



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales**

**Trabajo Fin de Grado  
Grado en Economía**

**El impacto de las Redes Sociales en  
la empleabilidad de jóvenes  
universitarios en Castilla y León.**

Presentado por:

***Diana Conovalciuc Ciburciu***

Tutelado por:

***Lara Isabel Willmott Amado***

*Valladolid, 20 de junio de 2024*

## RESUMEN

Las redes sociales han transformado el panorama social y económico, ejerciendo una influencia significativa en diversos aspectos de la vida cotidiana. En el ámbito específico de la búsqueda de empleo para los jóvenes universitarios, nos encontramos ante un proceso frecuentemente marcado por la incertidumbre donde las redes sociales emergen como una herramienta de fuerte calado. Esta investigación se propone analizar el impacto de las redes sociales en la empleabilidad de los jóvenes universitarios de Castilla y León.

En un contexto caracterizado por elevadas tasas de desempleo juvenil en España, este estudio buscará examinar tanto trabajos previos que abordan esta temática como un análisis de campo para obtener perspectivas directas de los jóvenes universitarios y de las empresas. A través de este enfoque integral, se aspira a comprender en profundidad cómo las redes sociales están influyendo en la búsqueda de empleo.

Palabra clave: redes sociales, empleo, jóvenes, empresas.

## ABSTRACT

Social media has transformed the social and economic landscape, exerting a significant influence on various aspects of everyday life. In the specific theme of searching for a job for university students, a process that often is characterized by uncertainty, social media emerges as a valuable tool, if it is used appropriately. This research aims to analyze the impact of social media of employability of university students in Castilla y León.

In the context marked by high rates of youth unemployment in Spain, this study will seek to examine both previous works addressing this topic and an analysis to obtain direct perspectives from university students and businesses. Through this comprehensive approach, the goal is to gain a deep understanding of how social media is influencing job research.

Key words: social media, job, young people, businesses.

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.</b>	<b>5</b>
1.1. Justificación.	6
1.2. Objetivos.	7
<b>2. BASES CONCEPTUALES.</b>	<b>8</b>
2.1. Redes Sociales y empleabilidad.	8
2.2. Nuevas formas de selección y reclutamiento	14
2.3. Empleo juvenil.	17
2.4. Emigración de talentos y precariedad laboral en Castilla y León.	21
<b>3. METODOLOGÍA.</b>	<b>25</b>
3.1. Investigación documental y fuentes de datos secundarias.	25
3.2. Encuesta.	26
3.3. Entrevistas cualitativas.	27
<b>4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.</b>	<b>29</b>
4.1. Jóvenes en las redes profesionales en Castilla y León.	29
4.2. El impacto del reclutamiento en redes sociales.	34
4.3. De la transformación digital al acceso al empleo juvenil	37
<b>5. CONCLUSIONES.</b>	<b>40</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>43</b>
<b>7. ANEXO.</b>	<b>47</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

<b>Tabla 1. Principales Redes Sociales</b> .....	9
<b>Tabla 2. Cinco profesiones para recién graduados</b> .....	21
<b>Tabla 3. Datos de la encuesta.</b> .....	27
<b>Tabla 4. Perfiles de entrevista.</b> .....	28
<b>Gráfico 1. Principal uso de las redes sociales en España en porcentaje.</b> .....	10
<b>Gráfico 2. Millones de usuarios en LinkedIn en 2012 y 2023 en España.</b> .....	12
<b>Gráfico 3. Población activa 2023 (%). Jóvenes 16-34 años</b> .....	18
<b>Gráfico 4. Jóvenes desempleados 2023 (%)</b> .....	19
<b>Gráfico 5. Tasas de paro por nivel de formación alcanzado en España. 2023</b> .....	20
<b>Gráfico 6. % de jóvenes entre 25 y 39 años que viven en una provincia distinta a la de nacimiento sobre el total de nacidos de esa edad</b> .....	23
<b>Gráfico 7. Jóvenes ocupados a tiempo parcial en España en miles, 2023.</b> .....	24
<b>Gráfico 8. Edades</b> .....	29
<b>Gráfico 9. Redes Sociales</b> .....	29
<b>Gráfico 10. Tiempo de uso de las Redes Sociales</b> .....	30
<b>Gráfico 11. Uso de las Redes Sociales</b> .....	30
<b>Gráfico 12. Motivos profesionales para estar en Internet</b> .....	31
<b>Gráfico 13. Qué atrae la atención de un perfil de empresa</b> .....	32
<b>Gráfico 14. ¿Son útiles las Redes Sociales para encontrar oportunidades laborales?</b> 32	
<b>Gráfico 15. ¿Has contactado alguna vez mediante una red social para un puesto de trabajo?</b> .....	33
<b>Gráfico 16. ¿Has encontrado trabajo gracias a una red social?</b> .....	33
<b>Gráfico 17. ¿Consideras importante mantener una buena reputación en Redes Sociales para tu carrera profesional?</b> .....	34

## 1. INTRODUCCIÓN.

Hoy en día las redes sociales desempeñan un papel crucial en nuestra sociedad, ya que son útiles para la comunicación, interacción social, mantenerse informado, compartir información y también para buscar empleo. Han sido una gran revolución social en muchos sentidos, en el ámbito de la comunicación ha permitido a individuos y organizaciones superar las limitaciones geográficas y de tiempo (Harris y Rae, 2009).

Las redes sociales han experimentado un crecimiento exponencial en términos de uso e importancia, transformando profundamente la realidad social en múltiples dimensiones. A pesar de ser una tecnología relativamente reciente en comparación con otros medios de comunicación, su impacto ha sido significativo y abarca diversos aspectos de la vida contemporánea. Javier Celaya afirma que un año en internet equivale a diez años en el mundo analógico (Celaya,2011).

Estudios realizados en 2023 afirman que hay más de 40,70 millones de usuarios en España que utilizan las redes sociales, según constatan fuentes como GWI y Data.ai<sup>1</sup>, alrededor de un 85,6% de la población española. De hecho, España es uno de los países de Europa donde más ha aumentado las conexiones a Internet, con una media del 15% de crecimiento anual, según estudios de Akamai<sup>2</sup>. Asimismo, según la Encuesta anual a usuarios de internet, el 71,3% de los españoles confirman que las redes sociales no son una moda pasajera. El consumo de tecnologías sociales se eleva a 8 horas diarias, dado que se utilizan tanto para fines personales como profesionales.

En este trabajo nos centraremos en las redes sociales y cómo influyen en la búsqueda de empleo. Debido al avance de las redes sociales y las nuevas tecnologías, el mercado laboral ha experimentado cambios significativos que han transformado la forma de buscar empleo y los procesos de reclutamiento. Hoy en día tanto empresas como solicitantes de empleo utilizan las redes sociales para buscar u ofrecer puestos de trabajo.

