

IPE I · AMPLIACIÓN

Ampliación · 1.^a evaluación (unidades 1-3)

Retos para profundizar en empleabilidad, autoconocimiento y proyecto profesional, dirigidos a quien ya domina lo básico.

1.^a evaluación · Unidades 1, 2, 3

REPASO TEÓRICO

U1. Empleabilidad y aprendizaje permanente: más allá del título

La empleabilidad no es un atributo que se tiene o no se tiene: es un **flujo** que se deprecia. Igual que una máquina pierde valor con el tiempo, tus competencias se vuelven obsoletas si el entorno cambia y tú no. A eso se le llama **obsolescencia profesional**, y su velocidad depende del sector: en perfiles muy digitalizados la vida útil de una competencia técnica puede ser de pocos años.

El nivel de ampliación está en distinguir **empleabilidad interna** (tu valor dentro de tu empresa actual: promoción, polivalencia) de la **empleabilidad externa** (tu valor en el mercado abierto, si tuvieras que cambiar de empresa). Conviene cuidar ambas, porque una empleabilidad interna alta con una externa baja te deja atrapado: dependes de una sola empresa.

Frente a la obsolescencia hay dos respuestas que no son intercambiables. El **upskilling** profundiza dentro de la misma ocupación y es la respuesta a un cambio incremental; el **reskilling** reorienta hacia otra ocupación y es la respuesta a un cambio estructural (una profesión que se reduce o desaparece). La **prospectiva ocupacional** —anticipar qué ocupaciones crecerán o caerán— permite decidir cuál de las dos toca antes de que el cambio te alcance.

U2. Autoconocimiento profesional: intereses, valores y anclas de carrera

El autoconocimiento útil no se queda en «qué se me da bien»: cruza tres capas que pueden entrar en conflicto. Los **intereses** (qué me atrae, ordenados con el modelo **RIASEC** de Holland: Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor, Convencional), las **competencias y aptitudes** (qué sé hacer y qué puedo aprender con facilidad) y los **valores laborales** (qué condiciones considero irrenunciables). El interés sin competencia es una afición; la competencia sin interés es una trampa de carrera.

El concepto de nivel alto aquí es el **ancla de carrera** (Schein): el conjunto de valores y necesidades profesionales que no estás dispuesto a sacrificar —seguridad, autonomía, servicio, reto técnico, estilo de vida...—. Conocer tu ancla evita aceptar empleos objetivamente buenos que chocan con lo que de verdad te importa, y explica por qué dos personas con el mismo perfil toman decisiones opuestas ante la misma oferta.

Por último, la **autoeficacia** (Bandura) —la creencia en tu propia capacidad de lograr una tarea— condiciona qué oportunidades ves como alcanzables. No es lo mismo que la autoestima: es específica de cada dominio, y se construye sobre todo con *logros progresivos*, no con frases motivadoras.

U3. Del DAFO al proyecto profesional: diagnóstico convertido en plan

El **DAFO personal** cruza lo interno (Debilidades, Fortalezas: lo que cambias con tus decisiones) con lo externo del mercado (Amenazas, Oportunidades: lo que solo anticipas). Su valor no está en rellenar cuatro casillas, sino en los **cruces** que genera el análisis **CAME**: explotar fortalezas sobre oportunidades (estrategia ofensiva), corregir debilidades para no perder oportunidades (reorientación), usar fortalezas para afrontar amenazas (defensiva) y vigilar dónde una debilidad coincide con una amenaza (supervivencia).

Un proyecto profesional maduro traduce ese diagnóstico en objetivos **SMART** escalonados (corto, medio, largo) que se encadenan: el de corto es el primer paso del de medio, y el de medio del de largo. Aquí entra la **hoja de ruta de inserción**, que ordena en el tiempo formación, experiencia (FCT, voluntariado, proyectos) y

búsqueda activa.

El error de nivel avanzado que conviene evitar es tratar el proyecto como un documento fijo. Un buen proyecto incorpora **seguimiento y ajuste**: indicadores que avisan si te desvías y revisiones periódicas, porque tanto el mercado como tú cambiáis. Planificar no es predecir el futuro, sino crear un sistema que se corrige a sí mismo.

