



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y
Dirección de Empresas**

La influencia de las Redes Sociales en la empleabilidad de los universitarios

Presentado por:

Cristina Calleja Martínez

Tutelado por:

D^a María Pilar Pérez Santana

Valladolid, julio de 2023



ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN / ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN	6
2. BASES CONCEPTUALES	7
2.1. La búsqueda del primer empleo	7
2.1.1. Reclutamiento de candidatos	8
2.1.1.1. Métodos tradicionales de reclutamiento de candidatos	8
2.1.1.2. Nuevas tendencias en reclutamiento del candidato	10
2.1.2. Búsqueda de empleo de los candidatos	12
2.2. La formación en empleabilidad	13
2.2.1. Concepto de empleabilidad	13
2.2.2. Ventajas y estrategias de formarse en empleabilidad	13
3. METODOLOGÍA	16
3.1. ¿Por qué Instagram?	16
3.2. Elección de las dos expertas en empleabilidad	16
3.3. Diseño del trabajo de campo	17
4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	20
4.1. Temáticas de empleabilidad generadas por Eva Porto	20
4.1.1. Pruebas de selección	20
4.1.2. Cómo encontrar trabajo	24
4.1.3. Curiosidades sobre empleo	27
4.2. Temáticas de empleabilidad generadas por Inés Moya	28
4.2.1. Información sobre empleabilidad	28
4.2.2. Pruebas de selección	29
4.2.3. Formación complementaria	32
4.2.4. Cómo encontrar trabajo	32
4.2.5. Prácticas tituladas y ofertas de empleo	35
4.3. Algunas recomendaciones para mejorar tu empleabilidad	35
5. CONCLUSIONES	38
6. BIBLIOGRAFÍA	41
6.1. Libros y artículos	41
6.2. Webgrafía	41
7. ANEXOS	44



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1.1.1. Medios tradicionales de publicaciones de ofertas de empleo.

Tabla 2.1.1.2. Portales de empleo y Redes Sociales más utilizadas en la actualidad para captar talentos.

Tabla 2.2.2 Estrategias para mejorar la empleabilidad de los candidatos.

Tablas 3.3. Trabajo de campo de la temática de empleabilidad generadas por Eva Porto e Inés Moya.

Tabla 4.1.1. Principales consejos de Eva Porto para un realizar un Currículum Vitae eficaz.

Tabla 4.1.1. Consejos para realizar una entrevista de trabajo por Eva Porto.

Tabla 4.1.2. Consejos para encontrar empleo generados por Eva Porto.

Tabla 4.1.2. Consejos de Eva Porto para crearse un perfil profesional en LinkedIn sin experiencia laboral.

Tabla 4.2.2. Consejos para dar una buena imagen según Inés Moya en una entrevista de trabajo.

Tabla 4.2.4. Consejos generados por Inés Moya para encontrar empleo.

Tabla 4.2.4. Consejos para utilizar LinkedIn según Inés Moya.

Tabla 4.3. Recomendaciones para las pruebas de selección.

Tabla 4.4. Recomendaciones sobre cómo buscar empleo.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1.2. Método de búsqueda de empleo de los candidatos, según un informe de empleo de 2017.

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo I. Currículum amplio de Eva Porto Soto.

Anexo II. Currículum amplio de Inés Moya de la Calle.



RESUMEN

La búsqueda del primer empleo puede resultar una tarea compleja para muchos jóvenes universitarios, porque hay muchas dudas de cómo empezar y qué hacer para conseguirlo lo antes posible. Por otro lado, es vital la formación en empleabilidad, dado que esto les puede ayudar y facilitar su inserción laboral lo antes posible.

Las Redes Sociales profesionales pueden servir como un instrumento útil para aquellos que quieran encontrar su primer empleo, porque profesionales en recursos humanos les pueden orientar para conseguirlo. Este Trabajo de Fin de Grado pretende analizar dos expertas en orientación para la empleabilidad que conectan con los jóvenes a través de Instagram, entre otros medios. Ellas son: Eva Porto (no pertenece a la Universidad de Valladolid) e Inés Moya (de la Universidad de Valladolid).

Palabras clave:

Formación en empleabilidad; Búsqueda del primer empleo; Redes Sociales profesionales; Universitarios.

Clasificación JEL:

M53 Formación.

O15 Recursos humanos; Desarrollo humano; Distribución de la renta; Migraciones.



ABSTRACT

The search for the first job can be a complex task for many young university students, because there are many doubts about how to start and what to do to get it as soon as possible. On the other hand, employability training is vital, since this can help them and facilitate their job placement as soon as possible.

Professional Social Networks can serve as a useful tool for those who want to find their first job, because human resources professionals can guide them to achieve it. This Final Degree Project aims to analyze two employability guidance experts who connect with young people through Instagram, among other means. They are: Eva Porto (not from the University of Valladolid) and Inés Moya (from the University of Valladolid).

Keywords:

Training in employability; Search for the first job; Professional Social Networks; University students.

JEL classification:

M53 Training.

O15 Human resources; Human development; Distribution of income; migrations.



1. INTRODUCCIÓN

Internet es considerado como la red informática de comunicación más importante a nivel global y que ha marcado un antes y un después en la vida de las personas. Actualmente, esta red tiene un gran protagonismo en los procesos de búsqueda de empleo, tanto para las empresas como para los candidatos que quieren formar parte del mercado laboral.

Las páginas Web de búsqueda de empleo donde se publican ofertas, llevan años existiendo y siendo las más utilizadas, pero las Redes Sociales profesionales se han convertido las verdaderas protagonistas para buscar ofertas de empleo y, también, candidatos. Por otro lado, también sirven de canal de comunicación para los expertos en empleabilidad para informar y formar en la materia.

En particular, Instagram es una de las herramientas más utilizadas por los jóvenes universitarios, donde se puede compartir contenido por medio de vídeos, fotos o texto sobre empleabilidad. Es, por ello, que el motivo principal de este TFG es conocer el impacto que tiene esta plataforma para encontrar un primer empleo para universitarios a través de analizar las dos cuentas de esta red de dos expertas en la materia: Eva Porto (que no pertenece a la UVa) e Inés Moya (que pertenece a la UVa).

La motivación que me ha llevado a realizar este proyecto es que como recién graduada en el grado de Administración y Dirección de Empresas, me encuentro en la situación activa de búsqueda de mi primer empleo como muchos jóvenes, en particular, universitarios que están en mí misma situación o que están trabajando de forma temporal, pero que quieren incorporarse a un trabajo afín a la formación académica recibida. Además, el tema que se trata está relacionado con la asignatura de recursos humanos de mi grado, que me ha resultado de gran interés y utilidad para mi futuro laboral.

El trabajo se ha estructurado de la siguiente forma. En primer lugar, se describen las bases conceptuales del trabajo, haciendo hincapié en las nuevas tendencias en la búsqueda de empleo y la importancia de formarse en empleabilidad. En segundo lugar, se describe la metodología que se utiliza para desarrollar el trabajo de campo, y, posteriormente, se analizan los resultados obtenidos. Por último, se cierra con unas conclusiones del mismo.



2. BASES CONCEPTUALES

En este apartado asentamos las bases conceptuales de este trabajo: la búsqueda del primer empleo y, posteriormente, la formación para ser más empleable.

2.1. La búsqueda del primer empleo

En la actualidad, son muchos los estudiantes capaces de compaginar sus estudios universitarios con trabajos temporales (conocidos como la generación de los “sisis”) en los cuales van adquiriendo competencia laboral, pero, también son muchos los estudiantes que nunca han tenido ningún trabajo anteriormente. Además, muchos de los trabajos realizados no tienen ningún vínculo con la formación académica que cursan.

Por eso, una vez finalizada la carrera universitaria surge la gran duda: “¿cómo buscar mi primer empleo?” (blog primer empleo) ¹. La respuesta a esta cuestión no es sencilla, por eso es necesario conocer las cinco herramientas/consejos que ayuden a este primer acceso al mundo laboral (Blog ocupa2, 2022) ²:

En primer lugar, es necesario diseñar un buen Currículum Vitae dónde, entre otros apartados, se indiquen cuáles son las mejores aptitudes del candidato. Por otro lado, en el apartado de experiencia laboral, hay que resaltar aquellas tareas que se han desempeñado en el caso de haber ocupado algún puesto de trabajo temporal, y si no es el caso, añadir las labores que se han llevado a cabo en el caso de haber realizado algún voluntariado, prácticas externas en alguna entidad, haber realizado algún proyecto o formación complementaria a la carrera. Además, también se puede redactar una carta de presentación donde poner las habilidades personales del candidato, junto con la motivación para ocupar un determinado puesto de trabajo.

Una vez diseñado el currículum es importante enviarles a todas las fuentes de reclutamiento externo de las empresas, para tener más oportunidades para formar parte de sus procesos de selección: Oficinas públicas de empleo, Empresas de trabajo temporal (ETT), Consultoras de selección, Colegios Profesionales, etc.

¹ <https://www.primerempleo.com/blogs/blog.asp?id=596>

² <https://ocupa2.com/blog/asesoramiento-laboral/como-conseguir-trabajo-por-primera-vez/>



En segundo lugar, es aconsejable buscar prácticas o becas profesionales en empresas e instituciones. Este punto es muy importante debido a que, en la universidad no siempre son obligatorias, pero sí que es recomendable realizarlas, dado que sirven para tener un primer contacto con el ámbito laboral en empresas donde los estudiantes pueden poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas en su formación.

En tercer lugar, hay que tener actualizado tanto el currículum, como el perfil de LinkedIn o de los portales de empleo, debido a que, durante el periodo de búsqueda, puede que el candidato vaya enriqueciendo, ampliando el mismo y es importante incorporarlo. Además, es interesante ir creando “tu propia marca personal” para poder diferenciarse del resto de los candidatos.

En cuarto lugar, hay que utilizar la red de contactos o *networking* para encontrar trabajo. Esta red de contactos la forman aquellas personas de tu entorno personal, académico y/o profesional. Cuanto más amplia sea, más posibilidades hay de conseguir empleo.

