % de los ocupados.
- **Intraemprendimiento:** ejercer con autonomía de empresario interno trabajando por cuenta ajena, sin asumir el riesgo financiero personal.
- **Mismatch educativo:** desajuste entre la formación de la población y las competencias que demanda el mercado laboral.

Para profundizar

Si quieres leer el mercado laboral con datos reales y actualizados, estas fuentes oficiales y divulgativas son accesibles y gratuitas:

- **Encuesta de Población Activa (EPA)** — *Instituto Nacional de Estadística (ine.es)*. Por qué encaja: la fuente primaria de las tres tasas. El INE publica notas de prensa trimestrales en lenguaje claro, ideales para ver las cifras vivas.
- **Observatorio de las Ocupaciones** — *SEPE (sepe.es)*. Por qué encaja: informes anuales por comunidad autónoma con las ocupaciones más contratadas y las que más crecen; el recurso clave para decidir con datos de tu zona.
- **Youth unemployment statistics** — *Eurostat (ec.europa.eu/eurostat)*. Por qué encaja: permite comparar el paro juvenil español con el del resto de la UE y comprobar de primera mano la anomalía estructural.
- **OECD Skills Outlook** — *OCDE*. Por qué encaja: informe internacional sobre cómo la digitalización y la transición ecológica transforman las profesiones; marco riguroso para entender qué empleos crecen.
- **Podcast y artículos de economía laboral de elDiario.es o El País** — Por qué encaja: divulgación accesible sobre dualidad, paro juvenil y SMI, útil para profesorado no economista que quiera contexto sin tecnicismos.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar la unidad:

1. España duplica el paro juvenil de la media europea de forma sostenida desde 2008. De las cuatro causas estructurales (dualidad, SMI frente a productividad, mismatch educativo, modelo turístico), ¿cuál crees que pesa más? ¿Cuál sería más fácil de corregir?
2. Las “profesiones de futuro” combinan habilidad técnica difícil de automatizar con trato humano no estandarizado. Mirando tu propio mapa de intereses (Unit 1 y Unit 4), ¿qué profesiones encajan ahí para ti? ¿Te condiciona la lista de demanda o decides al margen de ella?
3. El turismo aporta más del 12 % del PIB español, pero también explica buena parte del paro juvenil estacional. ¿Es una fortaleza o una debilidad para un joven que entra ahora al

mercado laboral? ¿Cómo afecta a tu comarca en concreto?

Hacia la Unit 8

Esta unidad ha presentado el **mapa** del mercado laboral. La siguiente entra en el detalle de lo que pasa una vez te incorporas a él: tus **derechos y deberes** como trabajador, qué dice el **Estatuto de los Trabajadores**, cómo funcionan la jornada, los descansos, las vacaciones, el SMI y la prevención de riesgos laborales. Si esta unidad ha sido el mapa, la siguiente es el manual de instrucciones para tu primer contrato.

BIBLIOGRAFÍA

1. Instituto Nacional de Estadística — INE (2026). *Encuesta de Población Activa (EPA), primer trimestre de 2026*. ine.es.
2. Instituto Nacional de Estadística — INE (2025). *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2024*. Resultados publicados en 2025.
3. Eurostat (2026). *Labour Force Survey: youth unemployment rate*. ec.europa.eu/eurostat.
4. Servicio Público de Empleo Estatal — SEPE (2025). *Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2025*. Observatorio de las Ocupaciones.
5. Adecco Group Institute (2026). *Informe EPA Primer Trimestre 2026 y predicciones del mercado de trabajo*.
6. OCDE (2025). *OECD Skills Outlook 2025: Learning for life*. París: OECD Publishing.
7. Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal — AIREF (2024). *Estudio sobre el mercado de trabajo en España: dualidad y precariedad*.
8. Banco de España (2024). *Informe sobre el desempleo juvenil en España: causas estructurales y propuestas*.
9. Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026 (BOE-A-2026-3815).
10. Ministerio de Industria y Turismo (2026). *Estadística de Movimientos Turísticos en Frontera (FRONTUR): cierre 2025*. mintur.gob.es.

UNIDAD 8 · BLOC E

08

Tus derechos como trabajador

Trabajar no es solo cobrar a fin de mes. Es entrar en un contrato con derechos exigibles y obligaciones concretas. Esta unidad es el manual básico de lo que la ley dice que te corresponde desde el primer día, incluso si tu primer contrato dura solo tres meses de verano.

DURACIÓN

8-9 sesiones · 2,5
semanas

CONCEPTOS CLAVE

Estatuto de los
Trabajadores · derecho al
salario · SMI · jornada
máxima 40 horas ·
descanso semanal ·
vacaciones 30 días
naturales

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Conocer los diez derechos básicos que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a cualquier persona asalariada en España.
- Distinguir entre la jornada máxima legal (40 horas semanales en cómputo anual) y la jornada efectiva fijada por convenio colectivo.
- Calcular las vacaciones proporcionales en un contrato temporal de tres meses y decidir entre disfrutarlas o cobrarlas en finiquito.
- Reconocer cinco obligaciones del empresario y cinco del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales según la Ley 31/1995.
- Identificar el papel del convenio colectivo, del comité de empresa y de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales.

Tiempo estimado de lectura: ~18 min · **Saberes LOMLOE:** E.4, E.5, E.6 · **Pre-requisitos:** Unit 7 (el mundo del trabajo y el mercado laboral español).

Al acabar esta unidad sabrás:

- Enumerar los **diez derechos básicos** que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a cualquier persona asalariada.
- Distinguir la **jornada máxima legal** (40 h en cómputo anual) de la jornada efectiva que fija cada convenio.
- Calcular las **vacaciones proporcionales** de un contrato corto y decidir entre disfrutarlas o cobrarlas.
- Reconocer los **derechos y límites especiales** al trabajar entre los 16 y los 18 años.

- Identificar el papel del **convenio colectivo, el comité de empresa y los sindicatos**, y la ruta para **reclamar** un derecho vulnerado.

La Unit 7 dibujaba el mapa del mercado laboral español a vista de pájaro: cuántos somos, en qué trabajamos, cuánto se cobra de media. Esta unidad baja al suelo y se centra en algo mucho más cercano: **lo que la ley dice que te corresponde a ti** desde el primer minuto en que firmas un contrato. No los derechos abstractos, los concretos. No “tienes derecho a vacaciones”, sino “tienes derecho a 30 días naturales retribuidos por año trabajado y, si tu contrato dura tres meses, te corresponden 7,5 días que puedes negociar como permiso o cobrar en el finiquito”.

La mayoría de problemas laborales del primer empleo no vienen de jefes malvados, sino de **desconocimiento por ambas partes**. Empresas pequeñas que no saben bien qué prorratear, encargados que olvidan informar de los riesgos, trabajadores que firman sin leer y descubren tres semanas después que su salario está por debajo del convenio. Esta unidad existe para que tú, cuando llegue tu primer contrato (a los 16, a los 18 o a los 21), sepas leerlo, exigir lo que corresponda y, si hace falta, saber a quién acudir sin coste y sin miedo.

El Estatuto de los Trabajadores: la ley básica del trabajo en España

El **Estatuto de los Trabajadores** (en adelante, ET) es la **norma marco** que regula las relaciones laborales por cuenta ajena en España. Su versión vigente es el **Real Decreto Legislativo 2/2015**, modificado de forma relevante por el **Real Decreto-ley 32/2021** (la llamada Reforma Laboral de 2021, que limitó la temporalidad y reforzó la negociación colectiva).

El ET establece los **derechos mínimos** que ninguna empresa puede empeorar por contrato individual ni por convenio. Convenios y contratos pueden **mejorar** lo que dice el ET, nunca rebajarlo. Esta jerarquía es importante: si tu contrato dice que tienes 25 días de vacaciones, ese contrato es **nulo en ese punto** porque el ET garantiza al menos 30.

Diez derechos básicos que tienes desde el primer día

Estos son los diez derechos esenciales que cualquier persona asalariada en España tiene, con independencia del tipo de contrato, edad o sector. La numeración no es legal, es pedagógica.

1. **Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión** (ET art. 4.2.a y Constitución art. 35). Nadie puede ser obligado a trabajar en una actividad contra su voluntad.
2. **Derecho al salario** (ET art. 26-33). Cobrar lo pactado, en la fecha pactada, mediante nómina escrita. El **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** para 2026 está fijado en **1.221 € brutos mensuales en 14 pagas** (17.094 € brutos anuales), según el **Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero**, que actualizó la cuantía con un incremento del 3,1 % respecto a 2025. Pagar menos del SMI o menos del convenio es una **infracción muy grave**. *El desglose del cálculo del salario bruto a neto —cotizaciones a la Seguridad Social y retenciones IRPF— se desarrolla en detalle en la **Unit 8 de Eco 4ESO**. Aquí nos centramos en los derechos exigibles, no en el cálculo numérico de la nómina.*
3. **Jornada máxima** (ET art. 34). **40 horas semanales en cómputo anual**, con un máximo de **9 horas ordinarias diarias** para adultos. Entre jornada y jornada deben mediar al menos **12 horas de descanso**.
4. **Descanso semanal** (ET art. 37). Mínimo **día y medio ininterrumpido**, que para la mayoría de sectores se traduce en sábado tarde y domingo completo o, en hostelería y comercio, dos medios días distintos. Los menores de 18 años tienen derecho a **dos días completos**.
5. **Vacaciones retribuidas** (ET art. 38). **30 días naturales por año trabajado**, no canjeables por dinero salvo extinción del contrato (entonces sí se cobran en el finiquito). En contratos cortos se calculan proporcionalmente.

6. **Pagas extraordinarias** (ET art. 31). **Mínimo dos al año**, normalmente en junio y Navidad, equivalentes cada una a una mensualidad. El convenio puede establecer más. Pueden estar **prorrateadas mes a mes** si así lo dice el convenio o el contrato.
7. **Igualdad de retribución y no discriminación** (ET art. 28 y Ley Orgánica 3/2007). A igual trabajo, igual salario, sin distinción por sexo, edad, origen, religión, orientación sexual o discapacidad. Las empresas de más de 50 personas están obligadas a tener un **plan de igualdad** y registro retributivo.
8. **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral** (ET art. 37). Permisos retribuidos por matrimonio (15 días), nacimiento (16 semanas equiparadas para ambos progenitores), lactancia, fallecimiento de familiares, traslado de domicilio y deberes públicos. Reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años o familiares dependientes.
9. **Indemnización por despido**. Tres escenarios distintos. **Despido improcedente** (sin causa justificada): 33 días de salario por año trabajado, máximo 24 mensualidades (eran 45 días antes de la Reforma Laboral de 2012). **Despido procedente por causas objetivas** (económicas, técnicas, organizativas): 20 días por año, máximo 12 mensualidades. **Despido nulo** (vulneración de derechos fundamentales, por ejemplo, despedir a una trabajadora embarazada): **readmisión obligatoria** más salarios de tramitación.
10. **Libertad sindical, negociación colectiva y huelga** (Constitución art. 28). Derecho a afiliarse al sindicato que se quiera (o a ninguno), a participar en la negociación del convenio del sector y a ejercer el derecho de huelga sin represalias.

CONCEPTO CLAVE

Tu salario mínimo no es el SMI, es el de tu convenio

El SMI es un suelo legal absoluto: **nadie puede cobrar menos**. Pero la mayoría de sectores tienen un **convenio colectivo** propio, negociado entre sindicatos y patronal, que fija salarios más altos que el SMI para cada categoría profesional. Hostelería, comercio, construcción, sanidad privada, banca, oficinas y despachos: todos tienen convenio. Antes de aceptar un sueldo, **busca tu convenio en el BOE o en la web del sindicato del sector** y comprueba qué le corresponde a tu categoría. Cobrar el SMI (1.221 € en 2026) cuando tu convenio fija 1.400 € es una infracción que la empresa debe corregir y abonar con efectos retroactivos.

Jornada, descanso y vacaciones en la práctica

Las cifras del Estatuto son el suelo legal. La aplicación concreta depende del **convenio** y del **contrato**. Tres detalles que conviene saber.

Jornada legal vs jornada efectiva

El **límite legal estatal** es de 40 horas semanales en cómputo anual. Esto significa que se puede trabajar 45 horas una semana y 35 la siguiente si el convenio lo permite, siempre que **la media anual** no supere las 40. Casi todos los convenios fijan una **jornada efectiva inferior**, normalmente entre 1.700 y 1.800 horas anuales (frente a las 1.826 que serían 40 semanales puras). El convenio de oficinas y despachos suele rondar 1.770 horas; el de comercio textil, 1.770; el de hostelería estatal, 1.800.

Las **horas extraordinarias** están limitadas a **80 al año** (ET art. 35) y pueden compensarse con descanso o cobrarse, nunca por debajo del valor de la hora ordinaria. Las que se hacen en domingo o festivo se pagan o compensan con un recargo según convenio.

El descanso semanal y entre jornadas

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben pasar al menos **12 horas**. Esto bloquea, por ejemplo, los cambios de turno abusivos en hostelería del tipo “cierras a las 2:00 y entras a las 9:00 al desayuno”. Y el descanso semanal es de **día y medio mínimo**, acumulable de forma ininterrumpida.

Las vacaciones en contratos cortos

Aunque el ET garantiza 30 días naturales por año completo trabajado, en contratos temporales se aplica el principio de **proporcionalidad**. La fórmula es directa:

$$\text{Días de vacaciones} = 30 \times (\text{días trabajados} / 365)$$

Si la empresa no permite disfrutarlas materialmente porque el contrato termina antes, se **abonan en el finiquito** como salario adicional. No se puede renunciar a ellas a cambio de nada.

8.1

EJERCICIO RESUELTO

Vacaciones proporcionales en un contrato de verano de tres meses

ENUNCIADO

Marta firma un contrato temporal como camarera en un chiringuito de Gandia del

1 DE JULIO AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2026

(tres meses completos, 92 días). El convenio de hostelería de la Comunitat Valenciana le reconoce los 30 días naturales del ET. Su salario mensual bruto es de 1.350 € (por encima del SMI 2026 de 1.221 €, en línea con el convenio sectorial). Calcula los días de vacaciones que le corresponden y el importe que cobraría si no llega a disfrutarlas.

DATOS

- Periodo trabajado: 92 días (julio + agosto + septiembre).
- Vacaciones por año completo según convenio: 30 días naturales.
- Salario mensual bruto: 1.350 €.