La investigación se ha organizado en distintas secciones para abordar los aspectos relevantes del acceso al empleo juvenil a través de redes sociales. En primer lugar, se presenta una discusión sobre las bases conceptuales del empleo juvenil, esta sección

---

<sup>1</sup> Digital 2023: España

<sup>2</sup> Informe sobre el estado de Internet del cuarto trimestre de 2016.

establece el marco teórico necesario para comprender el contexto en el que se desarrolla el estudio. En segundo lugar, se detalla la metodología empleada para recopilar datos, así como las herramientas utilizadas en el proceso de investigación. A continuación, el análisis y discusión de los resultados obtenidos durante el trabajo de campo, donde se examinan e interpretan los datos, destacando los hallazgos más relevantes y su significado con relación a la investigación realizada. Finalmente, se cierra con las conclusiones del estudio.

### **1.1. Justificación.**

Debido al gran avance de las redes sociales y a la importancia que tienen hoy en día, es necesario profundizar en el estudio del impacto que tienen en el acceso al empleo y las repercusiones en los modelos de acceso al mismo. La forma en la que la gente busca empleo también ha evolucionado debido a la creciente presencia de las redes sociales. Aunque en un principio surgieron como plataformas para la interacción entre personas, se han convertido en una herramienta para el networking profesional y la búsqueda de oportunidades laborales. Es por ello por lo que las empresas recurren a las redes para reclutar profesionales, quienes emplean diversas plataformas para destacar sus habilidades.

La búsqueda de empleo constituye un aspecto importante en la vida de todos los individuos, y especialmente en los jóvenes, en particular universitarios, que están en el último año de carrera, o que están trabajando de forma temporal y quieren dedicarse a un trabajo afín a la formación académica que cursaron. Las redes sociales ofrecen un medio para destacar sus habilidades, experiencias, competencias y formación, a través de plataformas como LinkedIn, Facebook, donde los jóvenes pueden construir y proyectar una identidad profesional. Reconociendo la importancia de este proceso, he optado por enfocar mi investigación sobre **la influencia de las redes sociales en la empleabilidad de jóvenes universitarios en la región de Castilla y León.**

Centrar esta investigación en Castilla y León permite examinar el contexto particular de esta comunidad autónoma con características distintivas en términos demográficos, económicos y culturales. Al enfocar la atención en este tema, el objetivo es profundizar en el papel que desempeñan las redes sociales en la construcción de la identidad

profesional y la promoción de habilidades y competencias relevantes para el mercado laboral. Así como proporcionar recomendaciones prácticas para los jóvenes universitarios.

La presencia en redes sociales, la reputación online y la habilidad para utilizar las herramientas disponibles de manera efectiva son aspectos que pueden marcar la diferencia en un mercado laboral competitivo. En definitiva, estudiar la influencia de las redes sociales en la empleabilidad de los jóvenes universitarios de Castilla y León es crucial para comprender y optimizar las dinámicas de acceso al empleo en esta era digital.

## **1.2. Objetivos.**

El objetivo general de esta investigación consiste en **analizar el impacto de las redes sociales en el acceso al empleo juvenil en empresas del ámbito económico de Castilla y León.**

Para alcanzar el objetivo general planteado, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Analizar las redes sociales más influyentes en la empleabilidad juvenil.
- Determinar el impacto de los perfiles y publicaciones en redes sociales en el acceso al empleo juvenil.
- Investigar la percepción y actitudes de los jóvenes recién graduados en CyL respecto al uso de las redes sociales como herramienta de búsqueda de empleo.
- Indagar en la percepción de las empresas en el uso de redes sociales para el reclutamiento para el empleo en Castilla y León.

## 2. BASES CONCEPTUALES.

### 2.1. Redes Sociales y empleabilidad.

En la última década, la investigación en el campo de las redes sociales ha sido sumamente prolífica. Desde estudios que intentan comprender las características de los usuarios que participan en ellas (Alarcón *et al.*, 2010) hasta trabajos que reflejan las posibilidades de las redes sociales como herramientas comerciales (Ailawadi *et al.*, 2009), pasando por diferentes trabajos que estudian modelos de comportamiento de diversa índole.

La Real Academia Española define Red Social como *“Servicio de la sociedad de la información que ofrece a los usuarios una plataforma de comunicación a través de internet para que estos generen un perfil con sus datos personales, facilitando la creación de comunidades, de modo que pueden interactuar mediante mensajes, compartir información, imágenes o vídeos, permitiendo que estas publicaciones sean accesibles de forma inmediata por todos los usuarios de su grupo”*.

También puede definirse como un grupo de personas que tienen un interés común y que desean relacionarse a través de la red para compartir sus experiencias y opiniones sobre esa materia (Javier Celaya, 2011).

Las *redes sociales* surgieron en 1990 gracias a Internet. *SixDegrees.com*, creado en 1997, es considerada la primera red social moderna. En esta plataforma, los usuarios creaban un perfil y agregaban a otros participantes teniendo un formato parecido al que conocemos actualmente. Otras redes como LinkedIn y Facebook surgieron a principios del milenio, LinkedIn a finales de 2002 y Facebook en 2004.

Existen diferentes tipos de redes sociales, cada una creada para satisfacer diferentes necesidades. Podemos clasificar estas plataformas en dos grandes grupos: redes profesionales, como LinkedIn e InfoJobs; y redes generalistas, Facebook, Twitter, Instagram. Hay más tipos de redes sociales, pero nos vamos a centrar en estos dos grandes grupos.

Las redes generalistas se caracterizan por la publicación de fotos, música, videos, opiniones sobre una gran amplitud de aspectos sociales y relacionales.



**Tabla 1. Principales Redes Sociales**

	<b>SITIOS WEB</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>USUARIOS 2023 EN ESPAÑA</b>
<b>REDES GENERALISTAS</b>	Facebook	Red social que conecta a personas de todo el mundo permitiéndoles publicar contenido e interactura con gente.	19,3 millones
	Instagram	Red social centrada en comprar fotos y videos.	21,4 millones
	Tiktok	Red social dedicada a videos cortos, donde pueden crear y comprar contenido.	16,6 millones
	Twitter	Red social que permite a los usuarios publicar mensajes cortos	10 millones
<b>REDES PROFESIONALES</b>	LinkedIn	Red profesional que conecta empresas y personas para oportunidades laborales, donde también pueden formar parte de los grupos de discusión.	17 millones
	Infojobs	Plataforma donde las empresas publican ofertas laborales.	3,9 millones

Fuente: Elaboración propia con datos de datareportal.com y Statista.

Una de las redes sociales más utilizadas es Facebook, y un factor clave de su éxito es su capacidad para permitir que las empresas compartan sus contenidos o servicios a través de aplicaciones creadas para la comunidad de usuarios.

Otra red social con gran auge es Instagram, especialmente entre jóvenes, con 1.336 millones de usuarios en el mundo. Comenzó como una simple aplicación para subir fotos y videos, sin embargo, su evolución ha permitido que hoy en día sea una poderosa herramienta comercial y de conexión social. Esta red tiene una gran influencia en el entorno digital y en varias áreas como marketing, moda, viajes.

