



## La Fundación Adecco ofrece 10 claves para que las personas con baja empleabilidad encuentren trabajo en 2025

- Existen sectores que generan una alta oferta de empleo y abren vacantes que no siempre exigen una alta titulación, como la atención al cliente y las ventas, la logística y el almacén, la hostelería y la restauración, así como los servicios sociosanitarios y el cuidado de personas. “Capacitarse en estas áreas es la llave para encontrar empleo en el menor tiempo posible”.
- Las “soft skills” o habilidades blandas adquieren un papel fundamental cuando las personas tienen baja empleabilidad. Cualidades como el esfuerzo, el espíritu de aprendizaje o la empatía equilibran los conocimientos técnicos y son altamente valoradas por los empleadores. “Si destacamos estas habilidades en nuestra candidatura, las empresas reconocerán nuestro potencial para desarrollarnos en nuestro puesto de trabajo y aportar valor a la compañía”.
- Las competencias digitales se convierten en un imperativo, en un contexto en el que la mayoría de los puestos de trabajo exigen, al menos, intuición tecnológica. “No se trata de ser un experto en nuevas tecnologías, pero sí de manejarlas de forma crítica, eficiente y segura. Aquellas personas que aún no han desarrollado estas competencias afrontan un riesgo creciente de exclusión y, por ello, resulta imprescindible que identifiquen y accedan a vías adecuadas para la adquisición de estas competencias digitales”.
- La Inteligencia Artificial está al servicio de los profesionales que encuentran más dificultades en su búsqueda de empleo. La herramienta CV Maker, del grupo Adecco y su Fundación, es accesible para todas las personas y diseña en pocos minutos un currículum profesional que se adapta a cada oferta de empleo.
- No se recomienda utilizar la misma candidatura para todas las ofertas de empleo, sino adaptar el currículum a cada vacante. Algunos sencillos trucos como utilizar en el currículum la misma terminología que se utiliza en la oferta o resaltar en el CV los requisitos de la misma, nos acercan al empleo deseado.

**Madrid, 21 de enero de 2025.-** El mercado laboral de 2025 viene definido por un panorama de incertidumbre y una transformación continua, impulsada por factores como la revolución tecnológica, los cambios demográficos o las nuevas y crecientes regulaciones. En este contexto, las personas con menor empleabilidad pueden sentirse desorientadas a la hora de establecer una estrategia de búsqueda de trabajo, enfrentándose a numerosas dudas sobre sus posibilidades de éxito.

Con el objetivo de allanarles el camino, la Fundación Adecco ha elaborado un análisis con 10 claves para que las personas que lo tienen más difícil dispongan de orientación clara y práctica para navegar en este mercado laboral tan dinámico y cambiante.

### ¿Qué es tener baja empleabilidad?

Las personas con baja empleabilidad **afrontan mayores dificultades que la media para acceder al mercado laboral y progresar en su carrera profesional**. Esta situación se debe a diferentes factores que limitan su capacidad para construir una candidatura competitiva y atractiva para las empresas.

Entre las principales barreras destacan la **falta de formación**, que conlleva una ausencia de habilidades técnicas y una desconexión con las demandas del mercado laboral, así como los **largos periodos de inactividad laboral**, que pueden derivar en desactualización profesional y pérdida de confianza en las propias capacidades.

Estas dificultades se ven agravadas por circunstancias sociodemográficas como la discapacidad, el hecho de superar los 45 años, pertenecer a un grupo étnico minoritario o ser mujer en riesgo de exclusión social, especialmente en casos como las familias monoparentales o la violencia de género. En estas situaciones, los demandantes de empleo están expuestos a una mayor discriminación, incrementando exponencialmente sus posibilidades de riesgo de exclusión social. Por ello, se antoja imprescindible dotarles de herramientas y recursos sencillos que puedan acercarlos al mercado laboral en el menor tiempo posible.

## 10 claves para encontrar empleo en el menor tiempo posible

### 1.- Capacitarse en los sectores que están generando ofertas de empleo

Las personas que buscan trabajo y no cuentan con un perfil profesional suficientemente competitivo, pueden empezar por dirigirse a aquellos sectores que están generando ofertas de empleo y que, a priori, no exigen grandes titulaciones para todas sus vacantes, sino que en ocasiones es suficiente con cursos que brinden conocimientos básicos, certificaciones de profesionalidad, así como ciertas aptitudes y actitudes.