Por último, es necesario prepararse correctamente las entrevistas de trabajo, en las cuales, hay que aprovechar la oportunidad para poder destacar el valor que se puede aportar a la empresa con la formación, actitudes y aptitudes que se tienen. Es decir, hay que utilizar ese tiempo con el reclutador para destacar los puntos fuertes y conseguir ser escogido para cubrir el puesto que necesitan.

2.1.1. Reclutamiento de candidatos

El proceso de reclutamiento es “*el primer paso del proceso de contratación y que supone la reserva de candidatos para un determinado puesto de trabajo*” (Gómez- Mejía, 2008). De forma más amplia se puede definir este proceso como “*el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de manera que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo*” (Dolan, 2007).

2.1.1.1. Métodos tradicionales de reclutamiento de candidatos

Hace unas décadas no existía Internet y los medios que tenían las empresas para buscar candidatos idóneos para cubrir puestos vacantes eran los que se muestran en la tabla 2.1.1.1. Como puede observarse son medios limitados a canales de comunicación escritos o audiovisuales. Asimismo, su difusión es más tardía y requiere de mayor coste



que las nuevas tendencias, que se expondrán más adelante.

Tabla 2.1.1.1. Medios tradicionales de publicaciones de ofertas de empleo

Medios	Descripción
Periódicos y revistas	Medio de comunicación escrito donde se publicaban ofertas de empleo, especialmente, en las ediciones dominicales.
Radio	Espacio de comunicación donde se comunicaba a los oyentes ofertas de trabajo.
Teletexto	Servicio de información a través de texto por medio de la televisión donde se encontraban anuncios de empleo.
Tablones de anuncios	Era muy común publicar ofertas en tablones físicos de las empresas para que la gente interesada pudiera enviar su Currículum Vitae.
Autocandidatura o candidatura espontánea	El candidato acudía personalmente a las empresas donde quería trabajar y entregar su currículum en papel escrito a mano.
Consulta de los archivos de la entidad	La empresa hace uso de los datos que tiene sobre los candidatos que se han presentado a procesos de selección o que han entregado en persona su currículum anteriormente.
Candidatos propuestos por empleados de la entidad	Los propios trabajadores saben las necesidades que tiene la entidad, por eso, pueden proponer a candidatos de su entorno que se ajusten más al perfil que buscan.
Empresas de trabajo temporal, agencias públicas de empleo y colegios profesionales	A través de estos medios, las empresas buscan a candidatos que cumplan los requisitos para ocupar un determinado puesto de trabajo.

Fuente: Elaboración propia, adaptado de la revista Manager Magazine (2014) y De la Calle Durán y Ortiz de Urbina (2018).



2.1.1.2. Nuevas tendencias en reclutamiento del candidato

Las nuevas tendencias en reclutamiento *online* que llevan a cabo las empresas vienen marcadas por el uso de Internet y, en especial, por las Redes Sociales profesionales, como se mostrará más adelante. A este proceso de reclutamiento se le conoce como reclutamiento 2.0. o *Social Recruiting*. Dicho con otras palabras, es *la nueva forma de reclutar talento a través de Internet, de manera rápida, económica y eficaz. Así, este proceso se lleva a cabo, fundamentalmente, en portales de empleo, redes sociales y páginas web de empresas*” (blog Interimgrouphr, 2022)³.

Los principales medios para llevar a cabo este proceso son: portales de empleo y Redes Sociales profesionales:

- **Portales de empleo**

Estas páginas Webs pueden ser de dos tipos: portales de empleo generalistas y portales de empleo especializados. Para este apartado, nos vamos a centrar en las generalizadas que son consideradas como: *“portales de empleo en los que aparecen publicadas ofertas de trabajo de todos los sectores de actividad”* (González, 2005).

Estas Webs son muy utilizadas en nuestro país y las más utilizadas hoy en día son: InfoJobs, Infoempleo y Monster (tabla 2.1.1.2).

- **Redes Sociales profesionales**

Estas plataformas están enfocadas a relaciones comerciales y a los negocios. Por lo tanto, las redes pueden poner en contacto a individuos y a través de ellas, éstos se relacionan, actuando tal y como son, permitiendo así a las empresas ver los comportamientos que tienen los candidatos de forma más objetiva que en una entrevista (Rojas, 2010). Este autor, señala las ventajas que tienen las Redes Sociales profesionales para llevar a cabo el proceso de reclutamiento por una organización:

- Permiten interactuar a la vez con muchas personas y el talento de los candidatos es más fácil de encontrar. A su vez, facilita evaluar y filtrar a los individuos potenciales.

³ <https://interimgrouphr.com/blog/reclutamiento-2-0/#:~:text=El%20Reclutamiento%202.0%2C%20tambi%C3%A9n%20llamado,y%20p%C3%A1ginas%20web%20de%20empresas.>



- Permite ponerse en contacto con posibles candidatos que no hayan formado antes parte del proceso de selección o que incluso, no hayan visto la oferta de trabajo. Además, los datos tanto personales como profesionales del candidato están mucho más detallados y son más fáciles de verificar.
- Los costes son menores que en reclutamiento tradicional.
- Permite crear la marca del empleador.

Las Redes Sociales más utilizadas actualmente para la captación de talentos son: LinkedIn, Instagram, Facebook y Twitter (tabla 2.1.1.2).

Tabla 2.1.1.2. Portales de empleo y Redes Sociales más utilizadas en la actualidad para captar talentos

	Sitios Web	Descripción
Portales de Empleo	InfoJobs www.infojobs.net	Bolsa de empleo cuya Web está especializada en el mercado español. Es la más utilizada actualmente.
	Infoempleo www.infoempleo.com/	Web donde se difunden ofertas de empleo y pone en contacto a empresas con candidatos.
	Monster www.monster.es/	Buscador de empleo y que, además, ofrece consejos de como encontrar trabajo.
Redes Sociales profesionales	LinkedIn www.linkedin.com	Es una red social profesional más importante a nivel mundial, que está orientada a poner en contacto a empresas con candidatos. Permite, además crear una red de contactos profesionales o <i>networking</i> .
	Instagram www.instagram.com	Red social donde se pueden subir fotos y videos de duración corta. Se utiliza con perfiles personales y perfiles profesionales.
	Facebook www.facebook.com	Red Social que permite mantener el contacto con candidatos y empresas, además, se pueden crear grupos profesionales, publicar ofertas y noticias.
	Twitter www.twitter.com	Plataforma digital que permite a los usuarios mantener el contacto con profesionales, a través de mensajes y, a su vez, se publican ofertas y noticias de interés.

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Celaya (2008).

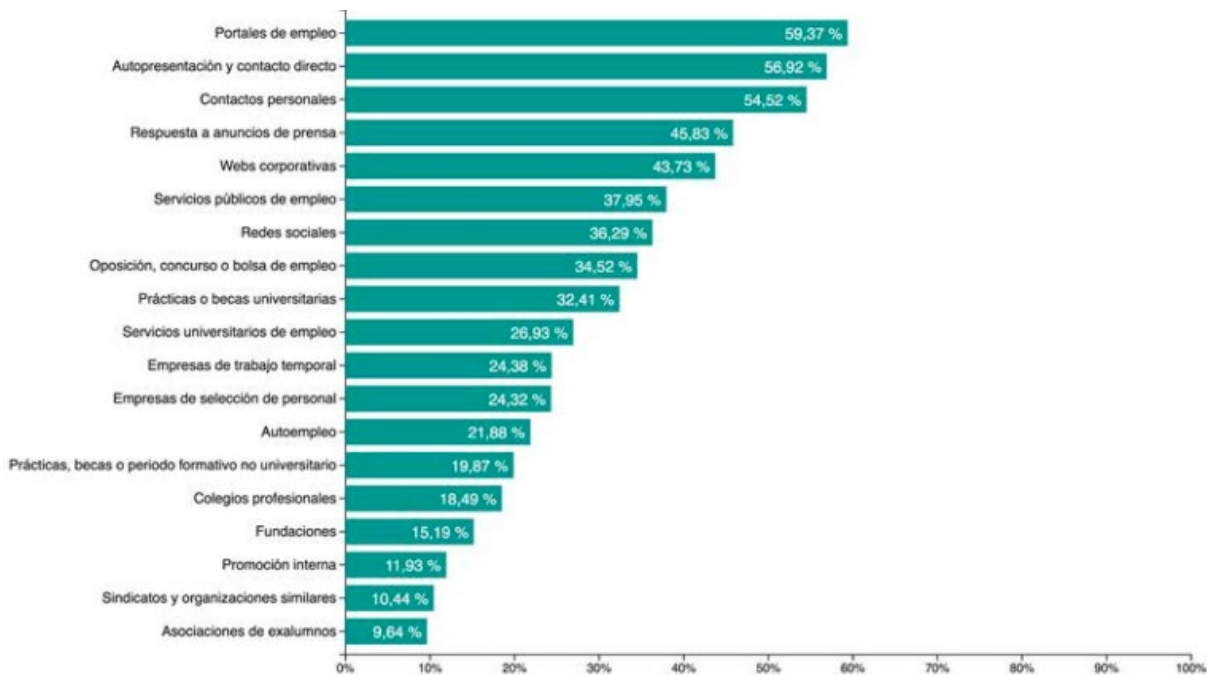


2.1.2. Búsqueda de empleo de los candidatos

En el gráfico 2.1.2. se pueden observar los métodos que utilizan los recién graduados universitarios para buscar su primer empleo (informe de barómetro de empleabilidad y empleo universitarios, 2017). Los portales de empleo, la red de contactos y las autocandidaturas lideran esta lista con más del 50%.

Asimismo, se puede observar cómo Redes Sociales profesionales están consiguiendo ser uno de los medios más utilizados entre los candidatos para conseguir este fin, concretamente, un 36,29%, según el estudio realizado el pasado año 2017.

Gráfico 2.1.2. Método de búsqueda de empleo de los candidatos, según un informe de empleo de 2017



Fuente: https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/1165/1/INFORME_OEEU_2017_FINAL_27-2-2018_rep.pdf.