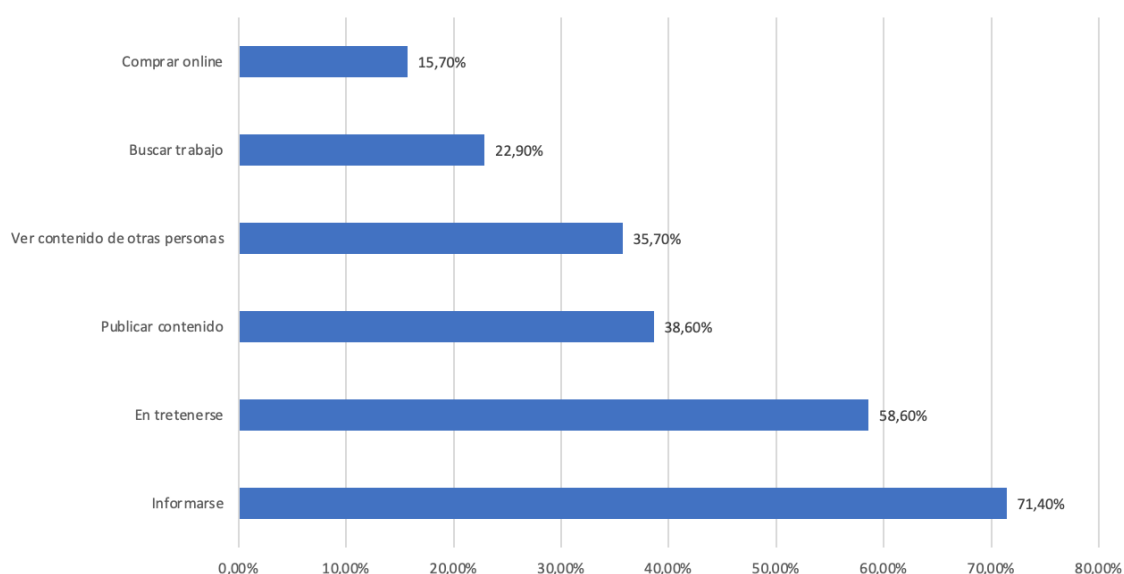
La influencia y uso de redes sociales entre la población joven es un fenómeno de gran magnitud que afecta diversas dimensiones de su vida cotidiana. Los jóvenes universitarios españoles viven conectados a la red. De hecho, gestionan todas las áreas de su vida a través de la red: información, comunicación, ocio, banca electrónica, compras, etc. (ONTSI, 2018).

Los hábitos de consumo de internet varían significativamente entre diferentes grupos de edad, destacándose de manera particular entre los jóvenes universitarios. El grupo de jóvenes entre 16 y 24 años destaca como el segmento de la población que más utiliza internet para consumir productos audiovisuales, como fotografías y música, así como

para utilizar las redes sociales. Por otro lado, los jóvenes de 25 a 34 años son los que más utilizan aplicaciones móviles, leen prensa online y visitan webs.

En España, según los datos del INE de 2023, se observa que el 95,4% de la población entre 16 y 74 años han utilizado internet en los últimos tres meses. Mientras que en Castilla y León nos encontramos con un porcentaje menor, un 94,2%. En España los jóvenes de entre 16 y 24 años, un 99,8% han utilizado internet en los últimos tres meses, y entre los jóvenes de 25 y 34 años un 99,6%.

**Gráfico 1. Principal uso de las redes sociales en España en porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de IEBS.

En las redes sociales los usuarios comparten los aspectos de su vida que ellos desean mostrar. Es decir, los usuarios de las redes sociales se comportan de distinta manera y aportan información complementaria en función de la red social en la que estén.

Aunque hablamos de redes sociales generalistas, estas también pueden estar ejerciendo como intermediarios laborales. Por ejemplo, un profesional del ámbito hostelero muestra gran interés por su sector y está conectado con varios perfiles de restaurantes y, además, ha detallado su experiencia laboral en su perfil e interactúa activamente con otros profesionales y empresas en las redes sociales. En este caso, es bastante probable que reciba ofertas de empleo de manera automática mediante las redes sociales.

Las redes sociales profesionales son plataformas en línea diseñadas para conectar a profesionales de diferentes industrias y campos laborales. Estas se distinguen de las redes sociales tradicionales al enfocarse principalmente en facilitar la comunicación, el networking y el intercambio de conocimientos entre individuos con intereses laborales y metas profesionales afines. Pero las redes profesionales y las generalistas también tienen aspectos en común, por ejemplo, ambas brindan la oportunidad de conectar con amigos, conocidos, compañeros de trabajo.

Las aplicaciones móviles para buscar empleo surgieron entorno al año 2015 como un fenómeno destacado dentro del ecosistema de las startups. El éxito de estas apps se basa en el uso de la geolocalización, la interacción directa entre los candidatos y la empresa mediante un chat y la valoración de la profesionalidad de los usuarios.

Estas redes sociales facilitan crear una red de contactos profesionales los cuales serán útiles según nuestro objetivo. La mayoría de las redes profesionales ofrecen las mismas funcionalidades, una versión gratuita y otra premium, de pago. Para darse de alta en este tipo de redes hay que elaborar un perfil con datos personales, datos académicos, experiencias laborales, es decir, un currículum vitae pero en versión digital.

Según el INE, el 97,19% de los desempleados manifiestan que utilizan portales de empleo con frecuencia. *“El mercado laboral ha evolucionado de manera vertiginosa en los últimos años. Actualmente, la gente pasa cada vez más tiempo en las redes sociales, por lo que es normal que estas se hayan convertido en un canal para desarrollar la marca personal y la red de contactos”* (Nilton Navarro, Brand Manager de InfoJobs)

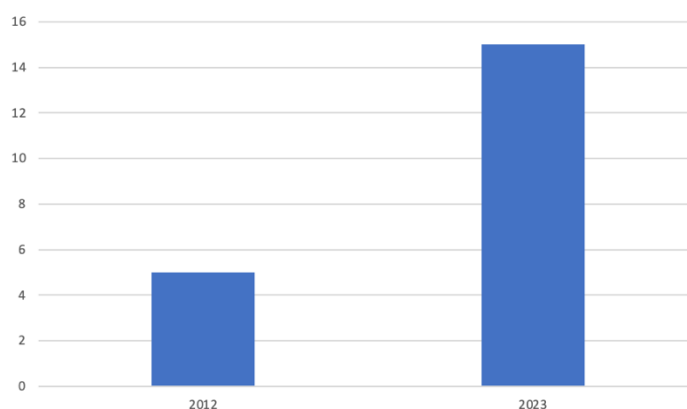
La red profesional que tiene mayor protagonismo hoy en día es LinkedIn, una red social enfocada a la búsqueda de empleo, promoción de empresas, productos y servicios y relaciones comerciales. Entre los perfiles más comunes se encuentran perfiles de altos directivos y directores ejecutivos. LinkedIn ofrece a sus clientes una versión Premium donde les permite conectar con tres personas al día que no conocen, pero con quienes les gustaría mantener una relación profesional. El servicio de Premium Career provoca que el candidato aparezca como destacado ante las búsquedas de los técnicos de selección de personal. A su vez, esta aplicación también permite consultar cualquier duda a una amplia gama de expertos y publicar contenidos y comentarios de interés.

Es habitual que los responsables de recursos humanos contacten con candidatos a través de LinkedIn, por lo que es importante diseñar un buen perfil profesional. Para ello es fundamental destacar habilidades y experiencias. Asimismo, es importante incluir una fotografía profesional, evitando poner fotografías informales o, los conocidos, selfis.