Conocer estos sectores de alta demanda y capacitarse en ellos es clave para encontrar trabajo en un tiempo más reducido. Algunas de las áreas que están generando una mayor oferta de empleo y que, a priori, no exigen altas titulaciones, son las siguientes:

- **Atención al cliente y ventas.** Se demandan perfiles como dependiente, operador/a de call center o promotor/a. Para acceder más rápidamente a estas posiciones, es interesante realizar cursos básicos de comunicación, técnicas de ventas, gestión de clientes o uso de software de punto de venta.
- **Logística y almacén.** Mozos/as de almacén, repartidores, preparadores de pedidos... Este sector sigue en auge al calor del e-commerce. Para acceder al mismo suelen requerirse certificados de manejo de carretillas elevadoras, gestión de almacenes o conocimiento en software de inventarios. También es interesante participar en cursos sobre logística básica y transporte.
- **Hostelería y restauración.** Este sector demanda de forma continua perfiles de camarero/a, ayudante de cocina, personal de limpieza... Para acceder a estas posiciones, es recomendable acceder a cursos atención al cliente, preparación de bebidas o cocina básica. Además, aprender idiomas puede ser un plus en zonas turísticas.
- **Servicios sociosanitarios y cuidado de personas.** Cuidador/a de personas mayores, auxiliar de servicios en centros de día... para estas posiciones, suelen requerirse certificados de profesionalidad en atención sociosanitaria, primeros auxilios, y cuidado de personas mayores o dependientes. También pueden ser útiles talleres de habilidades emocionales y comunicación.

“Capacitarse en estas áreas de alta demanda es la llave para encontrar empleo en el menor tiempo posible”, **destaca Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco.**

La Fundación Adecco iniciará la próxima semana su **Maratón del Empleo 2025**, con las claves para encontrar trabajo en cada uno de los sectores más demandados.

### 2- Las ‘soft skills’, valor diferencial

Las ‘hard skills’ o habilidades técnicas son las que se pueden aprender a través del estudio o de la experiencia laboral, como manejar programas de ordenador o hablar idiomas. Por ejemplo, un periodista o profesional de la comunicación deberá trabajar su capacidad de expresión y/o redacción o el análisis de grandes volúmenes de datos.

Sin embargo, estas competencias no son suficientes por sí solas, sino que cada vez se tienen más en cuenta las llamadas 'soft skills' (habilidades blandas), es decir **cualidades personales que ayudan a trabajar bien y a relacionarse mejor con otras personas como la comunicación, la empatía, la colaboración o el liderazgo**. En la actualidad, las empresas buscan personas que, además de tener conocimientos técnicos, sepan trabajar en equipo, tomar decisiones de forma equilibrada y adaptarse a nuevas situaciones.

**Las 'soft skills' o habilidades blandas son especialmente importantes para las personas que llevan mucho tiempo fuera del mercado laboral o que no cuentan con una elevada formación, siendo cada vez más estratégico ponerlas en valor.**

En caso de periodos prolongados de inactividad es importante reflexionar sobre lo que se ha aprendido en ese tiempo (por ejemplo, si se ha estado cuidando de algún familiar, seguramente se hayan desarrollado valores como la empatía o la vocación de servicio). La guía [Eres lo que te gusta](#), permite identificar de forma rápida las habilidades blandas a través de los hobbies o aficiones.

**“Si destacamos estas habilidades blandas en nuestra candidatura, las empresas reconocerán nuestro potencial para desarrollarnos en nuestro puesto de trabajo y aportar valor a la compañía”, afirma Begoña Bravo.**

### 3.- Dominar las competencias digitales: una clave imprescindible

En un mercado laboral en el que la tecnología está integrada en casi todos los procesos de selección, manejar nuevas herramientas y plataformas digitales es de vital importancia para cualquier oferta de empleo en 2025, tanto las centradas en roles técnicos como aquellas que tradicionalmente no requerían estas competencias.

En efecto, hoy en día, la gran mayoría de las posiciones exige, al menos, intuición tecnológica, es decir, la capacidad de manejar plataformas digitales de forma crítica, eficiente y segura. Por ejemplo, muchas empresas de limpieza ya utilizan aplicaciones móviles para asignar tareas, registrar el tiempo trabajado y reportar incidencias. Por ello, las competencias digitales hoy también son necesarias para los profesionales de este sector.

**Los demandantes de empleo con baja empleabilidad habrán de trabajar estas competencias digitales, capacitándose a través de cursos y/o formaciones que les permitan enfrentarse a procesos de selección y herramientas eminentemente digitales.** Es interesante consultar cursos gratuitos del SEPE, del Ayuntamiento de cada zona o de entidades como la Fundación Adecco que, a través de su [Escuela Digital para el Empleo](#), forma anualmente a miles de personas en riesgo de exclusión social.