SOLUCIÓN

1. Cálculo de los días de vacaciones proporcionales: $30 \times (92 / 365) = 7,56$ **días naturales** (se redondea a 7,5 días en la práctica).
2. Como el contrato es de verano y la empresa necesita a Marta los tres meses completos, lo habitual es **no disfrutar** los días y **cobrarlos en el finiquito**.
3. Cálculo del importe: el salario diario bruto es $1.350 / 30 = 45$ **€/día**. Por tanto, $7,5 \times 45 = 337,5$ **€ brutos**.
4. Ese importe aparece en el finiquito junto al salario del último mes, la parte proporcional de pagas extras y la liquidación de horas extra si las hubiera.
5. Si Marta quisiera disfrutarlas en vez de cobrarlas, debería pactarlo con la empresa **por escrito** antes del fin del contrato. La empresa no está obligada a aceptarlo si organizativamente no puede prescindir de ella.

Trabajar a partir de los 16 años: derechos y límites especiales

En España **se puede trabajar a partir de los 16 años cumplidos** (ET art. 6). Antes de esa edad, está prohibido salvo en espectáculos públicos con autorización expresa de la autoridad laboral. Los menores de 18 años tienen un régimen reforzado de protección.

- **Autorización parental obligatoria** si se vive con los progenitores y se tiene menos de 18 años.
- **Prohibido el trabajo nocturno** entre las 22:00 y las 6:00 (ET art. 6.2).
- **Prohibidas las horas extraordinarias** de cualquier tipo (ET art. 6.3).
- **Prohibidos los trabajos declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos** por el **Decreto de 26 de julio de 1957**, todavía vigente en lo que no contradiga al ET: manejo de maquinaria peligrosa, exposición a sustancias tóxicas, alturas, etc.
- **Jornada máxima diaria de 8 horas** (frente a las 9 de un adulto), incluyendo el tiempo de formación si trabajan en alternancia.
- **Descanso semanal de dos días ininterrumpidos** (frente al día y medio de un adulto).
- **Descanso de 30 minutos** en jornadas superiores a 4 horas y media (frente a las 6 horas del adulto).

¿SABÍAIS QUE...?



España tiene 14 pagas por ley; muy pocos países lo hacen así

Cuando un trabajador francés, alemán o sueco oye que en España se cobra en 14 pagas, suele preguntar si los 12 meses se pagan menos. La respuesta es que no: el salario anual se reparte en 12 mensualidades **más dos extras** (junio y Navidad) que la empresa puede ofrecer aparte o prorratear mes a mes. Esta estructura, garantizada por el Estatuto de los Trabajadores desde 1980, es una rareza europea. La mayoría de países pagan 12 nóminas anuales y, si hay extra, depende del convenio o de la empresa. En España la 13.^a y 14.^a paga son **un derecho estatutario** que no se puede eliminar.

Prevención de Riesgos Laborales: la Ley 31/1995



*Sede del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), organismo técnico del Ministerio de Trabajo creado en 1978 y referente nacional en prevención de riesgos laborales. Publica las ****Notas Técnicas de Prevención (NTP)****, guías sectoriales gratuitas que cualquier empresa o trabajador puede consultar.*

Foto: Americo Toledano, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** (LPRL), desarrollada por decenas de reales decretos sectoriales, regula cómo deben evitarse los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Su filosofía es **preventiva**: no esperar a que ocurra el daño, sino **diseñar el trabajo** de modo que no pueda ocurrir.

Cinco obligaciones esenciales del empresario

- **Evaluar los riesgos** de cada puesto, periódicamente y siempre que cambien las condiciones (LPRL art. 16). El resultado es el **Plan de Prevención**, accesible a cualquier trabajador.
- **Proporcionar formación específica** sobre los riesgos del puesto, **antes de empezar** y siempre de forma gratuita y dentro de la jornada laboral (art. 19).
- **Entregar los equipos de protección individual (EPI)** gratis: cascos, guantes, calzado de seguridad, gafas, mascarillas, arneses. Nunca puede descontarse del salario (art. 17 y Real Decreto 773/1997).



*Trabajadores con equipos de protección individual (casco, arnés, calzado y ropa de alta visibilidad) en una obra de andamiaje. El RD 773/1997 obliga a la empresa a entregar gratuitamente los EPI necesarios y a sustituirlos cuando pierdan efectividad. Si la empresa no lo hace, es ****infracción grave**** y la Inspección de Trabajo puede sancionarla.*

Foto: PattayaPatrol, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons

- **Vigilancia de la salud:** ofrecer reconocimientos médicos periódicos relacionados con los riesgos del puesto, gratuitos y voluntarios para el trabajador salvo casos tasados (art. 22).
- **Garantizar el derecho de información, consulta y participación** de los trabajadores en todo lo relativo a la prevención (art. 18).

Cinco obligaciones esenciales del trabajador

- **Usar correctamente los EPI** y los dispositivos de seguridad, sin manipularlos ni desactivarlos.
- **Cumplir las medidas de prevención** establecidas por la empresa y aprendidas en la formación recibida.
- **Comunicar de inmediato** al superior jerárquico o al delegado de prevención cualquier situación que entrañe riesgo.
- **Cooperar con la empresa** en la mejora continua de las condiciones de seguridad.
- **No utilizar máquinas o herramientas** para las que no se haya recibido formación o autorización.

Cinco riesgos comunes en trabajos típicos de jóvenes

- **Físicos:** manipulación manual de cargas en almacén o cocina (límite recomendado: 25 kg para adultos, 15 kg para menores).
- **Químicos:** productos de limpieza concentrados sin guantes ni ventilación adecuada (hostelería, limpieza, peluquería).
- **Biológicos:** contacto con fluidos en sanidad, cuidados o veterinaria.
- **Psicosociales:** acoso laboral, estrés por carga de trabajo, conflictos con clientes (atención al público, *call centers*, hostelería).

- **Accidentes en cocina y maquinaria:** cortes, quemaduras, atrapamientos. La **mayoría de accidentes graves entre menores de 25 años** ocurren en hostelería, construcción y agricultura.

CONCEPTO CLAVE

El accidente in itinere también cuenta como accidente laboral

Si en tu trayecto de ida o vuelta al trabajo (en moto, en coche, andando, en transporte público) sufres un accidente, la ley lo considera **accidente in itinere** y se tramita como accidente de trabajo a efectos de cobertura. Esto significa que la Mutua paga el 75 % del salario desde el primer día (frente al 60 % desde el cuarto día en una baja por enfermedad común), y que la asistencia sanitaria corre por cuenta de la Mutua, no de la Seguridad Social. Para que sea reconocido como in itinere debe darse: ruta habitual, sin desvíos significativos y dentro de un margen razonable de tiempo respecto al inicio o fin de jornada.

Convenio colectivo, comité de empresa y sindicatos



Manifestación del Primero de Mayo de 2019 en Madrid. CCOO y UGT, los dos sindicatos mayoritarios en España, negocian más del 90 % de los convenios colectivos del país. La capacidad real de un trabajador para mejorar sus condiciones depende mucho más del convenio aplicable que del contrato individual.

Foto: Consuelo Fernandez, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons

El derecho laboral español tiene tres capas: **ley** (Estatuto y normas estatales), **convenio colectivo** (acuerdo sectorial o de empresa) y **contrato individual**. La capa de convenio es la que más matiza el día a día.

El convenio colectivo

Un **convenio colectivo** es un acuerdo entre la representación de los trabajadores (sindicatos) y la de las empresas (patronal) que regula salarios, jornada, vacaciones, antigüedad, complementos y muchos otros aspectos específicos de un sector o de una empresa concreta. Hay convenios **estatales** (banca, química, oficinas y despachos), **autonómicos** (hostelería de la

Comunitat Valenciana, comercio textil de Cataluña) y **de empresa** (Mercadona, El Corte Inglés, Inditex).

El convenio aplicable se identifica por el **CNAE** de la empresa (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) y por su ámbito territorial. Todos los convenios vigentes se publican en el **BOE** y en boletines autonómicos, y se consultan gratis en el **Registro y Depósito de Convenios Colectivos (REGCON)**.

Representación en el centro de trabajo

- **Empresa de 6 a 10 trabajadores:** pueden elegir un **delegado de personal** si así lo deciden por mayoría.
- **Empresa de 10 a 49 trabajadores:** **delegados de personal** obligatorios (de 1 a 3 según plantilla).
- **Empresa de 50 o más trabajadores:** **comité de empresa** obligatorio, con número de miembros escalado según plantilla (5 miembros entre 50 y 100 trabajadores; hasta 75 en empresas de más de 10.000).

El comité tiene derecho a recibir información trimestral sobre la evolución del empleo, las cuentas y los planes de la empresa, y a ser consultado antes de decisiones como reestructuraciones o despidos colectivos.

Sindicatos y representatividad

Los principales sindicatos del Estado español son **CCOO** (Comisiones Obreras) y **UGT** (Unión General de Trabajadores), ambos con representatividad estatal y presentes en casi todos los sectores. A nivel autonómico destacan **ELA** y **LAB** en Euskadi, **CIG** en Galicia, **USO** a nivel estatal alternativo, y los sindicatos anarcosindicalistas **CGT** y **CNT**, con menor representación pero presencia histórica. La **representatividad** se mide por los resultados de las elecciones sindicales en los centros de trabajo: solo los sindicatos con cierto umbral pueden negociar convenios estatales.

EJEMPLO REAL

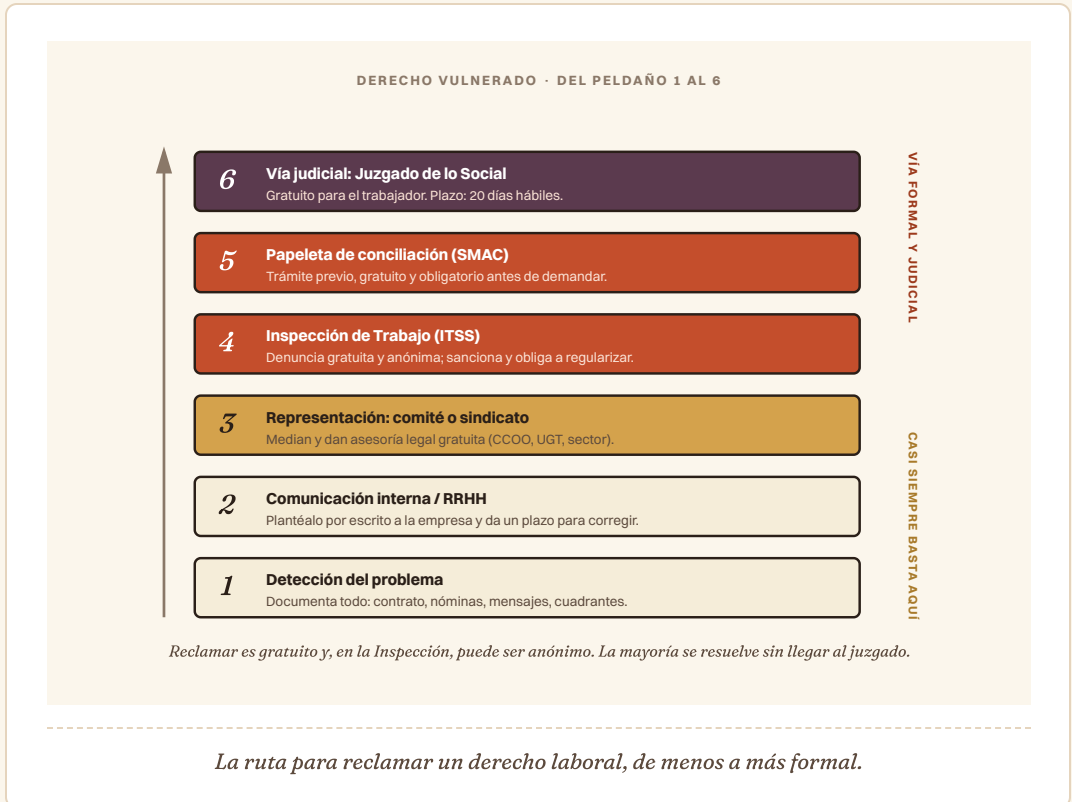
El caso Glovo y la Ley Rider de 2021

Durante años, plataformas como Glovo, Deliveroo, Uber Eats o Stuart contrataban a sus repartidores como **falsos autónomos**: les obligaban a darse de alta como autónomos en lugar de contratarlos como trabajadores, ahorrándose cotizaciones a la Seguridad Social y dejándoles sin derecho a vacaciones, paro o indemnización. La Audiencia Nacional y, en 2020, el **Tribunal Supremo** declararon que los riders de Glovo eran **trabajadores por cuenta ajena** disfrazados de autónomos. En 2021, el Gobierno aprobó el **Real Decreto-ley 9/2021**, conocido como **Ley Rider**, que reconoce expresamente la presunción de laboralidad para los repartidores de plataformas digitales y obliga a las empresas a informar al comité del algoritmo que asigna trabajo. Es uno de los pocos casos en los que España ha legislado por delante del resto de la UE en derechos laborales digitales.

Fuente: Real Decreto-ley 9/2021, BOE-A-2021-7840

Si te vulneran un derecho: la ruta para reclamar

Cuando algo no encaja (no te pagan el SMI, te hacen trabajar más horas de las pactadas sin compensar, no te dan los EPI, te discriminan por edad o género), existe una **vía clara, gratuita y razonablemente rápida** para reclamar. Vale tanto para un contrato de verano como para uno indefinido.



Cómo reclamar un derecho laboral vulnerado

1. **1 Documenta todo, desde el primer día.** Guarda copia del contrato, las nóminas (la empresa está obligada a entregarlas en papel o digital), los mensajes con el encargado, los cuadrantes de turnos, los emails. Un problema sin pruebas es muy difícil de defender. Si te niegas a firmar algo, hazlo poniendo “no conforme” antes de la firma.

2. **2 Habla primero con la empresa.** Muchos problemas son errores administrativos: una nómina mal calculada, un día de vacaciones no apuntado, un EPI que el responsable de almacén olvidó pedir. Plantéalo por escrito (un email vale) explicando con claridad qué crees que está mal y qué pides que se corrija. Da un plazo razonable para responder.

3. **3 Acude al delegado o comité de empresa, o al sindicato.** Si la empresa no responde o niega el problema, los representantes legales de los trabajadores tienen el derecho y el deber de mediar. Si no hay representación en tu empresa porque es pequeña, los sindicatos del sector ofrecen asesoría legal gratuita a sus afiliados (y, en muchos casos, también a no afiliados en una primera consulta).

4. **4 Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).** Es gratuita, se hace online en la **Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo** o presencialmente, y puede ser **anónima** (la empresa no sabrá quién la presentó). Un inspector visitará el centro, pedirá documentación y, si confirma la infracción, sancionará a la empresa y le obligará a regularizar.