LO ESENCIAL

- La obsolescencia profesional aparece cuando tus competencias dejan de responder a lo que pide el mercado; el upskilling (mejorar lo que ya sabes) y el reskilling (reciclarte hacia otra ocupación) son las dos respuestas.
- El modelo RIASEC de Holland clasifica intereses en seis tipos —Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional— y ayuda a encontrar entornos laborales coherentes con tu perfil.
- El ancla de carrera son los valores profesionales que no estás dispuesto a sacrificar; conocerla evita aceptar empleos que chocan con lo que de verdad te importa.
- Un buen proyecto profesional incluye seguimiento: se revisa periódicamente y se ajusta, porque el mercado y tú cambiáis.

VOCABULARIO

obsolescencia profesional

upskilling

reskilling

modelo RIASEC

tipología de Holland

ancla de carrera

valores laborales

autoeficacia

hoja de ruta de inserción

prospectiva ocupacional

EJEMPLOS RESUELTOS

1. **Una ocupación de tu sector va a transformarse en los próximos años por la automatización. Diseña una respuesta razonada que combine prospectiva ocupacional con una decisión clara entre upskilling y reskilling, justificando el criterio que usas para elegir.**

1. Prospectiva. Tomamos como ejemplo el puesto de *operario de almacén*. La tendencia es la automatización de la manipulación (robots, sistemas de gestión), que no elimina el almacén pero sí reduce las tareas puramente físicas y aumenta las de supervisión de sistemas.

2. Criterio de decisión. La pregunta clave es: ¿la ocupación se transforma o desaparece? Si se *transforma* (sigue habiendo almacenes, con tareas distintas) → **upskilling**. Si *desaparece* (la ocupación se reduce drásticamente sin alternativa) → **reskilling**.

3. Decisión. Como el almacén no desaparece sino que cambia su contenido, la respuesta correcta es el **upskilling**: formarse en manejo de sistemas de gestión de almacén (SGA), control de robots colaborativos y datos de inventario. Así el operario pasa de ejecutar a supervisar, subiendo su empleabilidad interna y externa.

4. Matiz. Si la prospectiva mostrara que toda la planta se traslada o cierra, el reskilling (por ejemplo, hacia logística inversa o mantenimiento) sería lo prudente. La decisión depende del diagnóstico, no del miedo.

2. **Aplica el modelo RIASEC junto con el concepto de ancla de carrera a un caso de conflicto: a un perfil S-E (Social-Emprendedor) le ofrecen un puesto técnico muy bien pagado pero aislado, sin trato con**

personas. Analiza el encaje y razona la decisión.

1. Lectura RIASEC. Un perfil **Social-Emprendedor** disfruta ayudando, enseñando, atendiendo y también dirigiendo, persuadiendo o vendiendo. Su entorno ideal tiene *interacción humana*.

2. El puesto ofrecido. Es técnico y aislado: encaja con un perfil **Realista** o **Investigador**, no con S-E. Hay *desajuste de interés*.

3. El ancla de carrera. Para un perfil S-E lo más probable es que su ancla sea el *servicio* o la *relación con personas*. El buen sueldo apela a un valor distinto (seguridad económica). El conflicto es real: dinero frente a sentido del trabajo.

4. Decisión razonada. No hay respuesta única, pero la coherente es *no* aceptar a ciegas: si su ancla prioritaria es el servicio, un puesto aislado producirá desmotivación a medio plazo aunque pague bien (la motivación intrínseca caerá). Una salida intermedia sería negociar tareas con componente social o aceptarlo solo como etapa temporal con plan de salida. Lo evaluable es que la decisión sea consistente con el ancla declarada y reconozca el coste de oportunidad.

3. Convierte un DAFO personal en un plan CAME con cuatro estrategias cruzadas (FO, DO, FA, DA) para una persona que termina un ciclo de FP. Parte de: Fortaleza = título técnico reciente; Debilidad = sin experiencia laboral; Oportunidad = sector con demanda; Amenaza = mucha competencia de candidatos junior.

Cruzamos cada par para generar una acción concreta.

FO (ofensiva: explotar fortaleza sobre oportunidad): usar el título reciente y actualizado para entrar rápido en el sector que demanda perfiles. Acción: solicitar de inmediato a las empresas que más contratan.

DO (reorientación: corregir debilidad para no perder la oportunidad): la falta de experiencia frena el acceso pese a la demanda. Acción: hacer las FCT o un voluntariado/proyecto que genere experiencia demostrable cuanto antes.