En 2022 en España hay más de 15 millones de usuarios en LinkedIn. Esto significa que más de la mitad de todos los que usan redes sociales en España utilizan LinkedIn. Con un 82%, es la red más visitada por las empresas antes de contratar a un candidato.

LinkedIn cumplió en 2022 10 años en España, Ángel Sáenz de Cenzano, director general de LinkedIn en España, asegura que *“Hace diez años, teníamos menos de 5 millones de miembros en España y hoy somos 15 millones”*. En 2013 según el estudio de The Cocktail Analysis solo el 18% de la población española estaba presente en LinkedIn, alrededor de 5 millones de usuarios, generalmente los usuarios en esa época eran predominantemente profesionales más experimentados. En 2023 en España, cuenta con 15 millones, el triple que hace 10 años. Según las estadísticas de 2024, el 60,1% de los usuarios están entre 25 y 34 años, seguido de 19,2% entre 18 y 24 años. Podemos observar un aumento de 1% de un año a otro en los perfiles de 25 a 34 años.

**Gráfico 2. Millones de usuarios en LinkedIn en 2012 y 2023 en España.**



Fuente: Elaboración propia con datos de LinkedIn.

El informe de Global Talent Trends demuestra que la contratación se ha desacelerado en todo el mundo en LinkedIn, en concreto España ha descendido un 20% comparando datos de 2022 y 2023. En LinkedIn España hay un total de 207.878 páginas de empresas,

siendo las empresas con más empleados Banco Santander (121.334), Telefónica (102.505) y BBVA (87.416), según datos del año 2020.

Como sucede con otras plataformas, ha recibido críticas a lo largo del tiempo. Entre ellas la falta de autenticidad y exageración en los perfiles; la desigualdad de oportunidades; las limitaciones de la versión gratuita. Ingrid Zúñiga, directora de Comunicaciones de Platzi, señala que la red suele ser criticada porque muchos se han encontrado con estilos de comunicación que no encajan. *“La mayoría de las personas no tenemos tolerancia a la falta de autenticidad. Muchas pierden la oportunidad de usar LinkedIn de manera correcta con mensajes poco genuinos, muy comerciales o por caer en el egocentrismo”*.

Otra red profesional con gran auge es *InfoJobs*, orientada a ayudar en la búsqueda de empleo. En ella es posible publicar ofertas, visualizar ofertas de empleo, tener acceso a datos de contacto de una empresa o de un profesional.

*InfoJobs* ha evolucionado hasta convertirse en un gestor de procesos de reclutamiento, abarcando la publicación de ofertas, pasando por la preselección, la comunicación entre empresas y candidatos y la contratación final.

Los candidatos deben subir su currículum y una carta de presentación, si desean, a la plataforma, una vez registrado y completado su perfil pueden buscar ofertas de empleo. Los candidatos pueden hacer seguimiento del estado de sus candidaturas.

Por otra parte, las empresas deben crear un perfil para publicar ofertas de empleo, detallando información importante acerca de la vacante disponible, especificando puesto, requisitos, salario, entre otros. Las empresas reciben las candidaturas a través de la plataforma lo que facilita la preselección y la comunicación con los candidatos.

En el año 2023 *InfoJobs* publicó 2 millones y medio de vacantes, alrededor de 64.000 empresas españolas publicaron ofertas, con 5 grandes categorías: comercial y ventas, compras, logísticas y almacén, atención al cliente, profesiones artes y oficios y turismo. Atención al cliente y turismo y restauración son las dos categorías que destacan entre los jóvenes españoles ya que son dos grandes puertas de entrada al mercado laboral.

Según estudios de *InfoJobs*, los perfiles más jóvenes, de 16 a 24 años, destacan por su gran presencia en plataformas menos asociadas al entorno laboral como Instagram, utilizada por los grupos de menor edad en un 37%; Twitter, en un 21%; YouTube, con un 16%; o incluso, TikTok, con un 18%, lo que demuestra que son los jóvenes los principales

motores de la digitalización. Según el propio informe de *InfoJobs*, el 60% de los empleados tiene una cuenta profesional en redes sociales y el 40% dispone de perfil en LinkedIn.

*InfoJobs* ha sido criticado por la falta de filtros avanzados en la búsqueda de empleo, la presencia de ofertas engañosas, la competencia excesiva, creando así desafíos en la experiencia del usuario.

## 2.2. Nuevas formas de selección y reclutamiento

Según de la Calle y Ortiz (2018) *“reclutar es atraer candidatos en número suficiente y en perfil adecuado que se quieran someter a las pruebas de criba o selección de personal para satisfacer las necesidades de recursos humanos de la empresa.”* El propósito de este procedimiento es atraer a un amplio grupo de individuos calificados interesados en el puesto laboral que se oferta. El objetivo final es identificar a aquellos candidatos que mejor se ajusten a los criterios y requisitos necesarios para el puesto.

Por otra parte, seleccionar es el proceso de comparación y toma de decisiones, que tiene como objetivo elegir a aquellas personas que son más adecuadas para ocupar roles específicos dentro de la organización. La selección se basa en la evaluación de experiencia, habilidades, aptitudes, con el fin de buscar al candidato más idóneo.

El proceso de reclutamiento y selección está experimentando una evolución continua. En este contexto, las nuevas tendencias de reclutamiento están en constante crecimiento y desarrollo. Una de las principales evoluciones es el aumento del uso de portales de empleo y redes sociales para la búsqueda de candidatos.

Hoy en día las empresas utilizan nuevos métodos de reclutamiento. Así, muchas organizaciones han visto la necesidad de crear una marca de buen empleador, llamado *employer branding* que se enfoca en la reputación de la empresa para atraer y retener talento. Otra tendencia es el videocurrículum, donde los candidatos presentan sus habilidades de manera audiovisual. La siguiente tendencia es la inteligencia artificial, con herramientas como el machine learning, que facilitan el reclutamiento al filtrar currículums y realizar búsquedas semánticas. También, nos encontramos con el e-recruitment o reclutamiento 3.0, caracterizado por el uso de internet y redes sociales

para encontrar candidatos, ofreciendo ventajas como acceso global, menor costo y fortalecimiento de la marca empleador.

Las nuevas tendencias de reclutamiento online que llevan a cabo las empresas vienen marcadas por el uso de Internet y sobre todo de las redes sociales profesionales. Así surge el reclutamiento 2.0 o Social Recruiting, basado en el uso de las dos herramientas anteriormente mencionadas para encontrar talento de manera rápida y eficiente. Sin embargo, las empresas tienen que respetar la normativa vigente cuando entran en la vida privada de las personas.

Las redes sociales juegan un papel cada vez más importante en el reclutamiento. LinkedIn e InfoJobs actúan como intermediarios en el proceso de selección y reclutamiento. Son plataformas en línea que ofrecen herramientas a los reclutadores para llevar a cabo estos procesos de manera más eficiente, permitiendo a las empresas publicar ofertas de empleo en busca de candidatos utilizando filtros específicos. Sin embargo, no ofrecen herramientas de evaluación, las empresas utilizan sus propios métodos de evaluación como pueden ser las entrevistas individuales o grupales.