LinkedIn es la Red Social profesional que más utilizan actualmente los candidatos para buscar empleo. Un estudio reciente afirma que el 16,2% de los usuarios de LinkedIn entra cada día a la red social profesional; el 35% lo hace al menos una vez al mes, pero la gran mayoría de los usuarios lo hace solo de manera ocasional. Los usuarios actualizan su perfil cuando tienen por objetivo encontrar trabajo o quieren encontrar una nueva oportunidad profesional (Moreno, 2023).



2.2. La formación en empleabilidad

Una de las formas de facilitar la búsqueda del primer empleo es formarse en empleabilidad. A ello se dedican los siguientes epígrafes.

2.2.1. Concepto de empleabilidad

El término de empleabilidad proviene de *Employability*, utilizado en Reino Unido por primera y que al mismo tiempo proviene de la unión de los términos de *employ* (empleo) y *ability* (habilidad): *“habilidad para obtener o conservar un empleo”* como señala Campos (2003).

La empleabilidad es un concepto muy utilizado en el lenguaje de los recursos humanos y se define, según la Real Academia Española (RAE) como: *“conjunto de actitudes y aptitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”*.

Muchos expertos en la materia han definido este término, como es el caso de Gonzalo Martínez de Miguel que afirma que: *“la empleabilidad es el potencial que tiene una persona de ser empleada en un momento dado, de ser atractiva para el mercado de trabajo. Y es que hay personas que tienen más posibilidades de ser contratadas, para desarrollar una labor, que otras”* (revista digital observatorio de RRHH, 2020).

Está demostrado, según muestran algunos estudios y estadísticas oficiales que el sistema educativo de hoy en día, no es capaz de preparar a los estudiantes universitarios laboralmente, es decir, los alumnos no están formados en empleabilidad. A continuación, se explicará por qué es importante formarse en empleabilidad y las ventajas que tiene a la hora de buscar un primer empleo.

2.2.2. Ventajas y estrategias de formarse en empleabilidad

El concepto de formación ha sido definido por diversos autores a lo largo del tiempo y una de las definiciones es: *“el proceso reactivo por el que se forma a los empleados en habilidades específicas para corregir deficiencias en el desarrollo de su trabajo actual”* (De la Calle Durán y Ortiz de Urbina, 2018).

Formarse en empleabilidad es crucial, debido a que se aumentan las actitudes y aptitudes de aquellos que deseen encontrar, mantener o ascender en su puesto de trabajo para conseguir, de este modo, una recompensa tanto a nivel económico, como personal.



Las universidades pueden tomar una serie de medidas para aumentar la empleabilidad de jóvenes universitarios. Según recoge el Espacio Europeo de Educación Superior (EES) ⁴, el objetivo principal de la educación superior es “proporcionar a los estudiantes aquellos conocimientos, actitudes y comportamientos que los candidatos necesitan y demandan los empleadores, y garantizar que tengan las oportunidades para mantener o renovar estas habilidades y atributos a lo largo de su vida laboral” (Michavila, Martínez, y Martín-González, 2017).

En la siguiente tabla (tabla 2.2.2) se recogen una serie de estrategias para mejorar la empleabilidad de los candidatos y que pueden servir para aumentar las posibilidades de conseguir el empleo deseado y destacar del resto de los aspirantes. En concreto son: formación continua, actualizar el currículum y los perfiles profesionales de las Redes Sociales, realizar autocandidaturas o candidaturas espontáneas, prepararse la entrevista de trabajo, ampliar la red de contactos o *networking*, ser flexibles y adaptarse a las circunstancias, mantener informado y actualizado sobre la industria, desarrollar mentalidad de crecimiento y buscar asesoramiento de profesionales.

⁴ Es un proyecto fomentado por la gran mayoría de países europeos (entre ellos España) que tiene como objetivo promocionar la movilidad y la empleabilidad de los ciudadanos europeos mediante la armonización de los sistemas de educación superior de los países de la UE.



Tabla 2.2.2 Estrategias para mejorar la empleabilidad de los candidatos

Estrategias empleabilidad	Descripción
Competencias transversales o suaves o <i>soft skills</i>	Capacidad de gestionar la presión, inteligencia emocional, creatividad, trabajo en equipo, la organización, comunicación, etc. Son las competencias de empleabilidad más relevantes.
Aprender idiomas	Es aconsejable dominar un idioma para utilizarlo en la industria en la que se quiere trabajar.
Actualizar el Currículum Vitae y el perfil de LinkedIn	Actualizar la formación y/o experiencias adquiridas, para que lo puedan ver los reclutadores.
Prepararse para la entrevista de trabajo	Destacar los puntos fuertes, informarse previamente sobre la empresa y prepararse preguntas tradicionales que realizan: '¿Por qué deberíamos contratarte?' 'Puntos fuertes y débiles', etc.
Formación continua y mejorar habilidades	Invertir en cursos de formación en empleabilidad, seminarios, talleres, títulos certificados, etc.
Ampliar red de contactos o <i>networking</i>	Asistir a eventos relacionados con la industria, unirse a grupos profesionales en las Redes Sociales, etc.
Ser flexible y adaptable	Estar dispuesto a asumir más responsabilidades, adaptarse a nuevos métodos de trabajo, etc.
Mantenerse actualizado en la industria	Informarse para estar al día sobre las nuevas tendencias.
Autocandidatura	Personalizar el currículum y enviárselo a las empresas.
Perfil profesional en las Redes Sociales	Permite poner en contacto a candidatos y a empresas y encontrar oportunidades de empleo, entre otros.
Desarrollar mentalidad de crecimiento o <i>growth mindset</i>	Sirve para desarrollar hábitos y comportamientos que impulsen al éxito profesional, alcanzando logros y metas en un determinado puesto de trabajo.
Buscar asesoramiento	Los expertos profesionales ayudan al candidato con la preparación de la entrevista, la redacción del currículum, a mejora de los perfiles profesionales, etc.

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Barreto (2022) y UNIR Empleo – COIE (2023).



3. METODOLOGÍA

En este apartado se va a describir cómo se ha llevado a cabo el trabajo de campo de este trabajo de fin de grado, justificando la elección de las fuentes de información y cómo se ha procedido a ello.

3.1. ¿Por qué Instagram?

Una de las Redes Sociales que más consumen los jóvenes hoy en día y ha pasado a ser una de las más relevantes en el mundo, es Instagram. En particular, se está poniendo muy de moda subir vídeos de duración corta en el que se explican cosas de interés para los usuarios que sigan ese determinado perfil o cuenta.

Por ello, hemos seleccionado esta plataforma para realizar este trabajo. Por un lado, estoy habituada en su uso, y, por otro lado, es una de las que más alcance tiene actualmente y se puede utilizar en cualquier dispositivo conectado a Internet.

En particular, buscamos contenido relacionado con la empleabilidad de los jóvenes universitarios, objetivo fundamental de este trabajo.

3.2. Elección de las dos expertas en empleabilidad

De todas las personas influyentes en esta temática de empleabilidad en Instagram, nos hemos quedado con el estudio en profundidad de dos de ellas: Eva Porto e Inés Moya.

Yo como universitaria a punto de salir al mercado laboral tengo incertidumbre, desinformación e inquietud con cómo actuar, qué pasos dar, cómo diseñar mi Currículum Vitae, cómo enfrentarme a mi primera entrevista de trabajo, etc.

En el caso de las dos protagonistas son referentes en estas cuestiones y, las dos, utilizan la Red Social Instagram como “altavoz” para llegar a la población más joven.

Por un lado, Eva Porto es una psicóloga que está especializada en recursos humanos y tiene experiencia en el área de selección. Ahora, asesora a través de su cuenta de Instagram (<https://www.instagram.com/evaportorrhh>), dónde cuenta con más de



800.000 seguidores y, también, usa otra Red Social llamada TikTok ⁵.

Es considerada una *influencer*, porque es un referente para muchos. Recientemente ha sacado un libro⁶ tratando el tema de empleabilidad y cuenta con su propio taller para aprender a hacer un buen Currículum Vitae que permita diferenciarse del resto de los candidatos. Además, realiza de vez en cuando charlas en alguna facultad y entrevistas para medios de comunicación dónde aporta más información sobre el asunto en cuestión (véase anexo I para currículum completo).

Esta experta tiene como objetivo ayudar a jóvenes para desarrollar su perfil profesional, facilitarles la búsqueda de empleo y aconsejarles sobre cómo afrontar el proceso de reclutamiento de un modo más efectivo.

Por otro lado, Inés Moya está Licenciada en Sociología y está especializada en Coaching laboral y competencias transversales. Ahora, desempeña el papel de asesora laboral y trabaja en el Servicio de Orientación de la Fundación General de la Universidad de Valladolid (FUNGE) (véase anexo II para currículum completo).

Es la cara visible de Instagram (<https://www.instagram.com/o.alumniuva>), donde alumnos de la UVa pueden seguirla para aprender de sus consejos a la hora de encontrar un trabajo o prácticas de titulados. También, realiza diversas *webinars* y talleres presenciales dónde orienta sobre la inserción laboral a los futuros titulados universitarios.

Esta labor virtual la complementa con tutorías “ad hoc” para cada universitario que lo solicite con el objeto de ayudar, de un modo individualizado, a diseñar su camino profesional futuro.

3.3. Diseño del trabajo de campo

En primer lugar, la recogida de información de este trabajo práctico se ha llevado a cabo durante el primer cuatrimestre del curso 2022 - 2023, concretamente, desde el día 3 de octubre hasta el día 21 de diciembre (80 días en total).

⁵ <https://www.tiktok.com/@evaportorhh>.

⁶ ‘¿Qué hago con mi vida? Revoluciona tu búsqueda de empleo’.



Las fuentes de información⁷ consultadas han sido, diariamente, las cuentas de Instagram de Eva Porto e Inés Moya.

Los contenidos de cada una se han ido organizando a través de unas tablas en el programa Excel. Una vez recopilada la información de cada una de ellas, se han obtenido los siguientes datos (tabla 3.3.), donde se recogen los temas principales que han tratado. En el siguiente epígrafe se profundiza en ellos.