**“Las personas que aún no han superado la barrera digital afrontan un riesgo creciente de exclusión y, por ello, resulta imprescindible que identifiquen y accedan a vías adecuadas para la adquisición de estas competencias”, destaca Bravo.**

### 4.- La IA para crear un CV ganador

Para optimizar la búsqueda de trabajo es importante conocer todos los recursos disponibles, teniendo en cuenta herramientas de Inteligencia Artificial que pueden resultar de gran ayuda en el proceso. Es el caso del **CV Maker** del grupo Adecco y su Fundación que, en pocos minutos, diseña automáticamente un currículum profesional que se adapta a cada oferta de empleo.

Además, el CV Maker es accesible para todas las personas. Se trata de una herramienta intuitiva que hace que el empleo sea accesible para cualquier profesional, sin excepciones y sin necesidad de crear una cuenta.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco y de Sostenibilidad de Grupo Adecco**: “el CV Maker es un gran ejemplo del potencial transformador de la IA y cómo puede ayudar a personas con discapacidad, personas migrantes sin idiomas, aquellas que hacen su primer currículum o personas con bajo perfil socioeconómico o educativo”.

## 5. Adaptar el CV a cada oferta: la tendencia convertida en norma

Desde hace más de una década no se recomienda utilizar un mismo currículum para todas las ofertas de empleo, sino que cada vez es más importante la personalización. Si por ejemplo, buscamos empleo de administrativo/a y la oferta es para el área logística, es importante **resaltar las funciones específicas dentro de este sector** (gestión de albaranes, control de stock, etc.), así como poner el foco en habilidades como el cumplimiento de plazos de entrega o la responsabilidad. Si el currículum es demasiado genérico y solo enumera tareas administrativas básicas como la atención telefónica o gestión documental, seguramente la candidatura no será suficientemente atractiva para la empresa.

En esta misma línea, es **importante utilizar en el currículum la misma terminología que se utiliza en la oferta y resaltar los requisitos imprescindibles que en ella se detallan**. Por ejemplo, si piden carnet de carretillero y coche propio, es buena idea destacarlo en negrita en el CV para que el seleccionador lo perciba rápidamente. Por último, es muy importante **poner en valor logros alcanzados** en empleos anteriores (por ejemplo, aumento de ventas o facturación, diseño de nuevas herramientas, etc.).

“Con estas sencillas adaptaciones, podemos transformar nuestro currículum en una herramienta mucho más atractiva y efectiva para captar la atención de los reclutadores. Mostrar que comprendemos las necesidades específicas del puesto y que poseemos las competencias demandadas por la empresa es clave para superar el proceso de selección”, asegura Bravo.

## 6. Flexibilidad, el “superpoder” que incrementa nuestra empleabilidad

Junto a las competencias digitales emerge otro gran valor imprescindible, especialmente si no se cuenta con una elevada formación. Se trata de la flexibilidad. Ser flexible implica estar abierto a desempeñar diferentes tareas y/o asumir responsabilidades fuera del área habitual.

La flexibilidad es un atributo muy valorado por las empresas porque implica estar dispuesto a aprender y a actualizarse continuamente, aportando valor a la compañía. Para demostrar la flexibilidad en un proceso de selección, es importante prestar atención a los siguientes tips:

- Destacar experiencias en diferentes sectores o con diferentes tipos de contratos.
- Resaltar habilidades aprendidas fuera del entorno laboral formal (por ejemplo, el voluntariado)
- Mostrar predisposición al aprendizaje continuo mencionando cursos recientes o nuevas certificaciones.

“En un proceso de selección, demostrar flexibilidad marca la diferencia, ya que refleja una actitud de aprendizaje permanente y una capacidad para contribuir activamente ante los retos empresariales”- destaca Bravo.

## 7. El reto de ser visible en el mercado oculto

En España, 3 de cada 4 ofertas de empleo no son visibles porque las empresas las cubren con sus propias fuentes de reclutamiento, bases de datos, intermediarios o referencias de personas de confianza. Es lo que se llama “mercado oculto”. Por este motivo, una de las claves para optimizar la búsqueda de empleo en 2025 será acceder a este tipo de ofertas “escondidas”. A tal fin, es muy importante planificarse y proponerse tareas como las siguientes:

- **Enviar candidaturas espontáneas y propuestas activas a las empresas.** No esperar a que ellas publiquen sus ofertas. Si nos interesa trabajar en una compañía en concreto, es una buena opción contactarles directamente, preferiblemente registrándonos en los portales de empleo que en ocasiones tienen habilitados. Si no existe esta opción, podemos redactar un mail de autocandidatura.