El uso de las redes sociales profesionales ofrece una mayor visibilidad y aumenta las oportunidades de emparejamiento entre los demandantes de empleo y los empleadores potenciales. Las nuevas tendencias en reclutamiento reflejan una mayor integración de las nuevas tecnologías digitales y un enfoque más centrado en el candidato, transformando la experiencia del proceso de contratación.

Sin embargo, las manifestaciones en las redes sociales pueden presentar riesgos para los empleados, ya que algunas publicaciones, aunque no sean ofensivas per se, pueden ser interpretadas como perjudiciales para la reputación de la empresa. Debido a la creciente interconexión entre la vida personal y profesional, las acciones privadas en las redes sociales pueden tener repercusiones en el ámbito laboral, incluso justificando sanciones disciplinarias, como la terminación del contrato de trabajo.

En el panorama laboral actual, el curriculum vitae y la carta de presentación parecen estar perdiendo importancia. Las plataformas de redes sociales emergen como herramientas poderosas para sobresalir en el proceso de contratación. *"Tener un curriculum es excelente, correcto, pero todos tienen LinkedIn"*, dice Korin Harris, un reclutador senior en Academia.edu. *"Entonces, llénalo"*. También habla sobre el

potencial de las historias de Instagram para los candidatos, donde pueden publicar historias de 24 horas para agradecer a sus compañeros al final de un proyecto.

Según algunos estudios (Botas: 2021), los jóvenes universitarios deben cuidar su imagen en internet, prestando especial atención a su privacidad, principalmente en redes o webs de acceso público, y vigilando las publicaciones que realizan. En este sentido, las redes sociales son fundamentales para construir una identidad digital y pueden ser revisadas por empleadores en búsqueda de información complementaria sobre los candidatos.

Según Andrés Pérez Ortega (2011):

*“Las nuevas tecnologías te permiten algo más importante que solo decir que eres capaz de hacer algo, te permite y te obliga a demostrarlo. Fotos, videos, textos, documentos, cualquier cosa es útil para romper esa barrera de desconfianza y de incertidumbre.”*

Publicar contenido inapropiado, como fotos comprometedoras o comentarios discriminatorios, pueden ejercer una influencia determinante en la creación de una imagen digital profesional, especialmente para aquellos que buscan empleo.

Según el informe Nuevas Formas de Buscar Empleo en la Era Digital, (BBVA,2015):

*“la presencia online de una persona en las distintas redes sociales y plataformas puede considerarse un curriculum en sí mismo. Hoy en día cada vez más se utilizan las redes sociales para buscar empleo, por lo que tener una marca personal digital cuidada y trabajada es fundamental. Para llegar a conseguir trabajo con la ayuda de la red es necesario estar presente en las principales plataformas y cuidar muy bien los perfiles.”*



### 2.3. Empleo juvenil.

Es relevante examinar con mayor detalle la situación de la empleabilidad juvenil, dado que constituye uno de los problemas sociales más significativos en España (Barómetro CIS, 2023). Este fenómeno no solo afecta la estabilidad financiera de los jóvenes, sino que trasciende las barreras de acceso al mercado de trabajo, provocando desafíos sociales de gran calado.

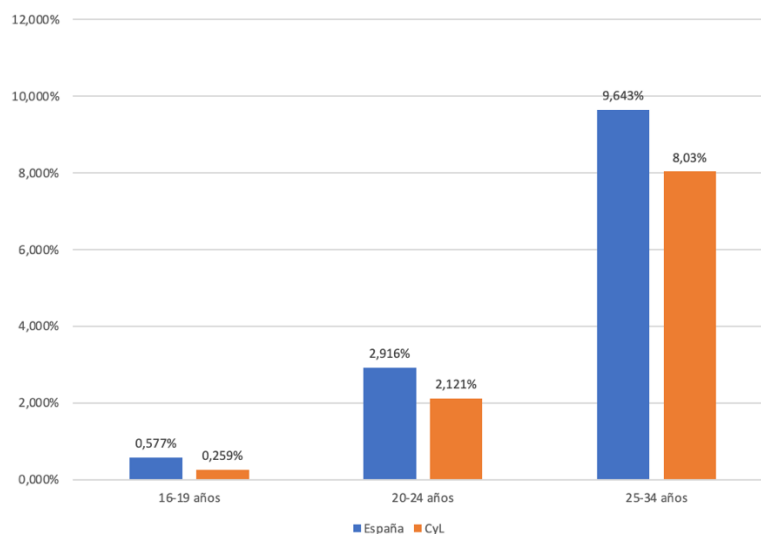
El desempleo juvenil es una de las grandes problemáticas sociales en España, pero no es el único país donde es una cuestión interna urgente. Desde Europa a América del Norte, pasando por Oriente Medio, el paro entre los jóvenes ha aumentado hasta convertirse en una verdadera epidemia que amenaza el crecimiento económico y la estabilidad social de las próximas décadas en decenas de países.

Muchos estudios hablan sobre este problema entre ellos nos encontramos con *“Situación actual del empleo juvenil en España”* (Fundación Novia Salcedo, 2013). Donde se desataca el desempleo juvenil como una problemática global, y como un fenómeno agravado por crisis económicas y cambios estructurales en el mercado de trabajo, que amenaza con generar consecuencias duraderas como el aumento de la pobreza y la desigualdad, y una mayor inestabilidad social.

La situación laboral para los jóvenes es un desafío significativo en España y en Europa. Aproximadamente uno de cada cuatro jóvenes, de los 216.200 que están buscando su primer empleo, tardan más de un año en conseguirlo, según el INE. Este grupo forma parte del más de medio millón de personas menores de 25 años que se encuentran desempleadas en el país.

En España, en el año 2023, nos encontramos con una tasa de paro juvenil del 28,36% (INE, 2024). Esto significa que hay unos 481.500 jóvenes de entre 16 y 24 años que están en disposición de trabajar, es decir, forman parte de la población activa, pero no consiguen un empleo. Trasladado a la Unión Europea, nuestro país lideró el desempleo en enero de 2024 (el dato más reciente), por delante de Suecia, Portugal, Grecia e Italia, según Eurostat.

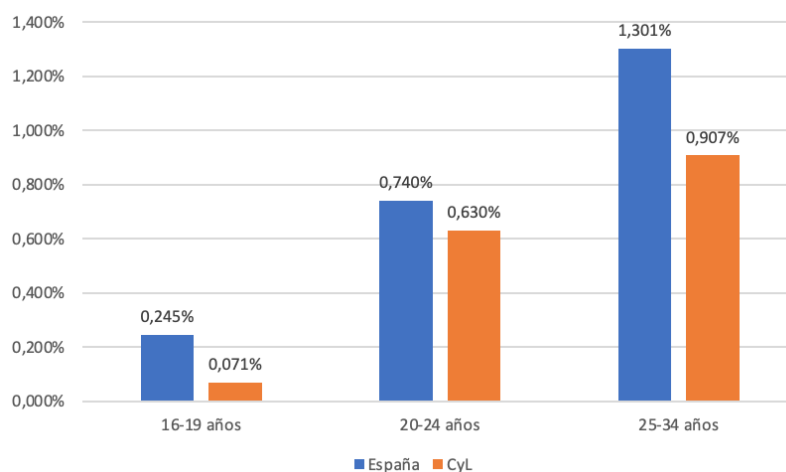
**Gráfico 3. Población activa 2023 (%). Jóvenes 16-34 años**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA, INE 2023.