FA (defensiva: usar fortaleza para afrontar amenaza): ante mucha competencia junior, diferenciarse con la formación reciente y una especialización (un certificado o herramienta concreta) que los demás no tengan.

DA (supervivencia: debilidad + amenaza): el punto más delicado es «sin experiencia» + «muchos compiten». Acción: aceptar un primer empleo aunque no sea el ideal para romper el círculo de «sin experiencia no me cogen».

Conclusión: el CAME convierte cuatro etiquetas en cuatro líneas de acción priorizadas; el cruce DA suele marcar la urgencia.

4. Calcula y razona la diferencia de empleabilidad entre dos técnicos a cinco años vista. Ana dedica 3 horas semanales a formarse y acumula 40 semanas al año; Beltrán no se forma. Estima las horas de formación de Ana en 5 años y explica el efecto acumulado sobre su empleabilidad.

1. Horas al año. $3 \text{ h/semana} \times 40 \text{ semanas} = 120 \text{ horas de formación al año}$.

2. Horas en 5 años. $120 \times 5 = 600 \text{ horas}$ de formación acumuladas.

3. Comparación. Beltrán acumula 0 horas. La diferencia es de 600 horas, equivalentes a unos *varios cursos completos* o una especialización seria.

4. Efecto sobre la empleabilidad. No es solo el número de horas: es que las competencias de Beltrán se deprecian (obsolescencia) mientras las de Ana se actualizan. A cinco años vista, Ana tiene mayor empleabilidad *externa* (puede cambiar de empresa) e *interna* (puede promocionar),

mientras que Beltrán queda cada vez más atado a su puesto actual. El interés compuesto del aprendizaje permanente: poco esfuerzo constante produce una brecha enorme.

RETOS

1. La digitalización y la transición ecológica están transformando muchas profesiones. Elige una ocupación de tu familia profesional y explica un cambio que la afecte y si requerirá **upskilling** o **reskilling**.
2. Aplica el modelo **RIASEC** de Holland: describe a qué tipo (o combinación de tipos) crees que responde tu perfil y propón dos ocupaciones coherentes con él.
3. El **ancla de carrera** son los valores que no quieres sacrificar. Imagina que te ofrecen un empleo bien pagado pero a 600 km de tu familia y con horario incompatible con tus estudios. Analiza qué anclas entran en conflicto y qué decidirías.
4. Diseña una **hoja de ruta de inserción** con un objetivo a corto (3 meses), medio (1 año) y largo plazo (3 años). Cada objetivo debe ser SMART y enlazar con el anterior.
5. Distingue **empleabilidad interna** y **empleabilidad externa**. Pon un ejemplo de una persona con empleabilidad interna alta pero externa baja y explica por qué es una situación de riesgo.
6. **Verdadero o falso, razonado:** «Como tengo un título de FP de grado medio, mi empleabilidad está garantizada para toda la vida laboral.»
7. Explica el concepto de **ancla de carrera** (Schein) y por qué dos personas con idéntico perfil técnico pueden rechazar y aceptar, respectivamente, la misma oferta de empleo.
8. Diferencia **autoeficacia** de **autoestima** y explica, con un ejemplo, por qué la autoeficacia se construye mejor con logros progresivos que con frases motivadoras.
9. Un perfil de test RIASEC obtiene: Realista 18, Investigador 6, Artístico 4, Social 16, Emprendedor 10, Convencional 6, sobre un total de 60 puntos. Calcula el porcentaje de los dos tipos dominantes y propón un código Holland de dos letras y una ocupación coherente.
10. Un técnico dedica **2 horas semanales** a formarse durante **45 semanas al año**. Calcula las horas anuales y las acumuladas en 4 años. Compáralo con un compañero que no se forma y explica el efecto sobre su empleabilidad externa.
11. Modela la búsqueda de empleo como un embudo: de **50 candidaturas** se obtienen **10 entrevistas** y de ellas **2 ofertas**. Calcula la tasa candidatura→entrevista, la tasa entrevista→oferta y la tasa global candidatura→oferta. ¿Dónde conviene actuar primero?
12. Para conseguir **3 ofertas** de empleo, sabiendo que tu tasa global candidatura→oferta es del **4 %**, ¿cuántas candidaturas necesitas enviar aproximadamente? Comenta qué supone esto para la planificación de la búsqueda.
13. Explica la diferencia entre **iterar** y **revisar/pivotar** un proyecto profesional, y describe un sistema de seguimiento con al menos un indicador concreto que avise de que hay que ajustar el plan.