- **Contactar con personas de confianza** y comunicarles que estamos buscando empleo (amigos, familiares, vecinos, ex compañeros de trabajo, profesores, etc.) . De este modo, tendremos más posibilidades de acceder a oportunidades de empleo antes de que sean divulgadas.

“En 2025, quienes sepan abrirse paso en este circuito informal estarán un paso por delante en su búsqueda de empleo”, explica Bravo.

## 8.- Modernizar el método tradicional: ‘networking’ estratégico

El ‘networking’ es una práctica muy importante para las personas que buscan trabajo. Consiste en crear y fortalecer la red de contactos profesionales para multiplicar las posibilidades de empleo. Durante los últimos años, el networking ha aumentado su importancia, siendo fundamental para las personas que busquen trabajo en 2025, especialmente si no tienen una alta empleabilidad. Para hacer un ‘networking’ estratégico es importante:

- Asistir a eventos, ferias y conferencias del sector en el que buscamos empleo y participar activamente en foros y debates.
- Conectar con reclutadores y profesionales en LinkedIn, localizando a profesionales de empresas en las que nos gustaría trabajar.
- Pedir recomendaciones y referencias a antiguos jefes y compañeros de trabajo.

“Al invertir en estas relaciones, no solo aumentamos nuestras posibilidades de encontrar empleo o avanzar en nuestra carrera, sino que también nos posicionamos como profesionales activos y comprometidos en nuestra área de especialización”, expresa Begoña Bravo.

## 9.- Construir una marca personal para dejar una huella única

¿Qué es la marca personal? Se trata de la imagen que proyectamos a los demás sobre quiénes somos, qué sabemos hacer y qué valor podemos aportar. En otras palabras, es la combinación de habilidades, experiencias, valores y personalidad. La marca personal nos diferencia del resto y nos hace reconocible en el entorno profesional.

La marca personal se construye **online (redes sociales, blogs, etc.) y también offline (encuentros, ferias, voluntariados, ‘networking’...)**. En un entorno tan competitivo como el actual, hay que tratar de ser el mejor candidato para las empresas y trabajar de forma continua la marca personal.

Para construir una buena marca personal es importante crear un perfil profesional en redes sociales como LinkedIn pero, además, proyectar una buena imagen en las entrevistas de trabajo, tratando de transmitir al reclutador valores clave como la honestidad, el esfuerzo o la superación. **El voluntariado** vuelve a destacar como una práctica clave para mejorar la marca personal y transmitir una buena imagen a las empresas.

Para la marca personal online, es importante prestar atención a las ‘keywords’. Por ejemplo, si buscamos empleo como administrativo, algunas ‘keyword’s serán: “habilidades de comunicación”, “microsoft Office” o el mismo término en inglés, “assistant”.

“Invertir en la marca personal mejora la empleabilidad de las personas que lo tienen más difícil, proporcionándoles también confianza y reconocimiento en su sector”, explica Bravo.

## 10.-Salud mental y actitud positiva, motor de éxito

En un mercado laboral tan competitivo como el actual, el proceso de búsqueda de empleo puede ser largo. Por eso, es importante establecer rutinas diarias y descansar cuando sea necesario.

Es preciso **ser constante, pero siempre huyendo de la excesiva autoexigencia**. En este sentido, es importante celebrar cada pequeño logro (contactos en redes, entrevistas, aprendizajes, etc.) y mantener una mentalidad de crecimiento: cada experiencia suma y nos acerca a nuestro objetivo profesional.

“Cuidar la salud mental en la búsqueda de empleo implica gestionar expectativas y establecer metas realistas para evitar la frustración y trabajar con una visión más positiva. Invertir en salud mental no solo es clave para nuestro bienestar personal, sino también para proyectar una imagen más segura y equilibrada en los procesos de selección”, explica Bravo.

### ***Sobre Fundación Adecco***

*Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.*

- *Personas con discapacidad*
- *Mayores de 45 años parados de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

---

### ***Más información:***

*Comunicación Fundación Adecco*

*Irene Gil/Elena Arranz*

[irene.gil@adecco.com/elena.arranz@adecco.com](mailto:irene.gil@adecco.com/elena.arranz@adecco.com)

*917 00 49 20*