En España la población activa entre 16 y 19 años es de 280,8 miles, mientras que en CyL este número se reduce a 6,2 millones. Los números aumentan entre la población de 20 a 24 años, siendo en España 1.417,1 miles y 50,7 miles en CyL. En este grupo de edad observamos un aumento significativo, lo que indica la entrada de los jóvenes al mercado laboral tras completar sus estudios. Por último, en la franja de edad de 25 a 34 años en España, 4.686,3 miles, mientras nos encontramos con 192 miles en CyL. Este rango de edad muestra la mayor participación en la fuerza laboral, reflejando la etapa de mayor estabilidad y consolidación profesional. En la región de Castilla y León, como veremos más adelante, nos encontramos una tendencia de emigración hacia regiones con economías más dinámicas y mayores oportunidades laborales.

**Gráfico 4. Jóvenes desempleados 2023 (%)**

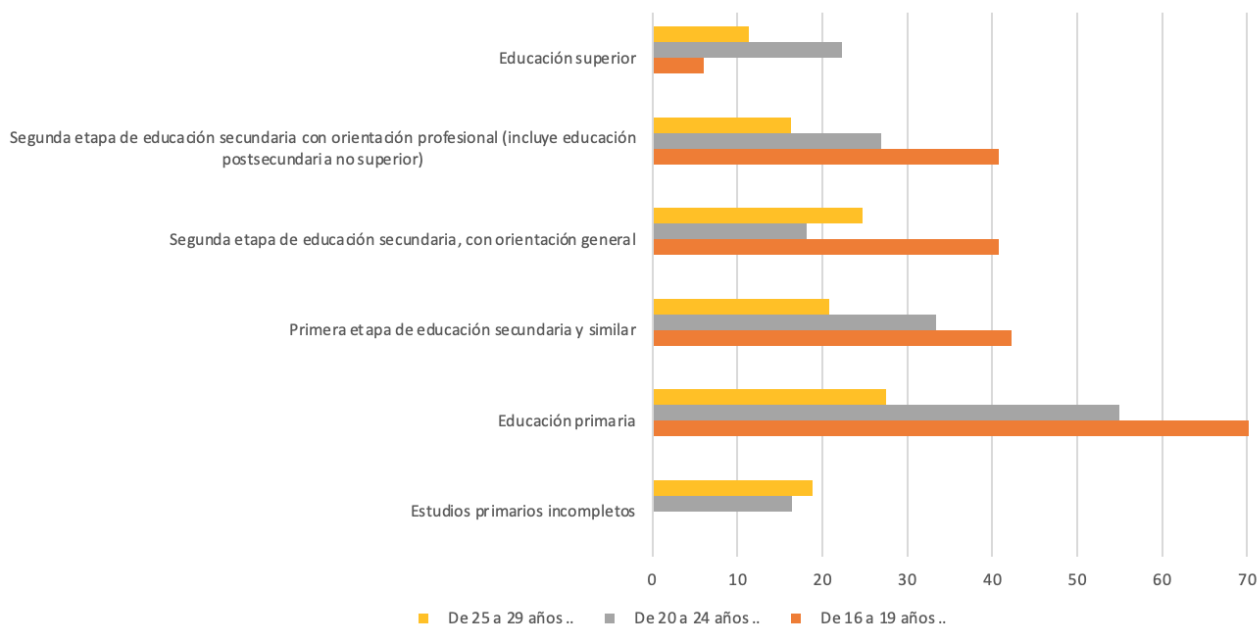


Fuente: Elaboración propia con datos de INE.

El desempleo juvenil presenta diferencias notables entre el ámbito nacional y la comunidad autónoma de Castilla y León. Comparando la población desempleada, entre los 16 y 19 años en España nos encontramos con 119,2 miles mientras que en CyL con un 1,7 miles. Estos datos son justificables dado que muchos jóvenes en ese rango de edad aún están en procesos educativos y no han ingresado plenamente en el mercado laboral. En la franja de 20 a 24 años, en España hay 362,3 miles y en CyL 15,1 miles. El número de desempleados aumenta significativamente ya que muchos jóvenes intentan ingresar al mercado laboral. Por último, entre los 25 y 34 años el número de parados en España es de 632,6 miles y de 21,7 miles en CyL. En este grupo, que comprende a jóvenes adultos en las primeras etapas de sus carreras profesionales, el desempleo continúa siendo elevado.

En referencia a la situación de desempleo, se registraron 1,7 mil jóvenes desempleados en el rango de 16 a 19 años, 15,1 mil en el grupo de 20 a 24 años, y 21,7 mil en la franja de 25 a 34 años en la región de Castilla y León durante el cuarto trimestre del año 2023.

**Gráfico 5. Tasas de paro por nivel de formación alcanzado en España. 2023**



Fuente: elaboración propia con datos de INE

Como podemos observar en el gráfico, aunque los universitarios tienden a tener mejores perspectivas laborales que aquellos con niveles educativos más bajos, la tasa de desempleo entre los graduados sigue siendo muy elevada. Esto es debido a la sobrecualificación, ya que numerosos graduados ocupan puestos de trabajo por debajo de su nivel educativo. Como resultado de una economía centrada en sectores poco exigentes en términos de cualificaciones, lo que limita las oportunidades laborales para personas con estudios superiores.

*"Queremos subrayar que sigue habiendo una alta tasa de paro de la juventud y un tipo de empleo, precario, que les impide cubrir necesidades básicas como la vivienda, donde la edad de emancipación es de 30,3 años, el peor dato de los últimos años",* señala Marías Figueroa, director del Programa Europa de Ayuda en Acción.

En el mundo laboral, uno de los principales requisitos de las empresas es la experiencia, lo cual es una incógnita para muchos recién graduados ya que carecen de experiencia o poseen experiencia, pero no en el ámbito que han estudiado.

A la hora de buscar empleo los jóvenes utilizan diferentes métodos de búsqueda. Según el Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios, edición máster, 2017, los portales de empleo son los más comunes, seguidos de la autopresentación y el contacto

directo, los contactos personales, webs corporativas. Las redes sociales se encuentran en el séptimo puesto.

La demanda de empleo en España fluctúa según las tendencias económicas, las necesidades del mercado laboral y los avances tecnológicos. Sin embargo, hay sectores que mantienen una demanda constante o en crecimiento, especialmente durante periodos de desafíos económicos y desempleo. Entre los puestos más solicitados se encuentran aquellos relacionados con las tecnologías de la información, el campo de la salud, educación, ingeniería, atención al cliente, ventas, finanzas y contabilidad, marketing y comunicación, así como el turismo y hostelería.