14. Aplica el cruce **DA** (Debilidad-Amenaza) del análisis CAME a este caso: Debilidad = «no tengo experiencia laboral»; Amenaza = «hay muchos candidatos junior compitiendo». Explica por qué este cruce suele marcar la urgencia y propón una acción de supervivencia.
15. **Verdadero o falso, razonado:** «En un DAFO personal, que en mi comarca cierren empresas de mi sector es una Debilidad mía porque me afecta mucho.»
16. Una competencia técnica de tu sector tiene una **vida útil estimada de 4 años** antes de quedar obsoleta. Si hoy dominas 6 competencias técnicas y no aprendes ninguna nueva, ¿cuántas seguirían siendo plenamente vigentes dentro de 4 años en el peor escenario? ¿Qué estrategia evita ese deterioro?
17. Distingue **motivación intrínseca** y **extrínseca** y razona, con apoyo en el autoconocimiento, por qué un puesto sostenido solo por motivación extrínseca es frágil a largo plazo.
18. Reformula este objetivo profesional para que sea plenamente **SMART** y, además, encaje en una hoja de ruta a tres niveles: «quiero trabajar en mi sector». Da el objetivo y sitúa su plazo.
19. Una asesora te dice que para tu perfil «vale más una especialización certificada que añadir tres cursos genéricos». Razónalo usando los conceptos de empleabilidad externa, diferenciación frente a otros candidatos y valor de mercado de una competencia.
20. Un proyecto profesional fija como indicador de seguimiento: «si en 8 semanas no consigo ninguna entrevista, reviso el plan». Tras 8 semanas y **32 candidaturas**, has tenido **0 entrevistas**. Calcula tu tasa de respuesta, di si se activa la revisión y propón dos hipótesis a revisar.

SOLUCIONARIO

1. Respuesta abierta; debe quedar claro lo siguiente.
- **Upskilling:** mejorar competencias dentro de la misma ocupación. Ejemplo: un administrativo que aprende a usar un nuevo programa de facturación electrónica sigue siendo administrativo, pero más capacitado.
 - **Reskilling:** reciclarse hacia una ocupación distinta. Ejemplo: un trabajador de un sector en declive que se forma en instalación de placas solares cambia de ocupación.
- Lo importante es justificar por qué el cambio del mercado obliga a una u otra respuesta.
2. Respuesta abierta; se valora la coherencia. Los seis tipos son: **Realista** (trabajo práctico, manual, técnico), **Investigador** (analizar, resolver problemas), **Artístico** (crear, expresar), **Social** (ayudar, enseñar, atender), **Emprendedor** (dirigir, persuadir, vender) y **Convencional** (ordenar datos, administrar). Ejemplo válido: perfil R-C → técnico de mantenimiento o administrativo de almacén; perfil S-E → comercial o monitor.
3. Respuesta abierta; debe identificar los valores en juego. Aquí chocan, por un lado, la **retribución/estabilidad económica** (a favor de aceptar) y, por otro, el **arraigo geográfico, la conciliación y la seguridad de poder seguir formándose** (en contra). No hay respuesta correcta única: lo evaluable es que la decisión sea coherente con las anclas que la persona declara prioritarias y que reconozca el coste de oportunidad de cada opción.
4. Respuesta abierta; ejemplo coherente.
- **Corto (3 meses):** completar mi currículum y perfil profesional y solicitar las prácticas (FCT) en 3

empresas del sector antes de junio.

- **Medio (1 año):** terminar el ciclo con las prácticas superadas y obtener un certificado complementario (por ejemplo, carné o curso técnico del sector).

- **Largo (3 años):** lograr un contrato indefinido en mi ocupación o avanzar hacia un grado superior.

Se valora que cada objetivo sea medible, tenga plazo y que el de medio plazo se apoye en el de corto, y el de largo en el de medio.

5. La **empleabilidad interna** es tu valor dentro de tu empresa actual (polivalencia, conocimiento de sus procesos, posibilidades de promoción); la **externa** es tu valor en el mercado abierto si tuvieras que cambiar de empresa.