Tabla 3.3. Trabajo de campo de la temática de empleabilidad generada por Eva Porto

	Número de entradas	Temáticas principales	
Eva Porto	43 días	Pruebas de selección	Currículum Vitae
			Autocandidatura
			Entrevistas de trabajo
			Proceso de selección
		Cómo encontrar trabajo	Tips/Consejos
			Red Social LinkedIn
			Red Contactos
			Formación
		Curiosidades sobre empleo	Sobre el candidato
			Noticias de interés
			Ofertas laborales
			Profesiones con futuro

Fuente: Elaboración propia.

⁷ Hay que señalar que no todos los días del periodo de estudio subían contenido las dos o alguna de ellas. Por otro lado, también se han revisado sus historias diarias (que se borran a las 24 horas).



Tabla 3.3. Trabajo de campo de la temática de empleabilidad generada por Inés Moya

	Número de entradas	Temáticas principales	
Inés Moya	25 días	Información sobre empleabilidad	Páginas Web
			Cursos
			Proyectos
			Seminarios/Charlas
		Pruebas de selección	Currículum Vitae
			Carta de presentación
			Autocandidatura
			Entrevista de trabajo
		Formación	Formación en empleabilidad
			Competencias transversales
		Cómo encontrar trabajo	Tips/Consejos
			Red Social LinkedIn
			Red Contactos
Sobre el candidato			
Evitar desanimarse			
Prácticas tituladas y ofertas de empleo	Publicaciones de ofertas		

Fuente: Elaboración propia.

Eva Porto, sube contenido diario a Instagram a través de vídeos cortos o historias dónde informa sobre eventos, entrevistas o formaciones e, incluso, realiza en algunas ocasiones algún directo para poder interactuar con sus seguidores de forma instantánea y pueden preguntarla cualquier duda. Con lo que respecta a los vídeos, se puede observar con la información recogida en el periodo de tiempo en el que se ha investigado (tabla 3.3.) que, de 80 días, ha subido 43 días contenido que tiene que ver con la empleabilidad.

Los vídeos de Eva son cortos y precisos y, de esta forma, es capaz de retener al que los está visualizando. Además, cuida mucho su imagen y, a veces, acompaña sus vídeos con música para que llamen más la atención. La parte más profesional viene recogida en la descripción de los vídeos, ya que explica, muy detalladamente, todos los puntos clave que trata.

Respecto a Inés y su cuenta de la UVa de orientación laboral, se puede ver que han subido contenido de forma semanal, concretamente 25 días del período de tiempo



analizado (tabla 3.3.), debido a que, no solo se dedica a subir contenido que tiene que ver con empleabilidad a las Redes Sociales, tratando otros temas relativos a actuaciones de la FUNGE en la UVa.

La cara visible es Inés Moya en la que se la ha visto en vídeos, de duración no demasiado largos, pero, al mismo tiempo, muy profesionales y enriquecedores y consigue transmitir con mucha serenidad su contenido a sus seguidores. Su contenido, también vienen con una información más detallada en forma de texto junto a la publicación del vídeo, para poder dar una explicación más detallada. Otra cuestión a destacar, es que contagia de alguna manera, positivismo a los estudiantes universitarios que se enfrentan a la dura tarea que tiene buscar el primer empleo.

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez recopilada la información del trabajo de campo, se puede analizar los resultados obtenidos y, para ello, se va a empezar a examinar por separado el contenido de ambas cuentas y, seguidamente, se propondrán algunas reflexiones y recomendaciones que sirvan para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y/o universitarios.

4.1. Temáticas de empleabilidad generadas por Eva Porto

Como bien se ha expuesto anteriormente, se van a tratar en profundidad los temas generados por esta protagonista.

4.1.1. Pruebas de selección

La mayor parte de los vídeos de Eva tratan sobre esta temática, ya que es muy importante, realizar un Currículum Vitae correctamente para poder destacar entre todos los candidatos, se aconseja sobre contenido a evitar, cuándo hacer autocandidaturas, cómo hacer una buena entrevista de empleo y algunas malas prácticas que podrían llevar al rechazo y, por último, una breve reseña de lo que hay que evitar durante el proceso de selección.

- **Currículum Vitae**

Eva da mucha importancia⁸ a esta herramienta, dado que en estos documentos se

⁸Actualmente, lleva a cabo un curso para poder enseñar a hacer correctamente currículum: 'Crea tu CV definitivo'.



recoge la formación académica, la experiencia laboral y las aptitudes profesionales de un candidato. La finalidad que tienen es demostrar a los encargados de recursos humanos que alguien es idóneo para un puesto determinado de trabajo y, así, poder pasar al proceso de selección.

Para conseguir que una empresa se interese en un aspirante, tiene que quedar impresionado con su currículum de forma rápida, captando su atención. Para ello, esta *influencer* nos da unos consejos para realizarlo correctamente, como se muestra en la tabla 4.1.1.

Tabla 4.1.1. Principales consejos de Eva Porto para un realizar un Currículum Vitae eficaz

Elementos fundamentales	Descripción
Título	<ul style="list-style-type: none">- Nombre y apellidos.- Datos de contacto (correo electrónico profesional y número de teléfono móvil). Hay que evitar agregar datos muy personales como: <ul style="list-style-type: none">- Grupo sanguíneo, estado civil, preferencias religiosas, etc.
Experiencia laboral	Orden de forma cronológica de lo más actual a lo menos: <ul style="list-style-type: none">- Los puestos o prácticas profesionales que se han desempeñado, junto con las fechas en las que se ha llevado a cabo (no añadir la duración).- Incluir debajo de cada experiencia aquellos conocimientos o logros adquiridos.
Formación académica	Orden de forma cronológica del nivel más alto al nivel más bajo de estudios: <ul style="list-style-type: none">- Añadir los estudios, con sus respectivos años y centros de estudio.
Aptitudes	Un recién graduado universitario puede añadir capacidades que ha adquirido durante la carrera: <ul style="list-style-type: none">- Capacidad de resolución de problemas y capacidad de trabajo en equipo.
Foto	Es recomendable, se pone cara a aspirante. Hay que evitar fotos “extrañas”: <ul style="list-style-type: none">- <i>Selfies</i>, fotos de vacaciones, fotos de fiesta, etc.

Fuente: Elaboración propia.



Es necesario incluir palabras clave que tengan que ver con el sector al que se quiera acceder para trabajar en un futuro, también conocidas como *keywords*, debido a que, los reclutadores las utilizan en los requisitos para poder seleccionar a los candidatos ideales que se ajusten más al perfil profesional que están buscando.

Asimismo, el currículum tiene que tener un diseño atractivo, que llame la atención, con un formato limpio, claro y que sea legible para un sistema de gestión del proceso de selección (ATS), que es un software que se encarga de gestionar los procesos de reclutamiento.

Por último, nos muestra cómo usar la Inteligencia Artificial (IA), que está tan de moda en la actualidad, que puede redactar un Currículum Vitae de forma gratuita. Muestra cómo se puede sacar el máximo partido a la hora de hacerlo y hay que evitar hacer un “copia y pega”, ya que solo se debería de usar como inspiración.

Hace hincapié en que hay que adaptarlo a cada oportunidad y crear un currículum para cada solicitud de empleo debido a que tan solo el 10% pasan a la entrevista.

- **Autocandidatura o candidatura espontánea**

Es importante contactar directamente con la empresa en la que se quiere trabajar para enviar el Currículum Vitae, debido a que no siempre se publican todas las ofertas de empleo.

El mejor momento para enviarlo, son los lunes a primera hora que es cuando te garantizas de que van a revisar los correos y el peor momento, son los fines de semana, por lo contrario, que es cuando no van a revisarlo.

- **Entrevista de trabajo**

El segundo tema que da importancia esta protagonista es a las entrevistas de trabajo. Se trata de la fase del proceso de selección con el fin de que el entrevistador, pueda seleccionar al candidato idóneo para ocupar un puesto específico. Nos destaca lo primordial que es que el aspirante aproveche la oportunidad para lucirse y poder predominar del resto.

Por un lado, nos recalca alguna de las formas en las que puede destacar e impresionar en una entrevista, beneficiando así al candidato, y, por otro lado, nos muestra ejemplos



de lo que no hay que hacer nunca, dado que se puede rechazado de manera inmediata (tabla 4.1.1).

Tabla 4.1.1. Consejos para realizar una entrevista de trabajo por Eva Porto

Qué hacer en una entrevista de trabajo	Destacar las fortalezas/puntos fuertes.
	Informar de que se está trabajando sobre las “debilidades”.
	Mostrar interés por el puesto de trabajo que se quiere ocupar.
	Hacer preguntas al de recursos humanos una vez finalizada: <ul style="list-style-type: none"> - ‘¿Qué buscas en un candidato?’ - ‘¿qué objetivos tiene la empresa a corto plazo?’.
	Enviar un correo electrónico de agradecimiento a la persona responsable sobre el estado de proceso de selección y demostrar satisfacción.
Qué evitar en una entrevista de trabajo	No decir “palabras prohibidas”: <ul style="list-style-type: none"> - Odio”, “solamente”, “necesito”. - “Palabrotas”.
	Dar buena imagen. Hay que evitar: <ul style="list-style-type: none"> - Presentarse con cascos, sin arreglar, sin asearse, etc. - Quejarse antes de realizar la entrevista.
	No engañar al entrevistador.

Fuente: Elaboración propia.

Advierte, además, de las malas prácticas que pueden suceder cuando te hacen determinadas preguntas pasan desapercibidas y parecen "inocentes", pero no lo son. Por ejemplo, cuando te preguntan cuál fue tu año de graduación, de forma indirecta están averiguando datos como la edad. Asimismo, puede que pregunten cuánto se quiere ganar, y es importante que nunca se dé una cifra exacta, como mucho un rango.

Por último, los reclutadores, para saber si una persona les está mintiendo o no, suelen mostrar empatía, aunque no estén de acuerdo con lo que están les están diciendo en la entrevista y suelen usar afirmaciones en vez de preguntas, es decir, dan por hecho.