**Tabla 2. Cinco profesiones para recién graduados**

	<b>POSICIÓN</b>	<b>CON TELETRABAJO</b>
1º	<b>Ingeniero de software</b>	67,9%
2º	<b>Administrativo</b>	13,8%
3º	<b>Auditor</b>	42,7%
4º	<b>Recepcionista</b>	3,3%
5º	<b>Project manager</b>	42,3%

Fuente: elaboración propia con datos de LinkedIn Economic Graph.

Estos son los puestos que tuvieron mayor número de contrataciones de perfiles que acababan de terminar la universidad y el porcentaje de ellos que ofrecen teletrabajo, debido al COVID, el teletrabajo o la opción de trabajo híbrido (teletrabajo combinado con modo presencial), han aumentado su popularidad. Como podemos apreciar auditor está en el tercer puesto, puesto el cual podríamos optar debido a la realización de la carrera de Economía, ADE o similares. Para enfrentarnos a este desafío es importante implementar estrategias integrales que incluyan incentivos para la contratación juvenil, apoya al emprendimiento y políticas inclusivas.

#### **2.4. Emigración de talentos y precariedad laboral en Castilla y León.**

Para muchos jóvenes, los trabajos que consiguen suelen ser temporales o insuficientes para cubrir sus necesidades básicas. De hecho, solo uno de cada cinco españoles de entre 15 y 29 años logra hacer una transición exitosa del sistema educativo

al mercado laboral. Además, en España, el 40% de personas de entre 15 y 29 enfrentan algún tipo de obstáculo en su camino hacia la estabilidad laboral.

Según lo explicado por la delegada del Gobierno, Virginia Barcones, Castilla y León se posiciona como la tercera comunidad, después de Cataluña y País Vasco, en la que los jóvenes muestran una mayor inmersión en el uso de las redes sociales y las nuevas formas de comunicación.

Es importante considerar el flujo de recién graduados que abandonan Castilla y León para trasladarse a otras comunidades autónomas o incluso a otros países en busca de oportunidades laborales. Según el periódico El Español, *“Al no encontrar trabajo, los jóvenes de Castilla y León siguen estudiando, lo que provoca que haya un exceso de cualificación que luego no se ve reflejada a la hora de encontrar un puesto de empleo acorde a las características.”* Además, añaden que, *“el tejido empresarial no está preparado para absorber el talento joven de Castilla y León”*.

El alcalde de Valladolid considera que la industria tiene que "abrirse" para mostrar a los jóvenes las oportunidades laborales y pide que las administraciones "fomenten el diálogo". Durante su participación en el foro Somos Castilla y León, destacó la necesidad de establecer un puente de comunicación entre el ámbito empresarial y académico. *“Los alumnos que están cursando titulaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) se quieren ir a París, a Turín, a Milán o a Stuttgart, porque no se habla lo suficiente de lo que hay aquí”*.

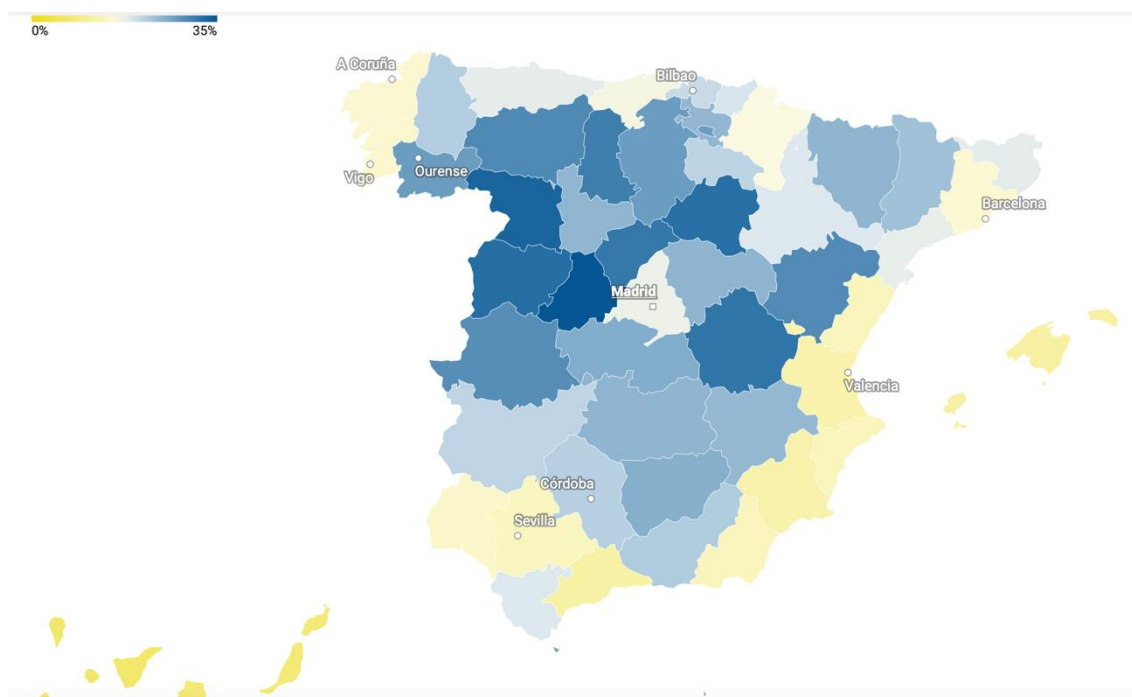
Durante el último año, 2023, las comunidades autónomas con la mayor movilidad geográfica entre los ocupados fueron Canarias con un 3,5%, seguida de la Comunidad Valenciana y las Islas Baleares, junto con la Comunidad de Madrid todas con un 3,1%. En contraste, Castilla y León registró una movilidad del 2,5%, según datos del INE. Por otro lado, las comunidades autónomas con menor movilidad entre los parados fueron Andalucía, donde el 86,5% de los desempleados no han cambiado de municipio de residencia en los últimos cinco años, seguida de Extremadura con un 86,3% y Cantabria con un 81,4%.

Durante 2022, un total de 1.711 jóvenes decidieron abandonar Castilla y León para trasladarse a otra comunidad autónoma. Sin embargo, esta cifra representa una disminución del 64% en comparación con el 2021, lo que sugiere una tendencia positiva. No obstante, es importante destacar que el 70% de la población joven desempleada en

Castilla y León todavía cuenta con la experiencia laboral, lo que indica que aún enfrentan desafíos significativos en el mercado laboral. Por otro lado, el 30% de los jóvenes desempleados en la región están buscando su primer empleo.

Según datos analizados del Censo de Población y Vivienda de 2021, un total de 1.074.000 jóvenes entre 25 y 39 años, han decidido abandonar su provincia natal para establecerse en otra. Esta tendencia es notable en provincias como Zamora, Ávila, Salamanca y Teruel, donde 1 de cada 3 jóvenes optan por buscar oportunidades fuera de su región de origen. Algunas de las comunidades autónomas más populares donde los jóvenes de Castilla y León buscan trabajo son Madrid, Cataluña, País Vasco, Comunidad Valenciana y Andalucía.