Ejemplo de riesgo: un trabajador con 20 años en la misma fábrica que domina sus máquinas concretas (interna alta) pero cuyas competencias no están certificadas ni son demandadas fuera (externa baja). Si la fábrica cierra, queda muy expuesto: depende de una sola empresa. La lección es cuidar ambas, manteniendo competencias *transferibles* y certificaciones reconocidas en el mercado.

6. **Falso.** El título es una *cualificación* que acredita una formación en un momento dado; no caduca en el papel, pero las competencias que certifica sí se deprecian (obsolescencia profesional). La empleabilidad es un flujo que hay que mantener cada año con aprendizaje permanente, experiencia y adaptación. Un título sin actualización pierde valor de mercado; la garantía no existe, se construye.

7. El **ancla de carrera** es el conjunto de valores y necesidades profesionales que una persona no está dispuesta a sacrificar (seguridad, autonomía, servicio, reto técnico, estilo de vida, etc.).

Dos técnicos con el mismo currículum pueden decidir distinto porque sus anclas difieren: si la oferta exige mudarse lejos pero paga más, quien tiene como ancla la *estabilidad económica* la acepta, y quien tiene como ancla el *arraigo o la conciliación* la rechaza. El perfil técnico es igual; el criterio de decisión (el ancla) no.

8. La **autoestima** es la valoración global de uno mismo; la **autoeficacia** (Bandura) es la creencia en la propia capacidad de lograr *una tarea concreta*, y es específica de cada dominio (puedo tener alta autoeficacia conduciendo y baja hablando en público).

Se construye con logros progresivos porque cada pequeño éxito real es una *evidencia* de capacidad: practicar una entrevista de prueba, luego una real corta, luego una importante. Las frases motivadoras no aportan evidencia; el dominio sí. Por eso un proyecto profesional debe encadenar metas alcanzables que vayan generando confianza basada en hechos.

9. Suma de control: $18+6+4+16+10+6 = 60$. Correcto.

Dominantes: **Realista** $18/60 = 0,30 = 30\%$ y **Social** $16/60 \approx 0,267 = 26,7\%$.

Código Holland: **R-S** (Realista-Social).

Ocupación coherente: técnico que combina trabajo manual/técnico con trato y enseñanza a personas, por ejemplo *técnico de emergencias sanitarias, monitor de un taller ocupacional o instalador que forma a clientes*. Lo importante es que la ocupación una el componente práctico (R) con el de servicio (S).

10. Horas al año: $2 \times 45 = 90$ horas.

En 4 años: $90 \times 4 = 360$ horas.

El compañero acumula 0. La brecha de 360 horas equivale a varias certificaciones. Mientras las competencias del que no se forma se deprecian (obsolescencia), las del que se forma se actualizan, así que su **empleabilidad externa** (capacidad de colocarse en otra empresa) sube de forma compuesta.

Poco esfuerzo constante genera una ventaja grande a medio plazo.

11. Candidatura→entrevista: $10/50 = 0,20 = 20\%$.

Entrevista→oferta: $2/10 = 0,20 = 20\%$.

Global candidatura→oferta: $2/50 = 0,04 = 4\%$ (también $0,20 \times 0,20 = 0,04$, coherente).

Ambas etapas tienen igual tasa (20 %), así que conviene atacar la que más impacto tenga sobre el resultado final con menos esfuerzo: normalmente mejorar el CV y la carta sube la primera tasa, y preparar la entrevista sube la segunda. Como las dos están al 20 %, una mejora en cualquiera multiplica el resultado global; lo eficiente suele ser empezar por el CV, que filtra el mayor volumen.

12. Candidaturas = ofertas / tasa = $3 / 0,04 = 75$ **candidaturas**.

Comprobación: 4 % de 75 = $0,04 \times 75 = 3$ ofertas. Correcto.

Implicación: la búsqueda de empleo es un proceso de volumen y constancia; conviene planificarla como un objetivo SMART (por ejemplo, «enviar 75 candidaturas adaptadas en 10 semanas») y, en paralelo, mejorar la tasa para reducir el esfuerzo necesario.

13. **Iterar** el proyecto es hacer pequeños ajustes manteniendo el objetivo (mejorar el CV, añadir un canal de búsqueda). **Revisar/pivotar** es cambiar una hipótesis de fondo: el objetivo, el sector elegido o la ocupación meta, cuando los datos muestran que el plan no funciona.