5. **5 Juzgado de lo Social.** Si la vía administrativa no resuelve, queda la judicial. Antes de demandar hay que pasar por la **conciliación previa ante el SMAC** (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación), gratuita y obligatoria. Si no hay acuerdo, se presenta demanda en el Juzgado de lo Social del territorio. La jurisdicción social es **gratuita** para el trabajador (no se necesita procurador ni abogado para reclamaciones de cantidad inferiores a 6.000 €, aunque siempre es recomendable). Los plazos son breves: **20 días hábiles** desde el despido o desde la última nómina impagada.

¿SABÍAIS QUE...?



La Inspección de Trabajo española hace 1,2 millones de actuaciones al año

Según las memorias anuales del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en España se realizan en torno a **1,2 millones de actuaciones inspectoras** anuales (suma de visitas, requerimientos y comprobaciones documentales). El 35 % se refieren a relaciones laborales y empleo, el 28 % a Seguridad Social, el 18 % a prevención de riesgos laborales y el resto a economía irregular y otras materias. El plazo medio de resolución de una denuncia individual ronda los **3 a 6 meses**, dependiendo de la carga de trabajo de la provincia y de la complejidad del caso. La sanción media por infracción grave en materia laboral supera los 7.500 €, y las muy graves pueden llegar a más de 200.000 €.

EJEMPLO REAL

Mercadona y las vacaciones no disfrutadas: sentencia 2023

En 2023, el Tribunal Supremo confirmó una sentencia que obligaba a Mercadona a **abonar en el finiquito** las vacaciones no disfrutadas por una trabajadora cuyo contrato eventual no había permitido el descanso anual. La empresa defendía que el periodo trabajado había sido demasiado corto para generar vacaciones; el Tribunal recordó que el ET reconoce **vacaciones proporcionales** desde el primer día y que, si la empresa no facilita su disfrute material, debe compensarlas económicamente. La sentencia se alinea con la doctrina del **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** en el caso *King v. Sash Window Workshop* (2017), que estableció que el derecho a vacaciones retribuidas es un derecho fundamental del trabajador y no puede caducar por inacción de la empresa.

Fuente: Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 2023

EN RESUMEN



- El **Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)** es la norma marco. Garantiza derechos mínimos que **ningún contrato ni convenio puede empeorar**: solo mejorar.
- Diez derechos esenciales: trabajo, salario, jornada máxima de 40 horas, descanso semanal, **30 días naturales de vacaciones**, dos pagas extras, igualdad, conciliación, indemnización por despido, libertad sindical y huelga.
 - El **SMI 2026** es de 1.221 € brutos mensuales en 14 pagas (17.094 € brutos anuales), según el RD 126/2026. **Pero tu salario mínimo real es el de tu convenio**: localízalo en el REGCON antes de aceptar cualquier oferta. El cálculo bruto→neto (cotizaciones e IRPF) se desarrolla en Eco 4ESO Unit 8.
 - Las **vacaciones se calculan proporcionalmente** en contratos cortos: $30 \times (\text{días trabajados} / 365)$. Si no se disfrutan, se cobran obligatoriamente en el finiquito.
 - A los **16 años se puede trabajar** con autorización parental, pero con **prohibiciones específicas**: no trabajo nocturno, no horas extra, no trabajos peligrosos, jornada máxima 8 h/día, descanso semanal de dos días.
 - La **Ley 31/1995 de PRL** obliga al empresario a evaluar riesgos, formar, entregar EPI gratuitos y vigilar la salud. El trabajador debe usarlos correctamente y comunicar peligros.
 - Un **accidente in itinere** (yendo o volviendo del trabajo por ruta habitual) cuenta como accidente laboral con cobertura del 75 % desde el primer día.
 - El **convenio colectivo** matiza ley y contrato, y se encuentra gratis en el REGCON del Ministerio de Trabajo.
 - La vía para reclamar es gratuita: documentar, hablar, comité o sindicato, **Inspección de Trabajo** (denuncia anónima online) y, si hace falta, Juzgado de lo Social (conciliación SMAC previa).

Glosario

- **Estatuto de los Trabajadores (ET)**: norma marco (RDLeg 2/2015) que regula las relaciones laborales por cuenta ajena en España y fija los derechos mínimos.
- **SMI** (Salario Mínimo Interprofesional): sueldo salarial legal absoluto fijado cada año por el Gobierno. Para 2026, 1.221 € brutos mensuales en 14 pagas (17.094 € anuales).
- **Convenio colectivo**: acuerdo entre sindicatos y patronal que regula salarios y condiciones de un sector o empresa; mejora el ET y suele fijar salarios superiores al SMI.
- **Jornada en cómputo anual**: límite de 40 horas semanales calculado como media del año, que permite semanas más largas y más cortas según el convenio.
- **Hora extraordinaria**: hora trabajada por encima de la jornada pactada; limitada a 80 al año y compensable con descanso o pago.

- **Vacaciones proporcionales:** días de vacaciones generados en un contrato corto, calculados como $30 \times (\text{días trabajados} / 365)$.
- **Finiquto:** liquidación que la empresa abona al terminar el contrato (último salario, vacaciones no disfrutadas y pagas extras prorrateadas).
- **Pagas extraordinarias:** como mínimo dos al año (junio y Navidad), garantizadas por el ET; pueden prorratearse mes a mes.
- **Indemnización por despido:** compensación económica según el tipo de despido (33 días/año el improcedente, 20 días/año el objetivo; readmisión el nulo).
- **Prevención de Riesgos Laborales (PRL):** conjunto de obligaciones de la Ley 31/1995 para evitar accidentes y enfermedades profesionales.
- **EPI (Equipo de Protección Individual):** material de seguridad (casco, guantes, arnés...) que la empresa entrega gratis y no puede descontar del salario.
- **Accidente in itinere:** accidente ocurrido en el trayecto habitual de ida o vuelta al trabajo; cuenta como accidente laboral con cobertura del 75 % desde el primer día.
- **Comité de empresa:** órgano de representación de los trabajadores, obligatorio en empresas de 50 o más personas.
- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS):** organismo que vigila el cumplimiento de la normativa laboral y sanciona las infracciones; admite denuncia anónima.
- **SMAC:** Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Trámite previo, gratuito y obligatorio antes de demandar ante el Juzgado de lo Social.

Para profundizar

Si quieres conocer tus derechos con la fuente en la mano o resolver una duda concreta, estos recursos oficiales y sindicales son gratuitos y fiables:

- **Estatuto de los Trabajadores (texto consolidado) — BOE** (boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2). Por qué encaja: la ley básica, siempre actualizada con sus modificaciones. Leer los artículos 4, 34, 37 y 38 cubre el grueso de los derechos del primer empleo.
- **Portal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social — Ministerio de Trabajo** (mites.gob.es/itss). Por qué encaja: explica cómo presentar una denuncia (incluida la anónima) y qué tramita la Inspección, paso a paso.
- **Registro y Depósito de Convenios Colectivos (REGCON) — Ministerio de Trabajo** (expinterweb.mites.gob.es/regcon). Por qué encaja: el buscador para localizar el convenio de tu sector y comprobar el salario real de tu categoría antes de aceptar una oferta.
- **Guías de derechos para jóvenes de CCOO y UGT — (ccoo.es · ugt.es)**. Por qué encaja: material divulgativo pensado para el primer empleo, con lenguaje claro y asesoría gratuita en una primera consulta.
- **Notas Técnicas de Prevención (NTP) — INSST (insst.es)**. Por qué encaja: guías sectoriales gratuitas sobre riesgos concretos (cocina, almacén, peluquería...), útiles para entender la PRL aplicada al trabajo real de un joven.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar la unidad:

1. La mayoría de problemas del primer empleo nacen del desconocimiento por ambas partes, no de mala fe. ¿Qué tres derechos crees que más se vulneran sin que el trabajador joven lo sepa? ¿Cómo cambiaría la situación si todo el mundo leyera su convenio antes de firmar?

2. La Ley Rider obligó a contratar a los repartidores de plataformas que antes eran “falsos autónomos”. ¿Crees que la ley debe ir por delante de modelos de negocio nuevos como estos, o que frena la innovación? ¿Dónde pondrías el límite?
3. La vía para reclamar un derecho laboral es gratuita y puede ser anónima, pero muchos jóvenes no la usan por miedo a perder el empleo o a “señalarse”. ¿Qué haría falta para que reclamar dejara de dar miedo? ¿Qué papel pueden jugar el comité de empresa y los sindicatos?

PARA AMPLIAR Y CONSULTAR

- **BOE.** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2.
- **BOE.** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. boe.es/eli/es/1/1995/11/08/31.
- **BOE.** Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral. boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32.
- **BOE.** Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026. boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3815.
- **BOE.** Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, sobre presunción de laboralidad en plataformas digitales (Ley Rider). boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9.
- **Constitución Española**, artículos 28 (libertad sindical y huelga), 35 (derecho al trabajo) y 37 (negociación colectiva).
- **Ministerio de Trabajo y Economía Social.** Sede electrónica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. mites.gob.es/itss.
- **Ministerio de Trabajo y Economía Social.** Registro y Depósito de Convenios Colectivos (REGCON). expinterweb.mites.gob.es/regcon.
- **CCOO** y **UGT.** Guías de derechos laborales para jóvenes y para el primer empleo. ccoo.es · ugt.es.

UNIDAD 9 · BLOC F

09

Buscar empleo: CV, marca personal y entrevista

Encontrar trabajo no es un golpe de suerte. Es un proceso con piezas identificables: un currículum bien escrito, una carta que la empresa quiera leer, una huella digital cuidada, una entrevista bien preparada y unas fuentes de ofertas serias. Esta unidad es el kit completo para que tu primer "sí" llegue antes y sea mejor.

DURACIÓN

10-12 sesiones · 3
semanas

CONCEPTOS CLAVE

currículum vitae · formato
cronológico · formato
funcional · formato mixto ·
Europass · carta de
presentación

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Construir un primer CV en formato Europass adaptado a una oferta concreta, evitando los siete errores más comunes que descartan candidaturas a la primera revisión.
- Redactar una carta de presentación de una página, estructurada en cuatro párrafos y personalizada por oferta.
- Crear un perfil básico de LinkedIn con foto profesional, titular descriptivo y resumen profesional de 200-300 palabras.
- Preparar respuestas estructuradas con el método STAR a las diez preguntas más frecuentes en una entrevista de trabajo, incluida la negociación salarial.
- Identificar cinco fuentes principales de ofertas de empleo en España (SEPE, InfoJobs, LinkedIn, ETT, networking) y entender qué es el mercado oculto.

Tiempo estimado de lectura: ~20 min · **Saberes LOMLOE:** F.1, F.2, F.3, F.4, F.5 · **Pre-requisitos:** Units 7-8 (el mercado laboral y tus derechos como trabajador).

Al acabar esta unidad sabrás:

- Construir un **CV en formato Europass** adaptado a una oferta, evitando los siete errores que descartan candidaturas.
- Redactar una **carta de presentación** de una página personalizada por oferta.
- Crear un perfil básico de **LinkedIn** y cuidar tu **huella digital** antes de buscar empleo.
- Preparar respuestas con el **método STAR** a las diez preguntas más frecuentes de una entrevista.

- Identificar las **cinco fuentes principales de ofertas** en España y entender qué es el **mercado oculto**.

Buscar trabajo es, probablemente, la habilidad práctica menos enseñada del sistema educativo español. Salimos del instituto sabiendo resolver ecuaciones de segundo grado y reconocer figuras retóricas, pero casi nadie nos ha explicado cómo se escribe un currículum que el reclutador lea más allá de los siete segundos que dedica de media a la primera criba. Esta unidad existe para corregir esa omisión.

La unidad reúne en un solo kit las cinco piezas básicas de cualquier búsqueda activa de empleo: el currículum, la carta de presentación, la marca personal digital, la entrevista y las fuentes de ofertas. No es teoría: es material para usar en el primer trabajo de verano, en las prácticas curriculares de la FP o en el primer contrato después de los estudios. La idea es que al acabar la unidad cada alumno tenga su propio CV impreso, su perfil de LinkedIn público y un guion de entrevista practicado al menos una vez en voz alta.

El currículum vitae

El currículum es el documento más importante del proceso porque es lo primero que la empresa ve. Antes de que tu nombre llegue a una persona, suele pasar por un **filtro automático (ATS, Applicant Tracking System)** y, después, por una revisión humana brevísima. Tienes pocos segundos para parecer interesante.

Los tres formatos

Existen tres formas básicas de organizar el CV. La elección depende de la trayectoria de cada persona.

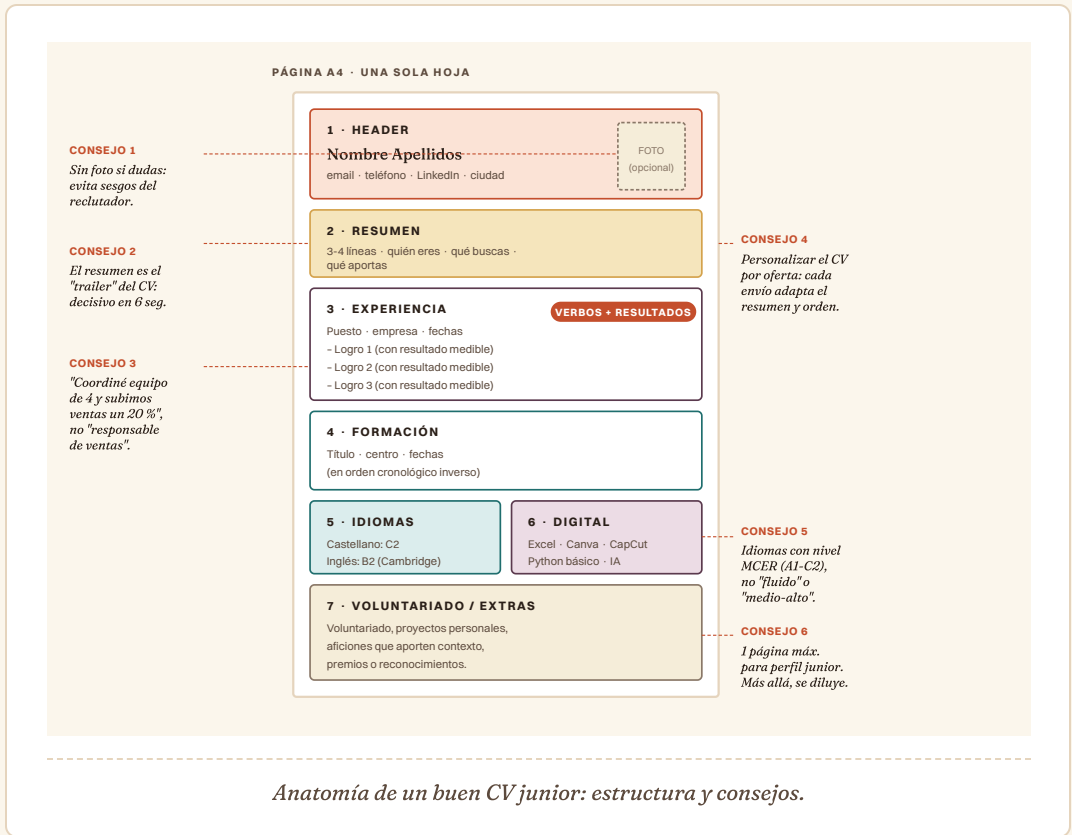
- **Cronológico.** La experiencia laboral se ordena de la más reciente a la más antigua. Es el formato tradicional y el preferido por la mayoría de reclutadores cuando hay trayectoria coherente. **Inconveniente:** deja en evidencia los huecos de inactividad y es poco favorable para quien empieza.
- **Funcional.** La experiencia se agrupa **por habilidades o áreas de conocimiento**, no por fechas (atención al cliente, gestión de redes, idiomas, ofimática avanzada). Es útil para perfiles **sin experiencia laboral relevante** o que cambian radicalmente de sector. Despierta más sospechas en algunos reclutadores porque oculta la cronología.
- **Mixto (o combinado).** Empieza con un bloque destacado de **competencias y logros** y continúa con la experiencia en orden cronológico inverso. Combina lo mejor de los dos anteriores. Es el formato **recomendado por defecto** para alumnado que termina ESO, Bachillerato o un ciclo de FP.