- **Procesos de selección**

El proceso de selección tiene como finalidad encontrar a aquella persona que cumpla con los requisitos adecuados para un determinado puesto de una empresa. Acerca de estos procesos hace algunas recomendaciones.

Hay que evitar abandonar la fase de selección, puesto que no está bien visto por las empresas y puede cerrar puertas en un futuro si se quiere volver a intentar trabajar allí, y tampoco se contaría con un candidato poco implicado.

4.1.2. Cómo encontrar trabajo

En este apartado se muestran los consejos que da Eva para encontrar empleo lo antes posible, la importancia de crearse un perfil profesional en la Red Social de LinkedIn y de crear una red de contactos, cómo formarse, claves para triunfar si no se cumplen con los requisitos de una oferta laboral, y, por último, recomendaciones para ascender en el trabajo.

- **Tips/Consejos para encontrar trabajo**

Gran parte de su contenido se basa en dar consejos a sus seguidores a través de vídeos cortos para encontrar trabajo como se señala en la tabla 4.1.2. Trata sobre el Currículum Vitae, la disponibilidad del solicitante para reunirse con el reclutador, la red de contactos, que hacer en el caso de no tener experiencia en el mercado laboral y la importancia de resaltar los puntos fuertes.



Tabla 4.1.2. Consejos para encontrar empleo generados por Eva Porto

Enviar el Currículum Vitae	<ul style="list-style-type: none">- Enviar el currículum sin necesidad de que una empresa haya publicado una oferta de trabajo (Autocandidatura).- Enviar correos personalizados para cada empresa.
Disponibilidad	<ul style="list-style-type: none">- Cuando los de recursos humanos se pongan en contacto con el solicitante es aconsejable fijar la fecha del encuentro lo antes posible para que, así, no encuentren a otro o se olviden del perfil de dicho solicitante.
Red de contactos	<ul style="list-style-type: none">- Unirse a grupos profesionales.- Mantener el contacto con excompañeros, para que te puedan recomendar en alguna compañía.- Mantener le contactado con la empresa donde se hayan realizado prácticas externas.
Si no se tiene experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none">- Utilizar portales especializados y generalistas: InfoJobs, LinkedIn o Infoempleo y filtrar palabras claves para la búsqueda como: "Junior", "beca", "graduado", "sin experiencia" o "prácticas".- No dejar apartados del currículum en blanco.- Incluir datos como: proyectos, formación complementaria, voluntariado, competencias, etc.
Resaltar puntos fuertes	<ul style="list-style-type: none">- En el caso de no cumplir con todos los requisitos, hay que destacar siempre los puntos fuertes, que van a ser los que marquen la distinción con el resto.

Fuente: Elaboración propia.

- **Red Social LinkedIn**

Esta Red Social es de las más utilizadas ahora mismo, debido a que permite mantener relaciones profesionales con las empresas. Esta *influencer* muestra cómo empezar a buscar empleo a través de esta plataforma. El objetivo de crearse un perfil profesional, es que las empresas contacten con esa persona, por eso, hay que creárselo lo antes posible.



Es esencial rellenar los apartados de título, resumen profesional, estudios, aptitudes o competencias y la experiencia de los puestos desempeñados si se ha trabajado anteriormente.

En el caso de no tener experiencia en el mercado laboral, también se puede crear un perfil y se puede conseguir llamar la atención de las empresas haciendo lo que muestra la tabla 4.1.2.

Tabla 4.1.2. Consejos de Eva Porto para crearse un perfil profesional en LinkedIn sin experiencia laboral

Consejos para LinkedIn si no se tiene experiencia
- Añadir una foto profesional.
- Poner un título optimizado utilizando palabras clave.
- Escribir/redactar en 1ª persona.
- Poner estudios realizados y prácticas realizadas en empresas.
- Poner los objetivos que se quieren conseguir.
- Añadir competencia o aptitudes del candidato.
- Certificaciones y licencias.
- Añadir cursos realizados, proyectos, voluntariado, patentes, reconocimientos y premios, causas benéficas, calificaciones de pruebas e idiomas.

Fuente: Elaboración propia.

- **Red de contactos o *networking***

Señala la importancia que tienen las Redes Sociales hoy en día para relacionarse con gente del sector al que se quiera acceder y crear una red de contactos.

Cuanto más grande sea el círculo de conocidos que sepan que se está buscando empleo, más posibilidades hay de conseguirlo. Ella aconseja, que en el caso de que se hayan realizado una carrera universitaria, seguir manteniendo contacto con excompañeros e incluso en el caso de haber realizado prácticas externas, es conveniente seguir manteniendo relación con la empresa donde se han llevado a cabo.



- **Formación complementaria**

Durante la búsqueda del primer empleo, es aconsejable realizar cursos de formación complementaria a la académica para poder formarse y poder añadirlo al Currículum Vitae. Esto puede marcar la diferencia entre un solicitante que lo tenga y otro que no haya realizado nunca algún curso.

En concreto, ella propone hacerlo con algunas plataformas para poder hacerlos de forma gratuita, por ejemplo: *Coursera, Opportunity LinkedIn o Google Actvate*.

Otras sugerencias que tienen que ver con la empleabilidad y pueden servir de ayuda es leer libros y revistas sobre empleabilidad, donde se pueden encontrar de forma más detallada consejos de profesionales e, incluso, a través de Internet, se pueden encontrar plataformas que de forma gratuita tratan la formación en empleabilidad.

- **Sobre el candidato**

Es posible triunfar, aunque no se cumpla con todos los requisitos para ocupar un puesto concreto. Para ello, es necesario centrarse en lo que sí se cumple, destacando en el Currículum Vitae las condiciones que coinciden para que destaque la candidatura y tratar de poner remedio lo antes posible a aquellas que no se cumplan (por ejemplo: idiomas, formación, etc.).

En el caso de que el candidato no tenga experiencia laboral, es primordial poder diferenciarse del resto. Para ello, es aconsejable realizar voluntariados, proyectos, asistir a eventos, formaciones, etc. para así, poder añadirlo al currículum. Eva hace hincapié, en que esto se debería realizar durante los años que se estudia la carrera universitaria.

4.1.3. Curiosidades sobre empleo

En este punto, se recogen noticias que tiene que ver con empleo, ofertas de empleo que pueden interesar a los seguidores y aquellas profesiones que tienen futuro laboral con salarios muy elevados.

- **Noticias de interés**

Alguno de los vídeos que comparte con sus seguidores, tienen que ver con noticias como que hay un porcentaje muy elevado de alumnos que termina una Formación Profesional (FP) y consiguen empleo antes del primer año, sin necesidad de tener una



carrera universitaria o, también, ha compartido otra, en la que informa de que algunas empresas han empezado a remunerar las entrevistas de trabajo.

- **Ofertas laborales**

Eva tiene muchos seguidores que están en situación de búsqueda de empleo, por eso, alguna vez ha compartido alguna oferta a través de su cuenta personal de Instagram para informarles.

- **Profesiones con futuro**

Hay profesiones que son poco conocidas con futuro y con sueldos de un promedio entre 18.000 y 80.000 €/año. Por ejemplo: diseñador de experiencia de usuario, especialista en ciberseguridad, consultor de procesos, *Project Manager* y consultor de SAP.

4.2. Temáticas de empleabilidad generadas por Inés Moya

En este apartado, se van a tratar en profundidad los temas generados por la cuenta de Instagram de la Uva.

4.2.1. Información sobre empleabilidad

A través de la plataforma digital, comporten información relevante que tiene que ver con la empleabilidad, y otros aspectos que oferta la FUNGE. No obstante, la UVA tiene otros medios que informan de empleabilidad, empleo y emprendimiento ⁹.

- **Páginas Web**

Como bien se ha explicado anteriormente, Inés, lleva muchos años como asesora laboral y trabaja como orientadora en la Fundación General de la Universidad de Valladolid (FUNGE - UVA) y, por ello, comparte gran cantidad de información sobre este tema, que va enfocado directamente a los estudiantes de esta facultad.

Aconseja visitar las tres páginas Web que ofrece la FUNGE - UVA en la que se puede encontrar mucha información sobre la búsqueda de empleo. Son tres áreas que están diferenciadas:

⁹ En la UVA existen más opciones para informarse sobre estos temas. Portal del estudiante (empleo); blog del área de empleo (areaempleouva) y parque científico de la UVA (área de creación de empresas); cada facultad tiene sus contenidos.



- La página Web uvaempleo.com, en la cual hay oferta de trabajo y prácticas, se puede subir el currículum.
- La página Web uvaorienta.com, que tiene como fin orientar y asesorar a aquellos alumnos que estén buscando información, ofreciéndoles citas individuales, seminarios o cursos.
- La página Web alumni.uva.es, que tiene como objetivo mantener vínculos con aquellos que hayan finalizado un grado universitario y poder seguir ayudándoles.

- **Cursos**

Uno de los contenidos más frecuentes de esta protagonista, es que comparte a través del Instagram, información sobre cursos de idiomas, que pueden interesar a aquellos estudiantes de la Universidad como complemento a su formación académica.

Otro curso¹⁰ del que ha informado, es uno innovador y que está subvencionado por el Instituto de Competitividad Empresarial, que está indicado para aquellos que se quieran iniciar en un futuro cercano en una profesión con futuro con en las que se lleven a cabo proyectos de I+D+i (investigación, desarrollo e innovación) e incluso, podrán realizar prácticas en una empresa de Castilla y León.

- **Proyectos**

Un proyecto del que ha compartido información, tiene que ver con que las mujeres formen parte de la nueva generación de líderes en ciencia y tecnología.

- **Seminarios/Charlas**

Además, comunica a veces, que se van a celebrar seminarios gratuitos en los que se tratan temas de inserción laboral y de cómo mejorar la empleabilidad.

4.2.2. Pruebas de selección

La relevancia que tiene añadir al currículum una foto del candidato, el cómo realizar una carta de presentación correctamente, realizar autocandidaturas y los consejos a tener en cuenta para realizar una entrevista de trabajo, son los cuatro puntos de los que trata Inés para referirse a las pruebas selección.