Sistema de seguimiento: fijar indicadores y un calendario de revisión. Indicador concreto: «si tras 40 candidaturas la tasa de entrevistas sigue por debajo del 10 %, reviso el CV y/o el sector objetivo». Otros: número de competencias certificadas por trimestre, horas de formación acumuladas. Planificar no es predecir, es crear un plan que se corrige solo.

14. El cruce **DA** combina lo peor de lo interno y lo externo: una carencia propia que, además, coincide con una presión del mercado. Por eso señala la *urgencia*: si no se actúa, el candidato queda fuera del proceso de selección sistemáticamente (el clásico «sin experiencia no me cogen, pero para tener experiencia necesito que me cojan»).

Acción de supervivencia: romper el círculo aceptando una primera vía de experiencia aunque no sea la ideal —FCT, prácticas extracurriculares, voluntariado, un proyecto propio demostrable o un primer empleo de entrada— que convierta la debilidad en experiencia certificable cuanto antes.

15. **Falso**. El criterio del DAFO no es cuánto te afecta, sino si es *interno* (lo puedes cambiar con tus decisiones) o *externo* (solo lo puedes anticipar). Que cierren empresas de tu sector es una fuerza del mercado que no controlas: es una **Amenaza** (externa, negativa), nunca una Debilidad. Una debilidad sería algo interno y corregible, como no tener carné de conducir o un nivel bajo de idiomas.

16. En el peor escenario, si las 6 competencias se adquirieron a la vez y todas tienen 4 años de vida útil, dentro de 4 años podrían quedar obsoletas las 6, es decir, seguirían vigentes **0**.

La cifra ilustra el riesgo de la obsolescencia. La estrategia que lo evita es el **aprendizaje permanente** escalonado: renovar y añadir competencias de forma continua (por ejemplo, actualizar 1-2 al año mediante upskilling) para que la cartera nunca se deprecie por completo a la vez.

17. La **intrínseca** nace de la propia tarea (disfrute, sentido, aprendizaje); la **extrínseca** depende de recompensas externas (sueldo, reconocimiento, miedo a la sanción).

Un puesto sostenido solo por motivación extrínseca es frágil porque, si la recompensa desaparece o se normaliza (el sueldo deja de sorprender, el reconocimiento se acaba), no queda nada que empuje desde dentro: aparece el desgaste y la persona se va a la primera oferta mejor. El autoconocimiento ayuda a buscar puestos alineados con lo que motiva intrínsecamente a cada uno, que son más sostenibles; lo ideal es combinar ambas.

18. Objetivo SMART de corto plazo: «**Realizar las FCT en una empresa de mi sector y conseguir al menos una valoración positiva del tutor antes del 30 de junio**». Es específico (FCT en mi sector), medible (valoración del tutor), alcanzable, realista y con plazo.

Encaje en la hoja de ruta: este sería el peldaño de **corto plazo**; el de **medio plazo** sería conseguir un

primer contrato en el sector en un año, y el de **largo plazo**, consolidar un puesto estable o ascender a grado superior en tres años. Cada nivel se apoya en el anterior.

19. El consejo es **razonable**. Tres cursos genéricos elevan poco tu **empleabilidad externa** porque casi todos los candidatos los tienen: no te *diferencian*. Una especialización certificada en algo demandado y escaso (un carné técnico, una herramienta concreta del sector) te hace distinto del resto de perfiles junior y tiene mayor **valor de mercado**, porque la empresa paga por lo raro y útil, no por lo común.

Matiz: la regla no es absoluta. Si te falta una competencia básica transversal (idiomas, digital) que muchas ofertas exigen como filtro, cubrir ese hueco puede ser prioritario antes de especializarte. La clave es elegir la formación por su impacto en la empleabilidad, no por acumular títulos.

20. Tasa de respuesta = $0/32 = 0\%$. El indicador previsto (ninguna entrevista en 8 semanas) **se activa**: toca revisar.

Dos hipótesis a revisar: (1) el **CV o la carta** no superan el primer filtro (formato, falta de palabras clave, no adaptados a cada oferta); (2) el **mercado objetivo** está mal elegido (sector saturado, perfil que no encaja con lo que piden, o canal de búsqueda equivocado). Conviene cambiar una variable cada vez y volver a medir; eso es revisar el proyecto con datos, no por intuición.