El modelo Europass

Europass (europass.europa.eu) es el modelo gratuito de CV creado por la Unión Europea. Su valor es doble: está **reconocido en los 27 estados miembros** y es **obligatorio o muy recomendado** en programas Erasmus+, prácticas en instituciones europeas y muchos procesos de empresas multinacionales. La plataforma genera el PDF maquetado y permite traducirlo a cualquier lengua oficial de la UE conservando el formato.

Estructura ideal de un CV junior

Un CV de alumnado sin experiencia profesional consolidada debe caber en **una página**. Para perfiles con dos o más años de experiencia, el máximo aceptable son **dos páginas**. Más allá, el documento se vuelve un acto de fe que nadie lee entero.



- **Datos personales:** nombre, ciudad, email profesional, teléfono móvil. Opcionalmente, URL de LinkedIn o portafolio. **No incluir** DNI completo, dirección postal exacta, estado civil, religión, número de hijos ni edad si no se considera relevante: son datos sensibles innecesarios y, en muchos casos, propician sesgos.
- **Foto:** opcional. Si se incluye, debe ser **profesional, reciente, con fondo neutro**. Nunca selfies, fotos de fiesta ni imágenes recortadas de una situación social. En países anglosajones, la foto **no se incluye nunca** para evitar discriminación.
- **Resumen o perfil profesional:** tres o cuatro líneas que sinteticen quién eres, qué buscas y qué aportas. Es lo primero que se lee tras los datos personales.
- **Experiencia laboral:** cada puesto con cargo, empresa, fechas (mes y año), localización y dos o tres líneas de logros con **verbos de acción y resultados cuantificados**. "Gestioné" suena mejor que "Responsable de"; "Aumenté ventas un 30 %" suena mejor que "Atendía a clientes".
- **Formación:** titulación, centro, año. Con mención o premio solo si es excelente y reciente.
- **Idiomas:** nivel con el **Marco Común Europeo de Referencia (MCER): A1, A2, B1, B2, C1, C2**. Mejor decir "B1 acreditado por EOI" que "nivel medio". Inventar un nivel es la mentira que más rápido se descubre.
- **Habilidades digitales:** ofimática (Office, Google Workspace), software específico (Photoshop, AutoCAD, SAP, Python, Excel avanzado con tablas dinámicas). Solo lo que realmente sabes usar.

- **Voluntariado, aficiones y proyectos personales:** este bloque, a menudo descartado por modestia, es el que más matiza la personalidad. Un equipo de baloncesto federado, una participación en un proyecto Erasmus+, un canal de YouTube técnico o el voluntariado en una protectora son señales de actitud, compromiso y diversidad de intereses.

Los siete errores más comunes

Estos siete errores aparecen en la mayoría de los CV de alumnado novato y descartan candidaturas en el primer filtro.

- **Foto inadecuada:** selfies, foto de boda, foto de hace cinco años o foto cortada de una imagen grupal.
- **Faltas de ortografía:** una sola tilde mal puesta puede descartar un CV. Hay que pasar **corrector y revisar al menos dos veces**, idealmente por otra persona.
- **Exagerar el nivel de idiomas:** poner “C1 inglés” cuando se tiene B1 se desmonta en treinta segundos de entrevista.
- **Datos personales irrelevantes:** estado civil, religión, número de hijos, DNI completo, dirección postal exacta.
- **Más de dos páginas para un perfil junior:** nadie lee la página 3 de un CV de alguien que acaba de salir del instituto.
- **El mismo CV para todas las ofertas:** el resumen profesional y el orden de los apartados deben ajustarse a cada oferta. Un CV genérico es un CV mediocre para todas.
- **Verbos pasivos sin resultados:** “Encargado de tareas administrativas” describe función, no impacto. “Gestioné la agenda de quince clientes semanales, reduciendo retrasos un 40 %” describe valor.

ATENCIÓN

El reclutador medio dedica siete segundos al primer vistazo de tu CV

Los **estudios de eyetracking de la empresa Ladders, Inc.** (2018, replicados por Mango Practice y otras consultoras de RRHH) midieron con cámaras de seguimiento ocular cuánto tiempo dedican los reclutadores profesionales a la primera revisión de un CV. La cifra media es de **7,4 segundos** en lectura inicial. En esos siete segundos miran, por este orden, **nombre, último puesto, último centro de formación y fechas**. Si en esos cuatro datos no hay nada que enganche, el CV se descarta sin más lectura. Conclusión práctica: **la mitad superior de la primera página es el espacio más valioso del documento.**

Resumen profesional potente, último puesto con logro cuantificado, formación reciente con nota destacada si la tienes. No reserves lo mejor para la segunda página: nadie llega a la segunda página.

CONSTRUCCIÓN

Cómo escribir tu primer CV en siete pasos

- 1 **Reúne tu material en bruto:** títulos, fechas exactas de formación, experiencias (aunque sean voluntariados, prácticas no laborales o trabajos de verano), proyectos académicos relevantes, niveles de idiomas con su acreditación, software que dominas. Cuanta más materia prima, más fácil cribar.
- 2 **Lee con atención la oferta concreta a la que quieres aplicar.** Subraya las palabras clave que más se repiten (por ejemplo, “atención al cliente”, “trabajo en equipo”, “Excel avanzado”, “B2 inglés”). Esas palabras deben aparecer literalmente en tu CV, porque los filtros ATS las buscan.
- 3 **Elige formato.** Por defecto, mixto. Si vas a Erasmus+ o a una empresa europea, elige Europass. Solo cronológico puro si tienes al menos dos años de experiencia coherente; solo funcional si cambias radicalmente de sector y necesitas ocultar la cronología.
- 4 **Escribe el resumen profesional al final,** no al principio. Solo cuando hayas rellenado todo el resto sabrás qué tres o cuatro frases te describen mejor. Tres o cuatro líneas, sin adjetivos vacíos (“proactivo”, “dinámico”, “comprometido” no significan nada porque todos los usan).
- 5 **Cuantifica todo lo que puedas.** “Atendí 80 mesas en un servicio de comida”, “Reducí un 15 % los errores en el inventario”, “Gestioné las redes sociales de una asociación con 1.200 seguidores”. Los números convierten descripciones en resultados.
- 6 **Maquetatea con sobriedad.** Una sola tipografía sans-serif (Switzer, Inter, Helvetica, Calibri), tamaño 10-11 pt en el cuerpo, márgenes amplios, alineación a la izquierda. Nada de WordArt, colores estridentes, marcos decorativos ni emojis. Exportar siempre a **PDF**, nunca a Word.
- 7 **Pide a dos personas que lo lean:** una de confianza (familia, amistad) y otra con perspectiva profesional (tutor, orientador del centro, exalumno trabajando). Anota sus dudas y corrige. Solo después de esa doble revisión, envíalo.

La carta de presentación

La carta de presentación es el complemento del CV que muchas ofertas siguen pidiendo. **Una página máximo, tres o cuatro párrafos**, redactada en tono profesional pero personal. Su

función no es repetir el CV: es **explicar por qué encajas en esa oferta concreta** y por qué quieres trabajar en esa empresa concreta.

La estructura recomendada es:

- **Párrafo 1 — Quién eres y para qué oferta aplicas.** Una frase de presentación y una frase indicando la referencia de la oferta o el puesto al que te diriges.
- **Párrafo 2 — Por qué esa empresa.** Demuestra que la has investigado: un proyecto reciente que admiras, un valor que comparte tu trayectoria, una característica diferencial. Una o dos frases bastan, pero deben demostrar que no estás enviando la misma carta a quinientas empresas.
- **Párrafo 3 — Por qué tú aportas valor.** Uno o dos logros concretos del CV, cuantificados si es posible, conectados con lo que pide la oferta. No describas: argumenta.
- **Párrafo 4 — Cierre y llamada a la entrevista.** Disponibilidad para entrevista, fórmula de cortesía y firma con nombre y datos de contacto.

La carta debe **personalizarse siempre**. Una carta genérica reutilizada para diez ofertas se reconoce a los tres segundos y juega en tu contra: parece más profesional no enviar carta que enviar una mala.

Marca personal e identidad digital



Sede central de LinkedIn en Sunnyvale (California). Con más de mil millones de perfiles en 2024 —y más de quince millones en España—, LinkedIn es la red profesional dominante en Europa. Para un alumno de FP o Bachillerato puede parecer prematuro abrir cuenta, pero ahorra años cuando llega el primer empleo de verdad.

Foto: LPS.1, CC0 / dominio público vía Wikimedia Commons

La marca personal es la **percepción pública que se tiene de ti como profesional**. Hoy, esa percepción se construye en buena parte en internet, lo quieras o no. Si un reclutador busca tu nombre en Google, lo que aparezca en la primera página de resultados forma parte de tu candidatura.

LinkedIn como CV vivo

LinkedIn es la red profesional dominante en España y Europa. Para un alumno de 16-18 años puede parecer prematuro abrir un perfil, pero merece la pena hacerlo bien desde el principio. Los elementos básicos son cuatro.

- **Foto profesional.** Mismos criterios que la del CV: fondo neutro, plano cabeza y hombros, ropa coherente con el sector al que aspiras. Una foto buena multiplica por catorce las visitas al perfil, según los propios datos de LinkedIn.
- **Titular descriptivo.** No “Estudiante” a secas. Mejor “Estudiante de FP Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web | Buscando prácticas en empresas de desarrollo backend”. El titular es lo que aparece en cada interacción, búsqueda y comentario.
- **Resumen profesional.** Doscientas o trescientas palabras en primera persona. Quién eres, qué estás aprendiendo, qué buscas, qué te apasiona y un dato distintivo (proyecto personal, voluntariado, idiomas, mención académica).
- **Experiencia, formación, idiomas y aptitudes:** la versión LinkedIn de los apartados del CV. Las aptitudes pueden ser **avaladas por terceros**, lo que las refuerza ante un reclutador.

La huella digital

La **huella digital** (en castellano se ve también como *petjada digital*, calco del catalán) es el rastro de información que dejas en internet: publicaciones, fotos, comentarios, “me gusta”, cuentas activas y desactivadas. Lo que publicaste en Instagram con 14 años puede aparecer al buscar tu nombre con 22. Antes de enviar candidaturas, **busca tu nombre en Google en modo incógnito** y mira qué aparece. Cierra cuentas abandonadas, ajusta la privacidad de las activas y, si encuentras contenido problemático en una cuenta de terceros, ejerce tu **derecho al olvido** ante el responsable del sitio o ante la Agencia Española de Protección de Datos (RGPD, art. 17).

Networking: el mercado oculto

Los estudios de mercado laboral en España, recogidos en los **informes anuales de Adecco sobre empleabilidad**, coinciden en una cifra incómoda: entre el **60 % y el 70 % de los puestos de trabajo nunca se publican en portales de empleo**. Es el llamado **mercado oculto**. Se cubre por recomendación interna, por contactos profesionales, por antiguos compañeros de equipo o por candidaturas espontáneas bien dirigidas. Esto significa que **avisar a tu red de que estás buscando** (profesores, exalumnos, familia, antiguos jefes de prácticas) es estadísticamente tan importante como mandar CV a portales.

¿SABÍAIS QUE...?



La mitad de la gente miente en su CV (y casi todos los reclutadores lo saben)

El estudio **“Hiring Mistakes”** de CareerBuilder (replicado en varias ediciones desde 2017) encuestó a más de 2.500 responsables de RRHH y descubrió que el **75 % declaraba haber detectado al menos una mentira** en un CV durante el último año, y que un **51 % de los candidatos confiesa haber maquillado al menos un dato**. Las mentiras más frecuentes son: nivel de idiomas inflado, fechas de trabajos prolongadas para tapar huecos, títulos sin obtener presentados como obtenidos y herramientas técnicas que no se dominan. La lección no es solo ética: es **probabilística**. Casi cualquier mentira se descubre en la entrevista técnica, en una prueba práctica, en la llamada de comprobación a un antiguo empleador o, hoy, en un simple cruce con LinkedIn. El coste de mentir (no entrar y quemar tu nombre) supera con creces el coste de no llegar a esa oferta.

La entrevista de trabajo



Una entrevista de trabajo es, en el fondo, una conversación corta con guion previsible. Casi todas las preguntas que te van a hacer ya están escritas en alguna parte; la diferencia entre quien la pasa y quien no es haber dedicado dos horas a prepararla.

Foto: Alan Cleaver, CC BY 2.0 vía Wikimedia Commons

Si tu CV ha pasado el filtro, la entrevista es donde se decide casi todo. Y, como casi todo en este mundo, **se entrena**.

Preparación previa

Una entrevista bien preparada empieza al menos **tres días antes**.