¹⁰ Curso innovador llamado: 'GESTIDI'.



- **Currículum Vitae**

En el Currículum Vitae se recoge de forma resumida los datos necesarios de un candidato (formación, experiencia laboral, aptitudes, logros) y sirve a los recursos humanos para poder ver si cumples los requisitos que piden, por eso, es tan importante.

Esta orientadora sugiere que es conveniente incorporar una foto, dado que esto, permite poner cara a los solicitantes. Está demostrado que el cerebro de una persona procesa mejor una información si la asocia a una imagen.

Según una encuesta de InfoJobs, añadir esta imagen, enriquecen los perfiles profesionales, debido a que un Currículum Vitae con foto, son tres veces más vistos que aquellos que no la tienen.

- **Carta de presentación**

No hay que confundir el currículum con la carta de presentación. Esta carta es un documento que acompaña al currículum y puede ser clave para tener más posibilidades durante el proceso de selección.

Para ello, es aconsejable que se realice una carta de presentación personalizada para cada puesto de trabajo al que se quiera acceder, añadir siempre datos personales junto con aquellos motivos por los que uno cree que vale para ese determinado cargo y destacar los puntos fuertes.

- **Autocandidatura**

La candidatura espontánea es el procedimiento por el cual se contacta con la empresa, ofreciendo el candidato sus servicios sin haber publicado previamente una oferta laboral.

Por este motivo, Inés recalca que esta iniciativa hay que llevarla a cabo lo antes posibles para aumentar las posibilidades de ser llamado para ocupar un puesto de trabajo.

Por último, con lo que respecta a este tema, nos da un dato muy curioso, en el que recalca que el 80% de las ofertas de trabajo no se publican, es lo que se conoce como mercado oculto y las empresas lo que hacen es contratar a aquellos candidatos de los que ya tienen referencias de personas de su confianza.



- **Entrevista de trabajo**

Durante este proceso, los entrevistadores ven al aspirante por primera vez en persona, y es por eso que nos advierte de lo significativo que es una primera impresión. Inés se basa en un estudio que ha revelado que solo se requieren entre treinta segundos y un minuto para poder evaluar a una persona que se acaba de conocer.

Las cinco recomendaciones que nos da para una entrevista de trabajo, vienen recogidas en la siguiente tabla (tabla 4.2.2):

Tabla 4.2.2. Consejos para dar una buena imagen según Inés Moya en una entrevista de trabajo

Consejos	Descripción
Apariencia física adecuada	Revela mucho de un candidato y es conveniente dar una apariencia de seriedad.
Puntualidad	No es necesario llegar con mucha antelación.
Mostrar seguridad y confianza en uno mismo	Transmitir seguridad y confianza al entrevistador es algo positivo que valoran.
Realizar preguntas al entrevistador	Una vez finalizado el encuentro, si se tiene alguna duda o, simplemente, para mostrar interés, se pueden realizar preguntas.
Agradecimiento	El entrevistador ha dedicado su tiempo en el candidato y, de esta forma, se puede transmitir que se tiene educación.

Fuente: Elaboración propia.

En una entrevista de trabajo, donde el encargado de recursos humanos tiene una conversación con el solicitante de un puesto de ocupación, pueden surgir preguntas que no sean fácil responder, por eso, nos muestra una muy común que realizan en este proceso.

La pregunta en cuestión es; '¿Cuáles son tus puntos débiles?'. Está claro que las fortalezas de cada uno, quedan claramente reflejadas en el currículum, pero no sucede lo mismo con los puntos débiles. Lo que sugiere Inés es que hay que responder que esos puntos son áreas de mejora, para que quede constancia de que uno sabe cuáles son y cómo se va a poner remedio en ello. Por ejemplo: carencias en los idiomas y cómo



se va a solucionar.

4.2.3. Formación complementaria

Formarse en empleabilidad es clave hoy en día, es casi obligatorio para los candidatos o empleados. También trata lo relevante que son las competencias transversales (o suaves o *soft skills*) para incorporarse al mercado laboral.

- **Formación en empleabilidad**

Son tantas las ventajas que tiene esta formación para facilitar el acceso a un trabajo, contribuyendo, tanto a la formación de desarrollo personal, como profesional para un candidato, que Inés hace mucho hincapié en su contenido y por ello, comparte cursos, seminarios/charlas sobre ello, como bien se ha expuesto anteriormente.

- **Competencias transversales (o suaves o *soft skills*)**

Las competencias transversales son aquellas que aportan un valor adicional a un trabajo, por ejemplo: capacidad de trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión de presión o estrés, creatividad, comunicación, etc.

Actualmente, estas aptitudes son muy valoradas por las compañías, sea cual sea el puesto de trabajo y, por eso, esta protagonista nos informa sobre un curso en el que uno puede aprender y prepararse para el mercado laboral y, así, poder destacar del resto.

4.2.4. Cómo encontrar trabajo

Se van a recoger los consejos para encontrar lo antes posible empleo, consejos de cómo sacar el máximo partido a las fortalezas de un candidato, la importancia de cuidar nuestra red de contactos y una serie de sugerencias para los apartados más importantes del perfil profesional. Para finalizar, enumera cómo evitar creencias limitantes que impidan al candidato seguir buscando trabajo cuando no lo encuentra.

- **Tips/Consejos**

Los consejos generados por Inés, que se van a enumerar en la siguiente tabla (tabla 4.2.4.), se van a detallar más adelante en este apartado, con el fin de que los jóvenes universitarios les sirva como referencia para poder ayudarles.



Tabla 4.2.4. Consejos generados por Inés Moya para encontrar empleo

Consejos para encontrar empleo
- Inscribirse lo antes posible en todos los intermediarios que existan en la ciudad/provincia, y dar de alta el currículum en todos los portales de empleo.
- Crearse un perfil profesional eficaz en LinkedIn.
- Realizar autocandidaturas en las empresas en las que se quiera trabajar, sin necesidad de que se haya publicado una oferta de trabajo previamente.
- Participar en foros del sector de los que se quiera formar parte. De esta forma, ampliaremos la red de contactos.

Fuente: Elaboración propia.

- **Red Social LinkedIn**

Esta plataforma que está orientada a la búsqueda empleo es considerada una de las más importantes a nivel mundial, y por eso, que Inés muestra una serie de consejos útiles para los tres apartados más relevantes a la hora de crearse una cuenta: titular profesional, experiencia laboral y aptitudes, que vienen recogidos junto con una breve descripción de cada uno en la tabla 4.2.4. (anteriormente expuesto).

Tabla 4.2.4. Consejos para utilizar LinkedIn según Inés Moya

Apartados clave del perfil profesional	Descripción
Titular profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Exponer de forma resumida lo uno hace y sabe hacer. - Utilizando palabras clave que tengan que ver con el sector en el que se esté buscando trabajo.
Experiencia laboral	<p>En el caso de haber trabajado anteriormente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poner el puesto que se ha ocupado, junto con las respectivas tareas que se han realizado. - Añadir logros, que marquen la diferencia con el resto. <p>En el caso de no tener experiencia profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Añadir las prácticas que se han realizado durante el periodo universitario. - Añadir voluntariados. <p>Añadir logros, que marquen la diferencia con el resto.</p>
Aptitudes	Apartado más importante de todos. Aquí se ve la diferencia de un candidato a otro. Se puede pedir que te validen en algún sitio dónde se haya estado anteriormente.

Fuente: Elaboración propia.



- **Red de Contactos**

Es necesario que nuestro entorno sepa que se está buscando empleo: amigos, familiares, compañeros de la facultad, excompañeros de empleos temporales, empresa donde se haya realizado prácticas titulas, etc. De esta forma, hay más posibilidades de que contacten con nosotros.

- **Sobre el candidato**

Lanza una indirecta a través de una cantante de lo importante que es que “nadie te conoce mejor que tú mismo”. Esto quiere decir, que uno mismo debería saber cuáles son los puntos fuertes de lo que se conoce como marca personal y de su venta personal.

Los consejos para conseguirlo son los siguientes: tener claro que se quiere transmitir, definir las fortalezas e intentar que sean diferentes para llamar la atención y resaltar del resto, tener cuidado y ser coherente con lo que uno pone en sus aptitudes, porque si uno miente, rápidamente va a salir a luz y, por último, hay que mostrar esos potenciales que abrirán muchas puertas en el ámbito laboral. Para ello, será clave el autoconocimiento como paso previo y fundamental.

- **Consejos para evitar desanimarse durante la búsqueda de empleo**

Es normal desanimarse durante el proceso de la búsqueda de empleo una vez graduados, dado que no es una tarea fácil.

En uno de los vídeos utiliza un ejemplo, donde la moraleja es que hay que evitar limitarnos con aquellos pensamientos que sean negativos. Como, por ejemplo: "no puedo", "no valgo", "soy incapaz de", etc. A estos pensamientos se les conoce como creencias limitantes e impiden que las personas no puedan desarrollarse, tanto personal como profesionalmente.

Para finalizar este apartado, deja claro que no hay ningún consejo para evitar esta situación, pero puede ayudar a aquellos que estén pasándolo mal el tomarse un respiro, el limitar la búsqueda ciertos días para poder desconectar de vez en cuando e intentar ser positivos, que es fundamental.



4.2.5. Prácticas tituladas y ofertas de empleo

Comparte a través de sus publicaciones ofertas y prácticas laborales que pueden interesar a los estudiantes de la UVa o recién titulados de esta universidad.

- **Publicaciones de ofertas**

La mayoría de los seguidores que tiene la cuenta del asesoramiento laboral de la Universidad son alumnos de Valladolid y, por ello, se comparten ofertas de empleo y prácticas tituladas para poder realizar en una empresa e ir cogiendo experiencia en el ámbito laboral.

4.3. Algunas recomendaciones para mejorar tu empleabilidad

Con los resultados analizados anteriormente de Eva Porto e Inés Moya, vamos a proponer una síntesis de los principales consejos útiles para la empleabilidad de los jóvenes universitarios.