- **Investiga la empresa.** Página web, sección de “sobre nosotros”, proyectos recientes, perfil de LinkedIn de la empresa, reseñas en **Glassdoor** y **Indeed**. Si conoces el nombre de quien te entrevista, mira también su perfil de LinkedIn (sin pedir contacto).
- **Relee la oferta** y subraya tres requisitos que sabes cubrir y un cuarto que te genera duda: prepara una respuesta convincente para ese cuarto.
- **Prepara dos preguntas para hacer al final.** Sobre el equipo, sobre el proyecto, sobre la formación interna. Nunca preguntes el sueldo antes de que ellos lo mencionen, salvo que la oferta ya lo indique.
- **Ensayá en voz alta** las respuestas a las preguntas frecuentes. Mejor frente a una cámara del móvil o con un compañero.

Las diez preguntas más frecuentes

Estas diez preguntas (o variantes muy similares) aparecen en la inmensa mayoría de entrevistas. Llevar pensada la respuesta no es trampa: es respeto al tiempo de tu entrevistador.

1. **Háblame de ti.** Máximo noventa segundos. Quién eres, qué estás estudiando o has estudiado, qué buscas, una pincelada personal.
2. **¿Por qué quieres trabajar aquí?** Aquí se nota si investigaste la empresa. Cita un proyecto, un valor o un dato concreto.
3. **¿Cuáles son tus fortalezas?** Dos o tres, con un ejemplo breve de cada una.
4. **¿Cuáles son tus debilidades?** Una debilidad real, con la acción concreta que estás tomando para mejorarla. **Nunca digas “soy perfeccionista”**: es la respuesta más usada, y todos los reclutadores la detectan como evasiva.
5. **¿Por qué dejaste tu trabajo anterior?** (o “por qué dejaste los estudios”, si aplica). En positivo. Nunca hables mal del jefe, los compañeros ni la empresa anterior.
6. **Describe un conflicto laboral y cómo lo gestionaste.** Aquí se aplica el método STAR (más abajo).
7. **¿Dónde te ves dentro de cinco años?** Coherencia con el puesto al que aspiras, ambición moderada, mención al aprendizaje y al crecimiento dentro de la empresa.
8. **¿Cuál es tu mayor logro?** Académico, deportivo, voluntariado o profesional. Lo importante es **explicar el contexto, el reto y el resultado**, no presumir.
9. **Pretensiones salariales.** Da un rango, no un número fijo, basado en lo que marca el **convenio colectivo del sector** y en los datos de portales como **Glassdoor** o **InfoJobs**. Para un primer empleo joven, conocer el SMI y el convenio te evita aceptar por debajo de lo legal.
10. **¿Tienes alguna pregunta?** La respuesta correcta es **siempre sí**. No preguntar señala desinterés.

El método STAR

El **método STAR** es la fórmula universal para responder a preguntas conductuales del tipo “describe una situación en la que...”. Convierte una anécdota dispersa en una respuesta estructurada y memorable.

- **S — Situación:** contexto breve, fechas, lugar.
- **T — Tarea:** cuál era tu responsabilidad concreta en esa situación.
- **A — Acción:** qué hiciste tú específicamente (no qué hizo el equipo, qué hiciste tú).
- **R — Resultado:** cuál fue el desenlace, cuantificado si es posible y con la lección aprendida.

Una respuesta STAR completa dura entre noventa segundos y dos minutos. Más corta parece falta de contenido; más larga, divagación.

PREGUNTA TIPO DEL ENTREVISTADOR

«Describe una situación en la que tuviste que resolver un conflicto en equipo.»



Una respuesta STAR completa dura entre 90 segundos y 2 minutos

El método STAR: de una anécdota dispersa a una respuesta estructurada en cuatro pasos.

Lenguaje no verbal y errores fatales

El cuerpo comunica antes y más que las palabras. **Postura abierta** (espalda recta, hombros relajados, sin cruzar brazos), **contacto visual** sostenido pero no fijo, **sonrisa moderada** cuando es natural, **manos visibles** sobre la mesa, **evitar muletillas** (“eh”, “o sea”, “sabes”). La vestimenta debe ser **un escalón por encima** del código habitual del sector: si es una oficina informal, camisa o jersey limpio; si es industria o taller, ropa cuidada pero práctica.

ERRORES FATALES

Cinco errores que te descartan en la primera entrevista

Estos cinco errores son recurrentes en candidatos junior y son **descartes automáticos** en la mayoría de procesos:

- **Llegar tarde sin avisar** (o llegar más de quince minutos pronto: incomoda al entrevistador).
- **Hablar mal del trabajo, jefe o compañeros anteriores.** Aunque tuvieras razones, te muestra como alguien conflictivo desde el primer minuto.
- **No tener ninguna pregunta al final.** Señala desinterés total por el puesto y por la empresa.
- **Consultar el móvil durante la entrevista.** Móvil apagado o en silencio total, guardado en bolsillo o mochila.
- **Mentir y caer en una pregunta de verificación.** Una mentira detectada en directo cierra la entrevista, no hay vuelta atrás. Es preferible reconocer un hueco (“ese software aún no lo manejo, pero he hecho tutoriales y puedo aprenderlo rápido”) que inventarlo.

PREPARACIÓN

Cómo preparar una entrevista en cinco pasos

- 1 Documentate sobre la empresa** durante al menos una hora: web, redes, noticias recientes, reseñas en Glassdoor, perfil en LinkedIn. Toma notas con tres datos concretos que puedas mencionar.
- 2 Redacta por escrito tus respuestas** a las diez preguntas frecuentes, aplicando el método STAR donde corresponda. Léelas en voz alta, mide el tiempo, ajusta para que ninguna pase de los dos minutos.
- 3 Prepara dos preguntas inteligentes** para hacer al final. Sobre el equipo, el proyecto, la formación interna, la cultura. Anótalas en una libreta pequeña que llevarás a la entrevista.
- 4 Ensaya en simulación real** con un familiar, un compañero o frente a una cámara del móvil. Revisa el vídeo: muletillas, postura, contacto visual, tono. Es incómodo. Es eficaz.
- 5 El día anterior:** prepara la ropa, imprime dos copias del CV y la carta, comprueba la ruta y el tiempo de desplazamiento sumando un margen de quince minutos, duerme siete horas. Llega entre cinco y diez minutos antes, ni más ni menos.

Las fuentes de ofertas en España



Feria de empleo. Junto a InfoJobs, LinkedIn y los servicios públicos como el SEPE, las ferias de empleo presenciales —en universidades, institutos de FP, ferias sectoriales— siguen siendo una de las vías más rentables para entrar al mercado laboral: en pocas horas, decenas de empresas en directo.

Foto: Bianca ciw, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons

Sabes cómo presentarte. Falta saber **dónde buscar**. En España conviven varios circuitos de oferta laboral, con perfiles muy distintos.

- **SEPE y servicios autonómicos de empleo** (sepe.es, LABORA en la Comunitat Valenciana, SOC en Catalunya, SEPE-Madrid). Públicos, gratuitos, con ofertas variadas y prestaciones asociadas. Obligatorios si cobras paro. Especialmente útiles para sectores como administración, sanidad pública o servicios sociales.
- **Portales privados generalistas: InfoJobs** (líder en España), **LinkedIn Jobs**, **Indeed**, **Talent.com**, **Jobandtalent**. Tienen el mayor volumen de ofertas y permiten filtros muy finos por sector, ubicación, jornada y rango salarial.
- **Empresas de Trabajo Temporal (ETT): Adecco, Randstad, Manpower, Eulen Selección**. Útiles para entrar al mercado laboral por la vía operativa (almacén, hostelería, atención al cliente, comercio). Suelen ofrecer contratos cortos con posibilidad de incorporación posterior a la empresa cliente.
- **Networking y mercado oculto**. Como vimos en el apartado de marca personal, **el 60-70 % de las vacantes no se publican** y se cubren por recomendación. Avisa a profesores, exalumnos, familia, antiguos jefes de prácticas. Un mensaje breve de LinkedIn a alguien que trabaja donde te gustaría trabajar suele tener mejor ratio de respuesta que un CV enviado a ciegas.
- **Bolsa de empleo del propio centro educativo o asociación de exalumnos**. Casi todos los centros de FP y muchas facultades tienen convenios con empresas que envían directamente ofertas a la bolsa interna. Pregunta en orientación: muchas veces es la fuente con mejor calidad de ofertas para perfiles junior.

- **Portales sectoriales especializados:** **TalentClue** y **Welcome to the Jungle** (startups y empresas tecnológicas), **CharityJob** y **HacesFalta.org** (tercer sector y ONG), **DomesticJobs** (cuidados y atención domiciliaria), **PortalParados** (técnicos industriales). Para sectores concretos rinden más que los generalistas.

EJEMPLO REAL

Pablo entró en su primera empresa por LinkedIn sin currículum tradicional

Pablo terminó un Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web en Valencia con 21 años y, en lugar de enviar CV a ciegas a InfoJobs, decidió cuidar su perfil de LinkedIn durante seis meses antes de empezar a buscar. Publicó tres proyectos personales (una pequeña web para el comercio del barrio, una calculadora de hipotecas y un dashboard de seguimiento de criptomonedas), avaló habilidades a compañeros del ciclo y comentó publicaciones de empresas locales de desarrollo. En febrero, una **recruiter** de una empresa mediana de software de Valencia le escribió directamente porque “su perfil aparecía constantemente en búsquedas de junior con proyectos reales”. La entrevista fue una conversación informal, no le pidieron CV maquetado en ningún momento, y le ofrecieron un contrato de formación en alternancia tres semanas después. Su caso ilustra lo que cuentan los informes anuales de **Adecco** y **Randstad**: para perfiles técnicos, el perfil bien trabajado de LinkedIn ya es más efectivo que el envío masivo de CV.

LO ESENCIAL PARA EMPEZAR A BUSCAR EMPLEO



El **currículum** tiene tres formatos posibles (cronológico, funcional, mixto) y un modelo europeo gratuito muy útil (Europass). Para alumnado junior, **una página, formato mixto** por defecto.

- Un reclutador dedica **siete segundos** al primer vistazo del CV. La mitad superior de la primera página es el espacio más valioso del documento.
- Los **siete errores más comunes** del CV son: foto inadecuada, faltas, idiomas inflados, datos personales irrelevantes, exceso de páginas, CV genérico para todas las ofertas y verbos pasivos sin resultados.
- La **carta de presentación** se redacta en cuatro párrafos: quién eres, por qué esa empresa, por qué tú aportas valor, cierre. Se personaliza siempre.
- La **marca personal digital** se construye en **LinkedIn** (foto, titular, resumen) y se protege cuidando la **huella digital** previa (privacidad, derecho al olvido por RGPD).
- El **60-70 % de los puestos** nunca se publican: es el **mercado oculto** al que solo se accede por **networking**.
- La **entrevista** se prepara con investigación de la empresa, ensayo de las **diez preguntas frecuentes** y aplicación del **método STAR** (Situación, Tarea, Acción, Resultado) en las preguntas conductuales.
- Las **cinco fuentes principales de ofertas** en España son: SEPE y servicios autonómicos, portales privados (InfoJobs, LinkedIn, Indeed), ETT, networking y bolsas de empleo de centros educativos.
- **Mentir en CV o entrevista** es estadísticamente mala apuesta: el 75 % de reclutadores detecta mentiras y el coste reputacional supera al beneficio de la oferta concreta.

Glosario

- **Currículum vitae (CV):** documento que resume formación, experiencia y competencias de una persona para una candidatura.
- **Formato cronológico:** CV que ordena la experiencia de la más reciente a la más antigua.
- **Formato funcional:** CV que agrupa la experiencia por habilidades o áreas, no por fechas; útil sin experiencia laboral relevante.
- **Formato mixto:** CV que combina un bloque de competencias y logros con la experiencia en orden cronológico inverso; recomendado por defecto para perfiles junior.
- **Europass:** modelo de CV gratuito de la Unión Europea, reconocido en los 27 estados miembros y muy usado en Erasmus+.
- **ATS (Applicant Tracking System):** software que filtra automáticamente los CV buscando palabras clave antes de la revisión humana.

- **Carta de presentación:** documento de una página que explica por qué encajas en una oferta concreta y por qué quieres trabajar en esa empresa.
- **Marca personal:** percepción pública que se tiene de alguien como profesional, construida hoy en buena parte en internet.
- **Huella digital:** rastro de información que una persona deja en internet (publicaciones, fotos, comentarios, cuentas).
- **Derecho al olvido:** derecho (RGPD, art. 17) a solicitar la eliminación de datos personales en internet que ya no son pertinentes.
- **LinkedIn:** red profesional dominante en España y Europa; funciona como un CV vivo y público.
- **MCER:** Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas; clasifica el nivel de idiomas de A1 a C2.
- **Método STAR:** estructura para responder preguntas conductuales en una entrevista: Situación, Tarea, Acción, Resultado.
- **Mercado oculto:** conjunto de vacantes (60-70 %) que no se publican y se cubren por recomendación o contactos.
- **Networking:** red de contactos profesionales y el acto de cultivarla para acceder a oportunidades laborales.
- **ETT (Empresa de Trabajo Temporal):** empresa que selecciona personal para cederlo temporalmente a empresas clientes.

Para profundizar

Si quieres montar tu kit de búsqueda de empleo con herramientas reales, estos recursos oficiales y gratuitos son el mejor punto de partida:

- **Plataforma Europass** — *Comisión Europea* (europass.europa.eu). Por qué encaja: genera gratis tu CV y carta en formato europeo, lo traduce a cualquier lengua oficial de la UE y permite exportar a PDF maquetado.
- **Portal “Mi futuro”** — *Ministerio de Educación, FP y Deportes* (mifuturo.educacion.gob.es). Por qué encaja: orientación académica y profesional para alumnado de ESO y Bachillerato, con guías de búsqueda de empleo y autoconocimiento.
- **Guía de búsqueda activa de empleo** — *SEPE* (sepe.es). Por qué encaja: material público sobre CV, entrevista, autocandidatura y portales, pensado para quien busca su primer empleo.
- **Guía sobre el derecho al olvido y la huella digital** — *Agencia Española de Protección de Datos* (aepd.es). Por qué encaja: explica cómo revisar y limpiar tu rastro en internet antes de enviar candidaturas, con plantillas de solicitud.
- **What Color Is Your Parachute?** — *Richard N. Bolles* (edición anual). Por qué encaja: el manual de búsqueda de empleo más vendido del mundo, con métodos prácticos para el mercado oculto y la entrevista; hay edición en castellano.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar la unidad:

1. Un reclutador dedica unos siete segundos a la primera revisión de un CV. ¿Es justo que una candidatura se decida en tan poco tiempo? ¿Qué dice eso sobre cómo conviene escribir un CV y sobre los sesgos del proceso de selección?

2. El 60-70 % de los puestos nunca se publican: se cubren por contactos. ¿Beneficia o perjudica esto a un joven sin red profesional ni familiar en el sector? ¿Cómo se construye una red desde cero a los 18 años?
3. Tres de cada cuatro reclutadores detectan mentiras en los CV. ¿Dónde está la línea entre “venderse bien” y mentir? ¿Es lo mismo exagerar un logro que inventar un título o un nivel de idioma?

Hacia la Unit 10

Con esta unidad cerramos el bloque F y la parte técnica del libro. Tienes el mapa del sistema educativo (Unit 5), el catálogo concreto de FP y universidad (Unit 6), la radiografía del mercado laboral (Unit 7), tus derechos como trabajador (Unit 8) y ahora el kit completo de búsqueda activa de empleo. La **Unit 10**, el capstone integrador, te pide juntar las piezas: combinar lo que sabes de ti mismo (Bloc A), del entorno (Bloc B), del proceso de decisión (Bloc C), de los itinerarios (Bloc D), del mercado (Bloc E) y de la inserción (Bloc F) en un **proyecto personal de vida** a tres años. No es un examen. Es el primer plan que escribes para ti.

BIBLIOGRAFÍA

1. Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria.
2. Comisión Europea (2025). *Plataforma Europass: modelo común europeo de currículum*. europass.europa.eu.
3. Servicio Público de Empleo Estatal — SEPE (2024). *Guía de búsqueda activa de empleo y orientación profesional*. sepe.es.
4. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2025). *Portal “Mi futuro”: orientación académica y profesional para estudiantes de ESO y Bachillerato*. mifuturo.educacion.gob.es.
5. Bolles, Richard N. (2024). *What Color Is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers*. Berkeley: Ten Speed Press.
6. Adecco (2024). *Guía de Empleabilidad 2024: claves del mercado laboral español*. Madrid: Fundación Adecco.
7. Randstad Research (2024). *Informe Tendencias del Mercado Laboral en España 2024*.
8. CareerBuilder (2023). *Hiring Mistakes Survey: detección de mentiras en procesos de selección*.
9. Ladders, Inc. (2018). *Eye-Tracking Study: How Recruiters Read Resumes*.
10. Agencia Española de Protección de Datos (2024). *Guía sobre el derecho al olvido y la gestión de la huella digital*. aepd.es.

UNIDAD 10 · BLOC A-F

10

Mi proyecto de vida: capstone integrador

Las nueve unidades anteriores han sido herramientas sueltas: autoconocimiento, entorno, decisiones, mapa formativo, mundo laboral, búsqueda de empleo. Esta unidad es donde todas esas piezas se ensamblan en un único proyecto personal. No es un examen final ni un plan irrevocable: es una hipótesis razonada con la mejor información que tienes hoy y un compromiso de revisarla mañana.

DURACIÓN

6-7 sesiones · 2 semanas

CONCEPTOS CLAVE

proyecto de vida ·
propósito vital · ikigai
revisitado · objetivos
SMART · plan a corto
medio y largo plazo · kit de
salida 4ESO

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Sintetizar el autoconocimiento, el análisis del entorno, la toma de decisiones, la cartografía formativa, la comprensión del mundo laboral y las herramientas de búsqueda de empleo trabajadas en las nueve unidades anteriores en un único proyecto personal de vida.
- Formular objetivos personales SMART a corto plazo (1 año), medio plazo (3-5 años) y largo plazo (10 años) en las dimensiones personal, formativa y profesional.
- Diseñar un plan de acción concreto para los próximos doce meses con hitos medibles y materias optativas alineadas.
- Identificar entre tres y cinco personas que constituirán la red de apoyo y mentoría del proyecto.
- Comprometerse con un sistema de revisión periódica trimestral, anual y quinquenal del proyecto de vida.

Tiempo estimado de lectura: ~20 min · **Saberes LOMLOE:** A-F (capstone integrador de todo el curso) · **Pre-requisitos:** todo el curso (esta es la unidad capstone, el proyecto de vida).

Al acabar esta unidad sabrás:

- **Integrar** las nueve unidades anteriores en un único proyecto personal de vida.
- Formular **objetivos SMART** en las dimensiones personal, formativa y profesional.
- Diseñar un plan a **tres horizontes** (12 meses, 3-5 años, 10 años) con hitos medibles.

- Identificar tu **red de apoyo** (familia, mentores, iguales, profesionales) y para qué necesitas a cada persona.
- Comprometerte con un **sistema de revisión** trimestral, anual y quinquenal que mantenga el proyecto vivo.

Hemos llegado al final del libro. Durante las nueve unidades anteriores hemos ido acumulando, sin que pareciera, **un kit de salida de 4.º ESO** bastante completo: sabes cómo te conoces, sabes qué entorno te rodea, sabes cómo decides, sabes qué opciones formativas existen, sabes cómo funciona el mundo del trabajo y conoces las herramientas básicas para buscar empleo. Esta última unidad no introduce contenido nuevo. Introduce **el momento de ensamblar todas las piezas** en un único proyecto personal. Lo llamamos *capstone* —la piedra angular que remata un arco—, porque es la pieza que sostiene en su sitio a todas las demás.

Vamos a hacerlo con dos cautelas importantes. La primera: un proyecto de vida a los 15 o 16 años **no es un contrato vinculante**. Es la mejor hipótesis que puedes formular con la información que tienes hoy. La segunda: el proyecto solo es útil si **lo revisas con honestidad** cada cierto tiempo. Un proyecto que no se revisa se convierte rápidamente en una camisa de fuerza.

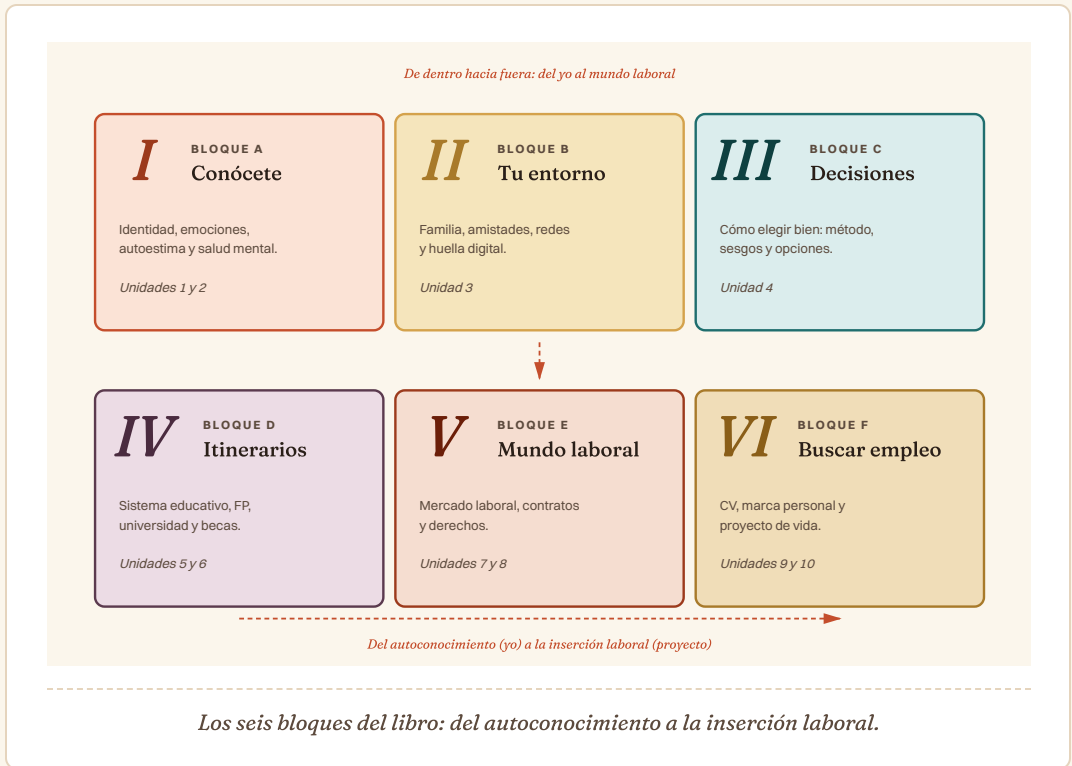


Un proyecto de vida no es un mapa exacto: es una orientación inicial. Lo importante no es saber qué hay al final del camino, sino dar el primer paso con sentido y comprometerse a revisar la dirección cada cierto tiempo.

Foto: Aneta Ivanova (Unsplash), CC0 vía Wikimedia Commons

Recapitulación: el kit de salida que ya tienes

Antes de ensamblar conviene mirar atrás y recordar qué piezas hay en la caja. Las nueve unidades anteriores cubren seis bloques temáticos que se construyen unos sobre otros.



Bloque A — Te conoces mejor (Units 1-2)

La **Unidad 1** trabajó identidad, valores, fortalezas e inteligencias múltiples a partir de Gardner. La **Unidad 2** añadió la capa de gestión emocional, autoestima funcional y salud mental adolescente. Estas dos unidades responden a la pregunta más difícil de toda la asignatura: **quién eres y cómo te tratas a ti mismo**. Sin esa base, todo lo demás se construye sobre arena.

Bloque B — Entiendes tu entorno (Unit 3)

La **Unidad 3** cartografió tu ecosistema cercano: la familia y su capital cultural, el grupo de iguales con su influencia para bien y para mal, las redes sociales con sus efectos sobre la atención y la autoestima, y el entorno digital como entorno laboral en formación. Te conoces, sí, pero **te conoces siempre en un contexto** que también condiciona qué puedes elegir y a qué coste.

Bloque C — Sabes cómo decides (Unit 4)

La **Unidad 4** desmontó el mito de que las decisiones se toman racionalmente desde cero. Trabajamos sesgos cognitivos, el coste de oportunidad de cada elección, la diferencia entre decisiones reversibles e irreversibles, y la teoría de Pink de la motivación intrínseca (autonomía, maestría, propósito). Aprendiste a **decidir con método**, no por impulso ni por inercia.

Bloque D — Conoces el mapa post-ESO (Units 5-6)

La **Unidad 5** dibujó el mapa completo del sistema educativo español tras 4.º ESO: Bachillerato con sus cinco modalidades, FP en sus tres grados y sus 26 familias profesionales, enseñanzas artísticas y deportivas, EOI, certificados de profesionalidad. La **Unidad 6** entró en el detalle operativo: cómo se navega el catálogo concreto, cómo se calculan notas de corte, cómo se financian los estudios mediante el sistema de becas MEFP y autonómicas. Sabes **qué puertas existen y cómo se abren**.

Bloque E — Entiendes el mundo del trabajo (Units 7-8)

La **Unidad 7** explicó cómo funciona el mercado laboral español: tipos de contrato, derechos básicos del trabajador, nómina, jornada, vacaciones, convenios colectivos. La **Unidad 8** completó la imagen con el lado de la negociación, la afiliación a la Seguridad Social, las cotizaciones, el trabajo autónomo y los nuevos formatos como el trabajo en plataformas. **Conoces tus derechos** antes de empezar a trabajar, no después de que alguien intente saltárselos.

Bloque F — Tienes las herramientas para buscar empleo (Unit 9)

La **Unidad 9** te entregó la caja de herramientas operativa: CV, carta de presentación, perfil de LinkedIn, búsqueda activa, portales de empleo, autocandidatura, entrevista personal, *follow-up*. Sales de 4.º ESO **sabiendo buscar**, lo cual no es trivial: hay adultos con carrera universitaria que todavía no saben.

Ahora toca **integrar las seis piezas en un solo proyecto**. Esa integración es la que hace la diferencia entre tener nueve unidades aprobadas en el boletín y tener un plan personal sobre el que actuar el lunes que viene.

¿Qué es un proyecto de vida (y qué no es)?

Conviene definir el término con precisión, porque la expresión “proyecto de vida” se usa de muchas maneras, no siempre útiles.

No es un plan rígido

Un proyecto de vida **no es una hoja de ruta que ya no puede tocarse**. Quien escribe a los 16 años “seré ingeniero aeroespacial y trabajaré en la NASA” y a los 22 sigue empeñado en cumplirlo a rajatabla, aunque por el camino haya descubierto que detesta la física, ha confundido el proyecto con un contrato. El proyecto sirve para **orientar**, no para encadenar.

Es una hipótesis razonada con la información de hoy

Un proyecto de vida es la mejor formulación posible de **hacia dónde quieres ir** con los datos que tienes ahora mismo. Como cualquier hipótesis científica, está sujeta a revisión cuando lleguen datos nuevos. La diferencia entre una persona con proyecto y una sin proyecto no es que la primera nunca se equivoque, sino que **la primera sabe en qué dirección camina** y, por tanto, sabe cuándo se está desviando.

Tiene tres dimensiones interconectadas

Un proyecto de vida no es solo un proyecto profesional. Cubre, al menos, tres dimensiones que se influyen mutuamente:

- **Dimensión personal:** relaciones afectivas y familiares, amistades, salud física y mental, ocio, intereses fuera del trabajo, valores éticos por los que estás dispuesto a renunciar a cosas.

- **Dimensión formativa:** estudios reglados (Bachillerato, FP, universidad, másteres), idiomas, certificaciones técnicas, formación informal continua, lectura.
- **Dimensión profesional:** tipo de trabajo, sector, posición, modalidad (asalariado, autónomo, emprendedor), expectativa salarial, equilibrio con la dimensión personal.

Las tres se influyen. Una decisión profesional muy exigente en horas puede comerse la dimensión personal; una decisión personal muy ambiciosa (formar una familia joven) puede modificar la formativa.

Recupera el ikigai de la Unidad 1, ahora aplicado

En la Unidad 1 introdujimos el concepto japonés de **ikigai** —razón de ser— como cruce de cuatro círculos: qué amas, qué se te da bien, qué necesita el mundo y por qué te pagarían. Entonces era un ejercicio introductorio. Ahora, tras nueve unidades de información, vuelves al mismo modelo con material suficiente para responderlo en serio.

- **Qué amas** (Unidad 1, valores e intereses; Unidad 2, lo que te da energía emocional).
- **Qué se te da bien** (Unidad 1, fortalezas e inteligencias múltiples; resultados académicos reales de la ESO).
- **Qué necesita el mundo** (Unidades 7-8, datos del mercado laboral; Unidad 3, entorno cercano).
- **Por qué te pagarían** (Unidad 9, salidas profesionales concretas con salario y demanda).