Entre ellos, como bien se muestran en las siguientes tablas (tablas 4.3. y 4.4.). Por un lado, se han sugerido unos puntos clave para llevar a cabo correctamente las pruebas de selección del candidato, en particular: el Currículum Vitae, la autocandidatura o candidatura espontánea, la entrevista de trabajo y el proceso de selección.

Por otro lado, se recogen los puntos a destacar para encontrar empleo con la mayor brevedad posible, teniendo en cuenta: ampliando red de contactos (o *networking*) o usando correctamente la Red Social LinkedIn, entre otras cuestiones.

En ningún caso se trata de una lista cerrada, pero sí puede servir de orientación ante tanta incertidumbre a la que se enfrentan los universitarios en el final de sus carreras académicas.



Tabla 4.3. Recomendaciones para las pruebas de selección

Pruebas de selección	Puntos clave
Currículum Vitae	<ul style="list-style-type: none">- En caso de no tener experiencia añadir: logros, cursos, voluntariado, etc.- Añadir foto profesional y actual.- Incluir <i>keywords</i> relacionados con la industria/negocio.- Diseño atractivo para captar la atención del lector.- Personalizar el currículum para cada oferta de empleo.- Acompañarlo de una carta de presentación destacando las fortalezas.- Mantenerlo actualizado.
Autocandidatura o candidatura espontánea	<ul style="list-style-type: none">- Ponerse en contacto lo antes posibles con aquellas empresas en las que se quiera trabajar.- Personalizar el Currículum Vitae.
Entrevistas de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Informarse previamente sobre la empresa.- Destacar puntos fuertes.- Realizar preguntas sobre la empresa/ puesto de trabajo al entrevistador.- No dar datos falsos y mostrar educación.- Prepararse preguntas tradicionales que suelen realizar.- Agradecer mediante un correo electrónico que nos hayan entrevistado.
Procesos de selección	<ul style="list-style-type: none">- Evitar dar mala imagen a la entidad abandonando el proceso.

Fuente: Elaboración propia.



Tabla 4.4. Recomendaciones sobre cómo buscar empleo

Cómo encontrar empleo	Puntos clave
Red de contactos o <i>networking</i>	<ul style="list-style-type: none">- Usar las Redes Sociales profesionales (LinkedIn) para relacionarse con profesionales del sector.- No perder el contacto con compañeros de la universidad ni con la empresa dónde se han realizados prácticas tituladas, en el caso de haberlas realizado.
LinkedIn	<ul style="list-style-type: none">- Crearse un perfil profesional lo antes posible para que se puedan poner en contacto la empresa y el candidato.- Añadir foto profesional y actual.- Utilizar <i>keywords</i> relacionadas con la industria/negocio.- Añadir formación complementaria académica en el caso de no tener experiencia: proyectos, voluntariado, premios, títulos certificados, etc.- Destacar puntos fuertes.- Mantener el perfil actualizado.
Sobre el candidato	<ul style="list-style-type: none">- Formación continua que permita mejorar los puntos débiles como: idiomas.- Formación en empleabilidad: asistir a cursos, seminarios, charlas, etc.- Competencias transversales (o suaves o <i>soft skills</i>) que más valoran las empresas: resolución de problemas, capacidad comunicativa, trabajo en equipo, etc.- Evitar desanimarse durante la búsqueda de empleo.- Dejarse aconsejar por expertos en recursos humanos.- Crear tu propia marca personal.- Utilizar las Redes Sociales para seguir a expertos en recursos humanos y perfiles de profesionales que publiquen ofertas de empleo o noticias de interés.

Fuente: Elaboración propia.



5. CONCLUSIONES

El objetivo inicial del presente trabajo ha sido analizar la influencia que tienen actualmente las plataformas digitales sobre el empleo y la utilidad que tienen para los estudiantes universitarios que quieran incorporarse de forma inmediata al mercado laboral.

Para conseguir dicho objetivo, nos hemos apoyado en las bases conceptuales que tienen que ver con la formación de la empleabilidad y la búsqueda del primer empleo para los jóvenes, en concreto, para los graduados universitarios. Respecto la parte práctica, nos hemos centrado en analizar las cuentas profesionales en Instagram de Eva Porto e Inés Moya, a través de un trabajo de campo realizado en un periodo de 80 días durante mi curso académico y, seguidamente, se ha llevado a cabo un análisis de los resultados obtenidos, para describir los principales consejos de cada una de ellas para mejorar la empleabilidad e inserción laboral.

Una vez realizado todo lo anterior, se pueden extraer una serie de conclusiones bajo mi punto de vista, ya que somos muchos los estudiantes que hemos finalizado la carrera y nos encontramos en las situaciones de incertidumbre y desconocimiento a lo que se refiere a buscar nuestro primer trabajo.

En primer lugar, una de las más comunes es no saber cómo hacer un currículum, cuyo documento recoge toda la información de estudios académicos, así como, la experiencia laboral y las habilidades de un aspirante a un puesto. Es muy importante hacerlo bien y es conveniente adaptar ese documento para cada empresa en la que queremos trabajar. Para conseguirlo, hay que diferenciarse del resto, porque, ésto es definitivo para demostrar que se puede llevar a cabo un cargo determinado. Otra duda ligada a lo anterior, es qué incluir si no se tiene ninguna experiencia en el ámbito laboral y, por ello, se debe añadir todo lo relacionado con voluntariado, eventos o formaciones complementarias, aunque no sean afines a la formación académica.

Hay que tener en cuenta que no “todo vale”, es decir, hay que ser profesionales a la hora de enviar un Currículum Vitae. Por ejemplo, no hay que poner una foto de fiesta con los amigos o un *selfie*. Este punto es muy importante, puesto que, la primera imagen cuenta mucho y como dice el refrán: “una imagen vale más que mil palabras”.



En segundo lugar, cada vez es más habitual que los responsables de recursos humanos contacten directamente con los candidatos a través de LinkedIn, sin esperar a recibir el Currículum Vitae de los candidatos. Por ello, será importante diseñar un buen perfil de LinkedIn. Por otro lado, muchas veces nos frustramos porque no se publican ofertas de empleo, una buena opción es enviar el Currículum Vitae directamente a la empresa, haciendo así, una autocandidatura o candidatura espontánea. La mayoría de las empresas tiene en sus páginas Web un apartado para recibir solicitudes o currículum Vitae.

En tercer lugar, puede que no se sepa hacer frente a una entrevista de trabajo, que es la etapa del proceso de selección donde pueden seleccionar al aspirante o no, por lo que hay que aprovechar dicha prueba para crear una buena imagen y demostrar que uno es el candidato más cualificado, destacando sus puntos fuertes y “vendiendo” su mejor versión.

En cuarto lugar, la falta de conocimientos y habilidades, pueden resultar puntos negativos (puntos débiles) para una persona, ya que son consideradas como áreas de mejora y, por ende, hay que poner remedio formándose de manera complementaria en dichos aspectos. Es recomendable seguir formándose durante toda la vida profesional.

En quinto lugar, la falta de información y asesoramiento, debido a la dejadez por parte de los estudiantes al no asistir a lo largo del año académico a eventos, charlas o incluso formaciones que son útiles para aprender todo lo que hay que saber sobre la empleabilidad es un punto a añadir en el Currículum Vitae si no se tiene experiencia laboral y que muchas compañías tienen en cuenta a la hora de la escoger a un aspirante, ya que está preocupado por mejorar su “búsqueda activa de trabajo” y eso ya le diferencia.

En sexto lugar, es muy común “tirar la toalla”, sobre todo cuando no se tiene experiencia laboral, porque hay empresas que no quieren recién graduados para que ocupen ciertos puestos en la compañía, ya que consideran que no les sale rentables. Otra razón es sentirse fracasado al no ser elegido para un puesto vacante en el que se confiaba entrar como profesional, pero es fundamental ser positivos y mejorar en todo lo que se pueda, cultivando para ello la capacidad de resiliencia.

Todas estas dudas que me han ido surgiendo como graduada en administración y dirección de empresas (ADE), las he resuelto gracias a las expertas en recursos



humanos que he analizado durante este proyecto, debido a que, con sus consejos he conseguido mejorar todos los aspectos anteriormente mencionados. Por lo tanto, las Redes Sociales no solo sirven como mecanismo de ocio sino, también, como medio para que los candidatos puedan buscar empleo y para encontrar consejos de gran utilidad para complementar nuestra formación en empleabilidad y, de esta manera, poder incorporarnos lo antes posible al mercado laboral.

Para cerrar este apartado, creo que se ha conseguido el objetivo principal y este TFG podría servir como punto de partida informativa para todos los jóvenes que se encuentren en mí misma situación.



6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. Libros y artículos

- Celaya, J. (2008): “La empresa en la web 2.0: El impacto de las redes sociales y las nuevas formas de comunicación online en la estrategia empresarial”. Ed. Gestión 2000.
- Dolan, S. (2007). “La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollo con éxito el capital humano en tiempos de transformación” (3ª Ed.) Ed. McGraw-Hill, Madrid.
- Gómez-Mejía, L.R.; Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2008): Dirección y gestión de recursos humanos, Madrid, Ed. Prentice-Hall.
- De la Calle, C. y de Urbina Criado, M. (2018). "Fundamentos de Recursos Humanos". Editorial Pearson, Madrid.

6.2. Webgrafía

- Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios
https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/1165/1/INFORME_OEEU_2017_FINA_L_27-2-2018_rep.pdf.
- Barreto (2022) “9 consejos para potencias tu empleabilidad”.
Linkedin.com. <https://www.linkedin.com/pulse/9-consejos-para-potenciar-tu-empleabilidad-luis-barreto?originalSubdomain=es>.
- Campos, G., (2023) Económicas, RI, & Concepto De Empleabilidad,
D. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>.
- Como buscar mi primer empleo.
<https://www.primerempleo.com/blogs/blog.asp?id=596>.
- «Empleabilidad»: la clave para retener el talento. (2020, 4 de febrero). ORH | Observatorio de Recursos Humanos; ORH OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/empleabilidad-la-clave-para-retener-el-talento.html>.



- González, R. (2005):” Nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de recursos humanos”.
https://books.google.com.ar/books?id=y_7gnWWsPNUC&pg=PA27&dq=portales+de+empleo&hl=es&sa=X&ei=IBS8T5SdDsTcggfUirH6Dg#v=onepage&q&f=false.
- La búsqueda de empleo antes de Internet (2014). Managersmagazine.com. <https://managersmagazine.com/index.php/2014/03/la-busqueda-de-empleo-antes-de-internet/>.
- Michavila, F., Martínez, J. M. y Martín-González, (2017). La empleabilidad de los universitarios. https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/8505/194-207_la_empleabilidad_de_los_universitarios_163.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Moreno, M. (2023, 17 de mayo). Cifra de usuarios de LinkedIn en el mundo [2023]. Trece Bits; TreceBits La Web Especializada en Internet y Redes Sociales. <https://www.trecebits.com/usuarios-linkedin-mundo/>.
- Ocupación (2022, 8 de noviembre). Consejos para conseguir trabajo por primera vez – Ocupa2/ Blog de Empleo y Capacitación. <https://ocupa2.com/blog/asesoramiento-laboral/como-conseguir-trabajo-por-primera-vez/>.
- Página Web: Conectando Talento y Oportunidades – Portal de Empleo UVa. <https://uvaempleo.com/>.
- Página Web: Egresados UVa. <http://alumni.uva.es>.
- Página Web: UVaOrienta. <http://uvaorienta.com>.
- ¿Qué es el Reclutamiento 2.0 y cómo encontrar talento con él? (2022, 3 de octubre). GRUPO INTERINO. <https://interingrouphr.com/blog/reclutamiento-2-0/>.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <https://www.dle.rae.es/empleabilidad>.



- Red Social Instagram de asesoramiento laboral de la UVa: <https://www.instagram.com/o.alumniuva>.
- Red Social Instagram de Eva Porto: <https://www.instagram.com/evaportorrh/>.
- Red Social LinkedIn de Eva Porto: <https://es.linkedin.com/in/evaportosoto>.
- Red Social LinkedIn de Inés Moya: <https://es.linkedin.com/in/ines-moya-de-la-calle>.
- Rojas, P. (2010): "Reclutamiento y selección 2.0: La nueva forma de encontrar talento". Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=IA4jJgJcyWYC&oi=fnd&pg=PA3&dq=related:cRDTvTOYmt8J:scholar.google.com/&ots=SC12Y8k2d&sig=Q_iQbZ9yHhqXRVMrxuFOdgCbx88#v=onepage&q&f=false.
- UNIR Empleo – COIE (2023) "7 consejos para mejorar tu empleabilidad". LinkedIn.com. <https://www.linkedin.com/pulse/7-consejos-para-mejorar-tu-empleabilidad-unir-career-services?originalSubdomain=es>.



7. ANEXOS

• Anexo I. Currículum amplio de Eva Porto Soto

FORMACIÓN ACADÉMICA	Grado en psicología. (Universidad de Santiago de Compostela).
	Máster en Gestión y dirección laboral - Recursos Humanos. (Universidade da Coruña).
	Curso de fundamentos de Dirección de Recursos Humanos. (Centro de Estudios Financieros).
	Curso de Reclutamiento y Selección. (ACEDIS Formación).
EXPERIENCIA LABORAL	Orientación laboral y creadora de contenido (ene 2021 - actualidad). <ul style="list-style-type: none">• Crear contenido de orientación laboral en Recursos Humanos.• Impartir conferencias sobre empleabilidad.• Lanzar un curso Online 'Crea tu currículum definitivo'.• Publicar el libro '¿Qué hago con mi vida?'.• Participar semanalmente en la cadena SER de A Coruña.• Contribuir a la creación de artículos sobre la empleabilidad.
	People & Culture Manager (jul 2020 - jun 2021). <ul style="list-style-type: none">• Alinear las estrategias de negocio con las estrategias y operativa de Recursos Humanos.• Responsable de las políticas de Recursos Humanos.• Gestionar proyectos.• Reclutamiento y selección.• Gestión de Talento y Carreras profesionales.• Desarrollo e implemento de la estrategia e iniciativas de Talento alineadas con el negocio.
	Consultora RPO – BRICOMART (mar 2019 – jul 2020). <ul style="list-style-type: none">• Selección y evaluación de distintos perfiles.• Búsqueda de los perfiles usando portales de reclutamientos y RRSS.• Gestión de las tareas administrativas.• Responsable de la defensa de los candidatos.• Responsable del cumplimiento del expediente de los candidatos.• Coordinación y comunicación con Bicromato y el área de selección y Recursos Humanos para la organización del trabajo.• Responsable del reporte para la trazabilidad de los procesos de los KPIs.
	Consultora Recursos Humanos en Gi Group (ago 2018- mar 2019). <ul style="list-style-type: none">• Asesoramiento de los clientes.• Definición de perfiles de selección.• Publicación de ofertas, entrevistas, dinámica de grupo.• Tareas administrativas: facturación, nóminas y asesoramiento laboral.
	Recursos Humanos en Hijos de Rivera, S.A.U. (feb 2018 – jun 2018).
	Azafata comercial en Enna Comunicación (sept 2015 – dic 2016).
	Psicóloga en prácticas (mar 2015 – jun 2015).
	Auxiliar en las sesiones de fotografía para la venta online en Pull&Bear (sept 2013 – sept 2014).



APTITUDES	Hablar en público, Marketing de RRSS, comunicación, creación de contenido en línea, formación, Recursos Humanos, trabajo en equipo, selección de personal, gestión de cambios, resolución de problemas, elaboración de informes, capacidad de análisis, incorporación de personal, contrataciones, Employer Branding, edición de video, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, Adobe Premiere Pro, Final Cut Studio, SPSS, Paquete Office, entrevistas, aptitudes para la comunicación, formación y desarrollo, servicio de atención al cliente.
LOGROS	Idiomas: <ul style="list-style-type: none">• Inglés.• Gallego.• Español.
	Cursos: <ul style="list-style-type: none">• Curso LinkedIn: captación de talento.• Excel aplicado a recursos humanos.• Curso LinkedIn: recursos humanos estratégicos.• Cómo identificar y retener personal con alto potencial.• Design Thinking: implementar el proceso.• Liderazgo inclusivo.• Recursos humanos: reclutamiento de la diversidad.• El futuro de la gestión del rendimiento.• Igualdad y Prevención del Acoso.• Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales.• Metodología Adecco.
	Proyectos: <ul style="list-style-type: none">• Propuesta de un programa formativo en habilidades de comunicación no verbal dirigido a mandos intermedios (sept 2017- ago 2018).• Revisión bibliográfica y propuesta aplicada: influencia del ocio sobre la conducta antisocial en la adolescencia.
	Publicaciones: <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué hago con mi vida? Revoluciona tu búsqueda de empleo (jun 2022).

Fuente: Elaboración propia, adaptado de <https://es.linkedin.com/in/evaportosoto>.



• **Anexo II. Currículum amplio de Inés Moya de la Calle**

FORMACIÓN ACADÉMICA	Diplomada en Trabajo Social. (Universidad de Valladolid).
	Licenciada en sociología. (Universidad de Salamanca).
	Master de Dirección de Recursos Humanos. (Colegio de Sociólogos y Politólogos de Madrid).
	Curso de Captación en Aptitud Pedagógica. (Universidad de Valladolid).
	Practitioner en PNL. (The School of Change).
	Especialista en Coaching, Inteligencia Emocional y PNL. (DARTE formación artesanal).
	Título de Monitor de Ocio y Tiempo Libre. (Junta de Castilla y León).
EXPERIENCIA LABORAL	Fundación General de la Universidad de Valladolid. <ul style="list-style-type: none">• Coordinadora del programa de orientación laboral UVa orienta (sept 2006 - actualidad).<ul style="list-style-type: none">○ Sesiones individuales, orientación, formación y asesoramiento a alumnos.○ Realización de Proyectos de Inserción.○ Temas: empleabilidad, currículum, competencias transversales, entre otras.• Responsable del desarrollo profesional de la FUNGE. (sept 2007 - actualidad).• Administradora de plataformas: e-learning, Moodle. (ene 2021 - dic 2021).<ul style="list-style-type: none">○ Administración de las dos plataformas.○ Coordinación e impartición de cursos e-learning.• Tutora/formadora de la plataforma de formación on-line en competencias profesionales transversales. (abr 2011 - oct 2018).<ul style="list-style-type: none">○ Formadora para mejorar la empleabilidad de los titulados en la UVa.
	Profesora asociada en la Facultad de Comercio de la Universidad de Valladolid (oct 2022 - actualidad). <ul style="list-style-type: none">• Impartiendo clases de sociología en el grado de Comercio.
	Profesora asociada en el departamento de Sociología de la Universidad de Valladolid (sept 2013 - jul 2016). <ul style="list-style-type: none">• Impartiendo clases de Sociología en el grado de Trabajo Social, Educación Social, Educación primaria e infantil.• Docente de Máster de psicopedagogía.
	Coach laboral y cofundadora en INVICA NeuroCoaching, IE y PNL (ene 2012 - jun 2016). <ul style="list-style-type: none">• Procesos de Coaching individual.• Formadora y speaker en temas de Inteligencia emocional y PNL, el desarrollo personal y profesional.



APTITUDES	Desarrollo personal, liderazgo de equipos, docencia, Redes Sociales, cambio organizacional, estrategia empresarial, planificación estratégica, Social Media, Microsoft Office, Coaching, negociación, desarrollo organizacional, formación de directivos, personal de directivos, gestión y motivación de equipos, comunicación, empatía, formador.
LOGROS	Idiomas: <ul style="list-style-type: none">• Inglés.• Español. Reconocimientos: <ul style="list-style-type: none">• Vicedecana del Colegio de Sociólogos de Castilla y León (ene 2016).• Premio Educaweb de Orientación Académica y Profesional (III Edición). (nov 2010).

Fuente: Elaboración propia, adaptado de <https://es.linkedin.com/in/ines-moya-de-la-calle>.