CONCEPTO CLAVE

Tu proyecto de vida no es un contrato — es una hipótesis

Un proyecto de vida bien hecho a los 16 años cumple tres condiciones: está **escrito con la mejor información disponible hoy**, marca **una dirección clara**, y contempla **fechas de revisión**. Si cualquiera de las tres falla, el proyecto deja de ser útil. Escribirlo sin información lo convierte en deseo. Escribirlo sin dirección lo convierte en lista de buenas intenciones. Escribirlo sin fechas de revisión lo convierte en losa. El proyecto sirve para algo solo mientras siga siendo **una hipótesis viva, revisable y honesta**.

Objetivos SMART: cómo formular metas que funcionan

El primer obstáculo práctico al escribir un proyecto de vida es que casi todas las personas formulan sus metas mal. “Quiero ser feliz”, “quiero ser mejor en matemáticas”, “quiero tener un buen trabajo” son **deseos**, no objetivos. No se pueden trabajar porque no se pueden medir.

La técnica más extendida para formular objetivos accionables se llama **SMART**, acrónimo introducido por el consultor George T. Doran en 1981 y validado en miles de estudios posteriores sobre productividad personal y organizacional.

Las cinco letras

- **Specific** (específicos). El objetivo describe exactamente qué se va a hacer, no una idea genérica.
- **Measurable** (medibles). Existe una forma objetiva de saber si se ha alcanzado o no.
- **Achievable** (alcanzables). Es ambicioso pero realista con tus recursos actuales.
- **Relevant** (relevantes). Tiene sentido en tu proyecto global, no es un capricho aislado.
- **Time-bound** (con plazo). Tiene una fecha concreta de cumplimiento.

Ejemplos contrastados

Compáralos. La diferencia entre un objetivo borroso y uno SMART no es de estilo: es de **probabilidad real de cumplirlo**.

- **NO SMART:** “Quiero ser mejor en matemáticas”.
- **SMART:** “Voy a estudiar matemáticas dos horas, cuatro días a la semana, durante los próximos seis meses, con el objetivo de alcanzar una nota mínima de 7 en la EBAU del próximo junio”.
- **NO SMART:** “Quiero estar en forma”.
- **SMART:** “Voy a entrenar tres días por semana, una hora por sesión, durante los próximos tres meses, para correr 5 km en menos de 28 minutos antes del 30 de septiembre”.
- **NO SMART:** “Quiero hablar inglés”.
- **SMART:** “Voy a estudiar inglés 30 minutos diarios con Cambridge English y aplicación complementaria, para presentarme y aprobar el examen B2 First en la convocatoria de mayo de 2027”.

CONCEPTO CLAVE

Objetivos SMART: el método para no engañarte

La trampa más frecuente al escribir un proyecto de vida es **rellenarlo de deseos que parecen objetivos**. “Ser feliz”, “tener éxito”, “ser una buena persona” no son objetivos: son valores. Los valores orientan la dirección, pero no se pueden trabajar día a día. **Los objetivos SMART traducen los valores en acciones medibles**. Cuando un objetivo no se puede formular en términos SMART, generalmente es señal de que aún no lo entiendes lo suficiente como para perseguirlo. En ese caso, el primer objetivo SMART debe ser justamente investigarlo hasta poder formularlo bien.

Plan a tres horizontes temporales

Un proyecto de vida útil **no se escribe en un solo plazo**. Se escribe en tres horizontes encadenados, cada uno con su nivel de detalle.

Corto plazo: próximos 12 meses

Aquí es donde el proyecto se vuelve operativo. Los objetivos del corto plazo son **muy concretos** porque son los que vas a empezar a trabajar la semana que viene.

- Qué **materias optativas** elegir el curso que viene (1.º de Bachillerato o 1.º de FP Grado Medio).
- Qué **actividades extraescolares** mantener, dejar o incorporar.
- Qué **primer trabajo a tiempo parcial** buscar, si procede (verano, fines de semana).
- Qué **idioma** consolidar y con qué método.
- Qué **hábitos personales** instalar (sueño, ejercicio, lectura, redes sociales).
- Qué **examen oficial** preparar para junio o septiembre del año que viene.

El corto plazo se escribe con objetivos SMART completos. Aquí no hay sitio para deseos vagos.

Medio plazo: 3 a 5 años

Es el horizonte de la **titulación post-ESO**: terminar Bachillerato más EBAU, terminar un FP Grado Medio y enlazar con Grado Superior, o terminar FP Grado Medio y empezar a trabajar.

El medio plazo se escribe con menos detalle que el corto, pero todavía con **escenarios concretos**.

- Vía formativa elegida (Bachillerato modalidad X, FP familia Y).
- Tipo de salida tras esa vía: grado universitario concreto, FP Superior concreto, incorporación al mercado laboral.
- Capacidades transversales que quieres haber adquirido (idiomas a nivel C1, manejo profesional de una herramienta digital, experiencia internacional).

Largo plazo: 10 años

El largo plazo es **deliberadamente más borroso**. No tienes datos suficientes para escribirlo con precisión y, si fingieras tenerlos, te estarías engañando. Se escribe en términos de **tipo de vida deseada**, no de puesto concreto.

- Qué tipo de **trabajo**: muy estructurado o muy autónomo, en oficina o de campo, asalariado o por cuenta propia, mucho contacto humano o muy técnico.
- En qué tipo de **ciudad o entorno**: gran ciudad, ciudad media, pueblo, extranjero.
- Qué tipo de **relaciones**: vida familiar, vida en pareja, vida en red de amistades, mucho viaje o mucha raíz.
- Qué **proporción** entre tiempo trabajado y tiempo libre quieres defender.

Los planes a diez años son **orientativos, no contratos**. Su función es servir de brújula cuando una decisión del medio plazo se atasque y necesites recordar hacia dónde apuntabas en grande.

¿SABÍAIS QUE...?



El Harvard Grant Study: 85 años siguiendo personas para descubrir qué hace una buena vida

Entre 1938 y la actualidad, el **Harvard Study of Adult Development** —fusión del **Grant Study** (268 alumnos de Harvard, presentado en la Unit 1) y del **Glueck Study** (456 adolescentes de barrios desfavorecidos de Boston)— ha seguido a un total de **724 hombres** (y posteriormente a sus familias) durante toda su vida adulta, midiendo salud física, mental, ingresos, relaciones y satisfacción vital. Es el estudio longitudinal más largo de la historia de la psicología. Su director actual, el psiquiatra **Robert Waldinger**, resumió en una charla TED de 2015 —ya con más de **45 millones de visualizaciones**— la principal conclusión del estudio: el predictor más potente de salud física y mental en la vejez **no es el dinero, ni la fama, ni la profesión, ni siquiera el ejercicio o la dieta. Son la calidad de las relaciones humanas**. La gente con vínculos cercanos sólidos vive más años, sufre menos enfermedades crónicas y declara mayor satisfacción vital. La lección, traducida al proyecto de vida: la dimensión personal no es un decorado lateral. Es, según la mejor evidencia disponible, el predictor más fuerte de cómo te irá. Diseñar el proyecto solo en la dimensión profesional ignora la variable más importante.

La red de apoyo: nadie hace esto solo



Sesión de mentoría. Identificar conscientemente a 3-5 personas de referencia — familia, profesorado, profesionales del sector que te interesa— multiplica la probabilidad de cumplir un proyecto a largo plazo. La mentoría es una de las palancas mejor validadas en la literatura de psicología vocacional.

Foto: Airman Jenna Caldwell, dominio público vía Wikimedia Commons

El proyecto de vida individual es, paradójicamente, **un proyecto colectivo**. Las personas que tienes alrededor influyen masivamente en si lo cumples o lo abandonas. Identificar conscientemente quiénes son tu red de apoyo es uno de los pasos más infravalorados de toda esta unidad.

Familia inmediata

La primera red, no siempre la mejor entendida. Padres, madres, hermanos, tutores legales o quien haga sus veces. Su papel principal en esta etapa es **sostener material y emocionalmente** mientras tú decides. No es su trabajo decidir por ti; es su trabajo darte el espacio para que decidas tú con información. Si tu familia es muy directiva, una conversación honesta sobre eso forma parte del proyecto.

Mentores

Personas con más experiencia que tú, en tu campo o en uno cercano, dispuestas a dedicarte algo de su tiempo. Pueden ser **profesores** que te marquen, **profesionales** que conozcas a través de la familia, ex-alumnos del instituto que estén ya en la vía que te interesa, **familiares mayores** con experiencia laboral relevante. Un buen mentor no te dice qué hacer: te ayuda a pensar mejor. La pregunta clave para identificar mentores es: *¿con quién, cuando hablo, salgo pensando con más claridad que antes?*

Iguales

El grupo de amistades de tu edad. Aquí conviene ser honesto con uno mismo. Las amistades pueden empujarte hacia arriba o anclarte donde estás. La pregunta de la Unidad 3 sigue valiendo: *¿estas amistades me ayudan a ser quien quiero ser, o me incomodan cuando intento serlo?* Las amistades reales soportan que el otro crezca. Las amistades tóxicas castigan el crecimiento. **No tienes que romper relaciones para tener un proyecto**, pero sí ser consciente del peso que cada amistad tiene en tu trayectoria.

Profesionales especializados

Cuando hace falta. **Orientador del centro** (de oficio, en el departamento de orientación de cualquier instituto). **Psicólogo escolar** o **psicólogo privado** si hay un problema emocional que excede lo cotidiano. **Coach** o **consultor de carrera**, raramente necesario a los 16 años pero útil más adelante si la trayectoria se atasca. Pedir ayuda profesional no es debilidad: es **uso eficiente del recurso adecuado**.

Tu yo futuro

La última figura de la red es **una conversación contigo mismo**. Aprender a hablarte con respeto, con exigencia equilibrada, sin paternalismo ni autoflagelación. Es la persona que más tiempo va a pasar contigo. Si te tratas a ti mismo como tratarías a un amigo cercano, el proyecto se vuelve sostenible. Si te tratas como un enemigo permanente, ningún plan, por bueno que sea, sobrevive.

EJEMPLO REAL

Luis pivotó a los 19 años: del Bachillerato de Ciencias al Grado Superior de Imagen para el Diagnóstico

Luis, alumno de un instituto público de Murcia, terminó 4.º ESO con notas altas y eligió **Bachillerato de Ciencias y Tecnología** con intención de estudiar Medicina, en gran parte porque era lo que se esperaba de un buen alumno y porque su tía, médico de familia, era el referente profesional de la casa. Aprobó 1.º de Bachillerato a duras penas, suspendió Matemáticas y Física en 2.º a la primera, y solo logró graduarse en septiembre con la sensación constante de estar **rendiendo por inercia, no por vocación**. La EBAU le dio una nota suficiente para entrar en grados sanitarios de menor exigencia, pero ninguno le ilusionaba. Tras una crisis personal en el verano de los 19 años y varias conversaciones con el orientador del instituto, con su tía y con un primo mayor que había estudiado FP, Luis decidió reescribir su proyecto. Se matriculó en el **Grado Superior de Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear**, dentro de la familia de Sanidad. Allí descubrió que le entusiasmaba la parte técnica del entorno hospitalario: el trato con pacientes, el funcionamiento de los equipos de imagen, la responsabilidad práctica. Acabó el Grado Superior con expediente de notable alto, encadenó prácticas en un hospital público y, dos años después, decidió por sí mismo —no por presión familiar— hacer el grado universitario de Enfermería para ampliar competencias. Hoy combina trabajo asistencial con docencia parcial en el centro de FP donde se formó. Su lección, contada en una charla a alumnos de 4.º ESO en su antiguo instituto: *“el proyecto de vida que escribí a los 15 no era mío, era el que parecía razonable. El que escribí a los 19, con más información y con la red de apoyo correcta, sí era mío. Y por eso funciona.”*

El sistema de revisión: lo que diferencia un proyecto vivo de un texto muerto

El proyecto de vida más cuidadosamente escrito **se vuelve inútil en seis meses** si no se revisa. La revisión no es un capricho: es la diferencia entre tener un proyecto y tener un papel con buenas intenciones en un cajón.

Tres ritmos de revisión

- **Revisión trimestral (cada 3 meses):** ¿voy bien con el corto plazo? ¿He cumplido los objetivos SMART del trimestre? Si no, ¿por qué? ¿Era el objetivo mal formulado, las circunstancias cambiaron, o simplemente no he trabajado? Esta revisión es ligera, 20-30 minutos.
- **Revisión anual (cada 12 meses):** ¿el medio plazo sigue siendo el correcto? ¿Lo que pensaba el año pasado sigue teniendo sentido con lo que he aprendido este año? Es momento de **reescribir el corto plazo del año siguiente** y de ajustar el medio plazo si hace falta. Esta revisión es más larga, dos o tres horas.

- **Revisión quinquenal (cada 5 años):** ¿el largo plazo necesita pivotar? A los 21, a los 26, a los 31. Cada una de esas fechas es una buena ocasión para preguntarse si la dirección general sigue siendo la deseada o si lo que parecía bueno a los 16 ya no encaja con lo que has descubierto siendo adulto.

El diario de vida: cinco minutos al mes

Un hábito sencillo que multiplica por mucho el valor de las revisiones formales es **el diario de vida mensual**. Cinco minutos, una vez al mes, escribir tres cosas: *qué he aprendido este mes que no sabía, qué decisión importante he tomado o estoy a punto de tomar y qué emoción ha sido la dominante*. Acumular doce de esas entradas al año convierte la revisión anual en un ejercicio rico y honesto en lugar de un acto de memoria a tientas.

CAPSTONE DEL LIBRO

Cómo construir tu proyecto de vida en siete pasos

- 1 **Recopila el material de las nueve unidades anteriores.** Saca de tu carpeta las plantillas de autoconocimiento (Unit 1), el mapa de gestión emocional (Unit 2), el mapa de entorno (Unit 3), el árbol de decisiones (Unit 4), el resumen de itinerarios (Units 5-6), el resumen de derechos laborales (Units 7-8) y tu CV-borrador (Unit 9). Si no las tienes, vuelve a las unidades. El proyecto se construye con material, no con memoria.

- 2 **Revisita el ikigai de la Unidad 1 con la información acumulada.** Escribe tres cosas en cada uno de los cuatro círculos: qué amas, qué se te da bien, qué necesita el mundo, por qué te pagarían. Marca los cruces que aparezcan en al menos tres de los cuatro círculos: ahí están las candidatas a dirección general.

- 3 **Formula entre cinco y siete objetivos SMART para el próximo año.** Repartidos entre las tres dimensiones (personal, formativa, profesional). Cada objetivo debe pasar el filtro SMART completo. Si no pasa, reformúlalo o investiga hasta poder formularlo. No avances a los siguientes pasos hasta que los objetivos del corto plazo estén bien escritos.

- 4 **Esboza el medio plazo (3-5 años) con dos o tres escenarios.** No uno solo. Por ejemplo, escenario A: Bachillerato General + grado universitario de ADE. Escenario B: FP Grado Medio de Administración + Grado Superior + incorporación laboral. Escenario C: Bachillerato de Humanidades + grado de Derecho. Para cada escenario, identifica qué objetivos del corto plazo lo hacen viable.

- 5 **Esboza el largo plazo (10 años) en términos de tipo de vida,** no de puesto concreto. Tres o cuatro frases sobre qué tipo de trabajo, qué entorno, qué relaciones, qué equilibrio. Recuerda: orientativo, no contrato. Si te cuesta escribirlo, está bien dejar marcadores: *“a los 26 quiero tener decidido si formar familia joven o no”*, *“a los 30 quiero saber si vivir en una ciudad grande o volver al pueblo”*.

- 6 **Identifica entre tres y cinco personas para tu red de apoyo.** Una persona de familia, un mentor (profesor, ex-alumno, profesional cercano), un par de iguales con quienes crezcas y, si procede, un profesional especializado. Anota junto a cada nombre **para qué los necesitas:** información, ánimo, perspectiva, contactos, ayuda material. La red sin función concreta es solo una lista de contactos.

- 7 **Fija ahora mismo, en el calendario, las fechas de revisión.** Trimestral (cuatro fechas para el próximo año), anual (una fecha para dentro de doce meses), quinquenal (una fecha para dentro de cinco años). Pon recordatorio en el móvil. Si

no entran en el calendario, las revisiones no ocurren. Y sin revisiones, el proyecto se muere a los seis meses.

¿SABÍAIS QUE...?



El estudio Karolinska: tener propósito vital reduce el riesgo de demencia un 19 %

Un metaanálisis publicado en 2022 por investigadores del **Karolinska Institutet** sueco, junto con la Universidad de California en Davis, revisó datos de **62.250 adultos mayores** procedentes de diez estudios longitudinales internacionales. La conclusión, publicada en *Ageing Research Reviews*, fue inequívoca: las personas que declaraban tener **un propósito vital claro** mostraban un **19 % menos de riesgo** de desarrollar deterioro cognitivo o demencia en los siguientes 4 a 11 años de seguimiento, controlando por edad, sexo, nivel educativo y factores de salud. El mecanismo más probable, según la psicóloga Patricia Boyle, es doble: por una parte, tener propósito mantiene activo el cerebro mediante actividades complejas y metas a largo plazo; por otra, reduce los marcadores biológicos de inflamación y estrés crónico. La lección práctica: el proyecto de vida no es solo una herramienta de productividad ni un ejercicio escolar. Según la mejor evidencia neurológica disponible, **vivir con dirección protege el cerebro a décadas vista**. Empezarlo a los 16 es construir un hábito que paga dividendos durante toda la vida.

Has acabado FOPP si ya sabes...

Esta es la lista de comprobación final del curso. No se trata de haber memorizado definiciones, sino de **saber hacer**. Cada casilla corresponde a una capacidad clave de uno de los seis bloques LOMLOE que recorre el libro (recuerda el esquema del diagrama *Los seis bloques* del inicio de esta unidad). Si puedes marcar con sinceridad todas estas casillas, has cumplido los objetivos de Formación y Orientación Personal y Profesional:

- **Conocer mejor:** identificar tus valores, fortalezas e inteligencias múltiples, y cuidar tu salud emocional. (*Bloque A – Units 1-2*)
- **Leer tu entorno:** reconocer cómo la familia, el grupo de iguales y el entorno digital condicionan lo que puedes elegir y a qué coste. (*Bloque B – Unit 3*)
- **Decidir con método:** aplicar el coste de oportunidad, distinguir decisiones reversibles de irreversibles y reconocer tus sesgos. (*Bloque C – Unit 4*)
- **Cartografiar el mapa post-ESO:** distinguir Bachillerato, FP y sus pasarelas, y calcular una nota de admisión con sus ponderaciones. (*Bloque D – Units 5-6*)
- **Financiar tu formación:** identificar la beca MEFP, las becas autonómicas y Erasmus+, y conocer los plazos para no perderlas. (*Bloque D – Unit 6*)
- **Entender el mercado laboral:** interpretar las tres tasas de la EPA, los cuatro sectores y las profesiones con futuro. (*Bloque E – Unit 7*)

- **Conocer tus derechos:** enumerar los diez derechos del Estatuto, calcular vacaciones proporcionales y saber a quién acudir si te los vulneran. (*Bloque E – Unit 8*)
- **Buscar empleo con un kit completo:** redactar un CV y una carta, cuidar tu marca personal y preparar una entrevista con el método STAR. (*Bloque F – Unit 9*)
- **Planificar tu proyecto de vida:** formular objetivos SMART a tres horizontes, identificar tu red de apoyo y fijar fechas de revisión. (*Capstone – Unit 10*)

Las cinco capacidades nucleares que el curso entero perseguía —**conocer, decidir tu itinerario, entender tus derechos laborales, saber buscar empleo y planificar tu vida**— quedan recogidas en esa lista. No hace falta dominarlas a la perfección a los 16 años: basta con saber que existen, dónde recuperarlas y que la vida te dará varias oportunidades de revisarlas.

Despedida del libro y de la asignatura



Un acto de graduación marca el cierre formal de una etapa y el inicio de otra. Tu paso por 4.º de ESO funciona igual: cierra el tramo obligatorio del sistema educativo y abre el primer tramo donde tú eliges. Lo que decidas estos meses no determina toda tu vida, pero sí marca el punto de partida del siguiente capítulo.

Foto: El Pantera, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons

Hemos llegado al final. Diez unidades, decenas de conceptos, varios cientos de páginas si imprimieras el libro entero. Y, sin embargo, este libro **no te ha dado todas las respuestas**. Te ha intentado dar, como mucho, **preguntas mejores**.

Preguntas mejores sobre **quién eres** que las que tenías hace seis meses. Preguntas mejores sobre **dónde estás** —familia, entorno, época—. Preguntas mejores sobre **cómo decides** cuando lo que está en juego importa. Preguntas mejores sobre **qué opciones existen** después de 4.º ESO. Preguntas mejores sobre **cómo funciona el mundo del trabajo** al que estás a punto de asomarte. Preguntas mejores sobre **cómo se busca empleo** cuando llegue el momento.

Las respuestas, las vas a escribir tú. Algunas las vas a escribir el año que viene, otras dentro de cinco, otras dentro de veinte. Algunas las vas a cambiar varias veces. Algunas se te quedarán igual toda la vida. **Lo importante no es acertar la respuesta a la primera. Lo importante es no dejar de hacerte las preguntas.**

La asignatura termina aquí. El proyecto, no. El proyecto empieza justo ahora, el lunes que viene, cuando elijas qué hacer con lo que has leído. Si dentro de un año, o de cinco, o de veinte, vuelves a abrir este libro y compruebas que algo de lo que aprendiste te sigue siendo útil, habrá merecido la pena escribirlo. Y, sobre todo, habrá merecido la pena que tú lo leyeras hasta el final.

Suerte. La vas a necesitar. Pero, sobre todo, vas a necesitar trabajo, red y revisión periódica. La suerte, sin esas tres, no aterriza en ningún sitio. Las tres, con un poco de suerte, te llevan muy lejos.

LO ESENCIAL DEL PROYECTO DE VIDA



Las nueve unidades anteriores forman un **kit de salida** integral de 4.º ESO:

autoconocimiento (1-2), entorno (3), decisión (4), mapa formativo (5-6), mundo laboral (7-8) y búsqueda de empleo (9). La Unit 10 es la pieza que las ensambla.

- Un proyecto de vida **no es un plan rígido**: es una **hipótesis razonada** con la mejor información disponible hoy, marcada con dirección clara y fechas de revisión.
- Cubre tres dimensiones interconectadas: **personal, formativa y profesional**. Ignorar una de las tres convierte el proyecto en un texto cojo.
- El **ikigai** revisitado tras nueve unidades sí puede responderse en serio: qué amas, qué se te da bien, qué necesita el mundo, por qué te pagarían.
- Los **objetivos SMART** (específicos, medibles, alcanzables, relevantes, con plazo) son la diferencia entre tener metas y tener deseos. Si no se puede formular SMART, hace falta investigar antes de avanzar.
- El plan se escribe en **tres horizontes**: corto (12 meses, muy operativo), medio (3-5 años, varios escenarios), largo (10 años, tipo de vida, no puesto concreto).
- La **red de apoyo** —familia, mentores, iguales, profesionales especializados y la conversación con uno mismo— es decisiva. Las relaciones humanas son, según el Harvard Grant Study, el predictor más potente de calidad de vida adulta.
- El **sistema de revisión** trimestral, anual y quinquenal es lo que mantiene vivo el proyecto. Sin revisión, el proyecto se muere a los seis meses.
- Un **diario de vida mensual** de cinco minutos multiplica el valor de las revisiones y convierte la memoria difusa en evidencia honesta.
- Tener propósito vital claro **protege la salud mental y cognitiva a décadas vista**, según evidencia neurológica. Empezar el hábito a los 16 paga dividendos toda la vida.

Glosario

- **Proyecto de vida**: hipótesis razonada sobre hacia dónde quieres ir, formulada con la mejor información de hoy, con dirección clara y fechas de revisión. No es un contrato vinculante.

- **Capstone:** pieza que remata e integra todo lo aprendido. En este libro, el proyecto de vida que ensambla las nueve unidades anteriores.
- **Propósito vital:** razón de fondo que da sentido y dirección a las decisiones; predictor de salud mental y cognitiva a largo plazo.
- **Ikigai:** concepto japonés de *razón de ser*, cruce de cuatro círculos: qué amas, qué se te da bien, qué necesita el mundo y por qué te pagarían.
- **Objetivo SMART:** meta específica, medible, alcanzable, relevante y con plazo (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*).
- **Valor:** principio que orienta la dirección de la vida (a diferencia del objetivo, no se puede trabajar día a día ni medir directamente).
- **Horizonte temporal:** cada uno de los tres plazos del proyecto: corto (12 meses, operativo), medio (3-5 años, escenarios) y largo (10 años, tipo de vida).
- **Red de apoyo:** conjunto de personas (familia, mentores, iguales, profesionales) que sostiene e impulsan el proyecto, cada una con una función concreta.
- **Mentor:** persona con más experiencia, en tu campo o cercano, que ayuda a pensar mejor sin decidir por ti.
- **Sistema de revisión:** rutina de revisar el proyecto a tres ritmos (trimestral, anual, quinquenal) para mantenerlo vivo.
- **Diario de vida:** hábito de escribir cinco minutos al mes (qué he aprendido, qué he decidido, qué emoción dominó) para enriquecer las revisiones.

Para profundizar

Si quieres llevar el proyecto de vida más allá del aula, estas lecturas y recursos ayudan a darle sentido y método:

- **El hombre en busca de sentido** — *Viktor Frankl* (1946). Por qué encaja: el clásico sobre cómo el propósito sostiene a una persona incluso en las circunstancias más extremas. Corto, intenso y directamente conectado con la idea de proyecto de vida.
- **What makes a good life? Lessons from the longest study on happiness** — *charla TED de Robert Waldinger* (2015). Por qué encaja: 12 minutos que resumen 85 años del Harvard Study; la conclusión sobre la calidad de las relaciones es el corazón de la dimensión personal del proyecto.
- **Drive** — *Daniel Pink* (2009). Por qué encaja: explica la motivación intrínseca (autonomía, maestría, propósito) que hace sostenible un proyecto a largo plazo, ya trabajada en la Unit 4.
- **Portal “Mi futuro”** — *Ministerio de Educación, FP y Deportes* (mifuturo.educacion.gob.es). Por qué encaja: reúne en un solo sitio el autoconocimiento, los itinerarios y la orientación; útil para revisar el proyecto curso a curso.
- **Departamento de Orientación de tu instituto** — Por qué encaja: el mejor recurso no es un libro, es una persona. El orientador del centro acompaña gratis la primera revisión real del proyecto y conoce las concreciones de tu CCAA.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar el libro:

1. El Harvard Grant Study concluye que el predictor más fuerte de una buena vida no es el dinero ni la profesión, sino la calidad de las relaciones. ¿Cómo cambia eso la forma en que has diseñado tu proyecto? ¿Le has dado a la dimensión personal el peso que merece?

2. Un proyecto de vida a los 16 años “no es un contrato, es una hipótesis revisable”. ¿Te resulta liberador o angustioso no tener que acertar a la primera? ¿Qué prefieres: decidir pronto y revisar, o esperar a tener más información?
3. El proyecto solo sirve si se revisa, pero la mayoría de la gente no lo hace. ¿Qué obstáculo real crees que te impedirá revisarlo dentro de un año? ¿Qué puedes poner hoy en marcha (calendario, diario, red) para que la revisión sí ocurra?

Y ahora qué

No hay Unit 11. Lo que sigue lo escribes tú, fuera de este libro, con tu calendario, tu red y tu honestidad. Cuando termine el trimestre, cuando elijas optativas, cuando rellenes la preinscripción de junio, cuando firmes tu primer contrato, cuando decidas si seguir estudiando o no, cuando te equivoques y rectifiques, cuando aciertes y celebres: **el material está aquí**, pero la vida está fuera. Cierra el libro y empieza.

BIBLIOGRAFÍA

1. Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria.
2. Frankl, V. E. (1946). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder (edición española de referencia, 2004).
3. Sinek, S. (2009). *Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*. Nueva York: Portfolio / Penguin.
4. Goggins, D. (2018). *Can't Hurt Me: Master Your Mind and Defy the Odds*. Lioncrest Publishing.
5. Newport, C. (2016). *Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World*. Nueva York: Grand Central Publishing.
6. Waldinger, R. y Schulz, M. (2023). *The Good Life: Lessons from the World's Longest Scientific Study of Happiness*. Nueva York: Simon & Schuster. (Síntesis divulgativa del Harvard Study of Adult Development, 1938-actualidad.)
7. Doran, G. T. (1981). “There’s a S.M.A.R.T. way to write management’s goals and objectives”. *Management Review*, 70(11), 35-36.
8. Boyle, P. A. y cols. (2022). “Purpose in life and risk of cognitive impairment and dementia: a systematic review and meta-analysis”. *Ageing Research Reviews*, 77, 101599.
9. Pink, D. H. (2009, reed. ampliada Canongate 2018). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Nueva York: Riverhead Books.
10. Servicio Público de Empleo Estatal – SEPE (2025). *Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2025*.