### Gráfico 6.% de jóvenes entre 25 y 39 años que viven en una provincia distinta a la de nacimiento sobre el total de nacidos de esa edad



Fuente: Censo de Población y Vivienda 2021

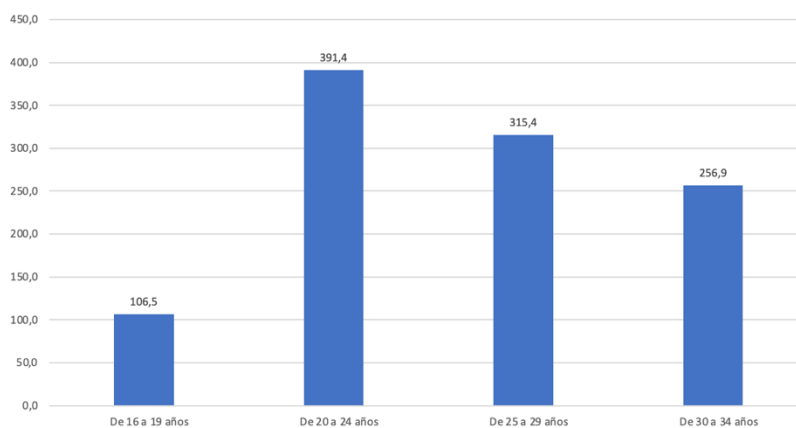
Analizando concretamente Castilla y León, en Valladolid el 24% de jóvenes entre 25 y 39 años se marchan, 29,1% en León, 30,4 % en Palencia, 26,9% en Burgos, 32,1% en Soria, 31,2% en Segovia, 35,1% en Ávila, 32,3% en Salamanca y 33,4% en Zamora.

Actualmente, las condiciones laborales, sobre todo la de los jóvenes, se ha convertido en un tema de relevancia. A pesar del progreso tecnológico, muchos jóvenes se enfrentan a situaciones caracterizadas por la inestabilidad laboral, la carencia de derechos y la precariedad económica.

El concepto de precariado, que describe el economista Guy Standing, describe el surgimiento de esta nueva clase social caracterizada por la inseguridad laboral y la falta de derechos y estabilidad. Donde los empleados suelen tener trabajos temporales y que carecen de beneficios y protección social. La existencia de esta clase social tiene grandes implicaciones económicas y sociales como la inestabilidad personal, el estrés, donde los miembros experimentan un sentimiento de falta de propósito debido a la precaria situación.

Centrándonos en los jóvenes, destaca que sus salarios y perspectivas salariales son inferiores a los que tenían sus padres al comienzo de sus carreras. Atrapados en contratos largos de aprendizaje, prueba, temporales o de becarios, intentan sobrellevar sus bajos salarios con un apoyo familiar cada vez más reducido.

**Gráfico 7. Jóvenes ocupados a tiempo parcial en España en miles, 2023.**



Fuente: Elaboración propia con datos de INE.

Unido a la precariedad laboral, nos encontramos ante la proliferación de trabajos “superfluos” o “trabajos de mierda” (Graeber: 2020). Esto plantea serios desafíos para los jóvenes de hoy, que se encuentran atrapados en contratos temporales y normalmente mal remunerados, enfrentándose así a una creciente inseguridad económica. En su obra *“Trabajos de mierda, una teoría”*, David Graeber examina la



situación crítica del mercado laboral actual. Analiza el creciente número de puestos de trabajo carentes de sentido, valor y propósito. Esto refleja una tendencia hacia la deshumanización del trabajo, donde el valor del empleo no se mide por su contribución social sino por su capacidad de generar ingresos independientemente de su utilidad. A su vez, argumenta que la creación de estos trabajos está vinculada con la generación de violencia psicológica, cuyo mecanismo es privar a los trabajadores de realizar aportes que ellos mismo consideran significativos para su entorno social.

### **3. METODOLOGÍA.**

La investigación realizada utiliza herramientas de investigación tanto cuantitativas como cualitativas. En primer lugar, una investigación documental que proporciona las bases conceptuales del marco teórico y contextual que guía al resto del proceso. La fase cuantitativa se dedica a la obtención y el análisis de datos numéricos con el objetivo de detectar patrones y tendencias, en este caso nos centramos en la encuesta. Por otra parte, el enfoque cualitativo se orienta hacia la comprensión más detallada y profunda de los fenómenos sociales, en este estudio el instrumento que utilizaremos será la entrevista.

En virtud de lo expuesto, considero que el trabajo de campo puede ayudar a identificar tanto los desafíos como las oportunidades que enfrentan los jóvenes en su búsqueda de empleo en un entorno cada vez más influenciado por las redes sociales.

Asimismo, la recolección de datos primarios permite enriquecer la comprensión existente sobre el tema e identificar patrones emergentes en el uso de redes sociales para fines laborales entre los jóvenes en Castilla y León.

#### **3.1. Investigación documental y fuentes de datos secundarias.**

Por un lado, se ha realizado una exploración de carácter documental con análisis de datos secundarios a través de redes sociales, estudios, publicaciones, libros, webs especializadas. Todas ellas de gran utilidad para conocer en profundidad el ámbito del mercado laboral y la situación actual en la empleabilidad laboral a través de las redes sociales. Las fuentes seleccionadas abarcan estudios previos, informes de

investigaciones, estadísticas laborales, estudios de mercado, entre otros. Este enfoque proporciona una base sólida para comprender la interacción entre las redes sociales y el empleo juvenil, permitiendo identificar oportunidades y áreas para futuras investigaciones.

### **3.2. Encuesta.**

Por otro lado, se ha llevado a cabo una encuesta online a jóvenes universitarios mediante redes sociales. La encuesta cuantitativa se diseñó para profundizar en las percepciones y opiniones de los jóvenes en relación con las redes sociales y el mercado laboral. El estudio se dirige específicamente a los jóvenes, principalmente universitarios, cuyas edades oscilan entre los 18 y 34 años, y que residen en la región de Castilla y León.

Los encuestados son en su mayoría jóvenes universitarios debido a un sesgo relacionado con mi condición de estudiante universitaria, lo que ha influido en que los perfiles participantes sean predominantemente de jóvenes universitarios.

A través de la publicación de la encuesta en una red social popular, en este caso Instagram, se ha facilitado la participación activa de jóvenes, lo cual ha permitido obtener una muestra representativa. La selección de Instagram como plataforma se fundamenta en su posición como una de las redes sociales más utilizadas en la actualidad. En consecuencia, esta elección está ligada con el tema de esta investigación, y la evaluación de las repercusiones de dicha plataforma en el acceso al empleo.

Entre las principales preguntas que abarca la encuesta, se incluyen indagaciones acerca de los motivos de estar presente de manera profesional en redes sociales, experiencias previas en la obtención de trabajo a través de redes y qué tipo de puesto, así como su percepción sobre la importancia de mantener una imagen digital favorable para sus perspectivas profesionales.

**Tabla 3. Datos de la encuesta.**

<b>Nº DE ENCUESTADOS</b>	50
<b>EDADES DE LOS PARTICIPANTES</b>	Rango de edad de 18 a 34 años, jóvenes de Castilla y León.
<b>PLATAFORMA</b>	Instagram
<b>PERIODO DE REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA</b>	Desde el 26 de marzo al 13 de abril, un periodo de 19 días.

Fuente: Elaboración propia

### **3.3. Entrevistas cualitativas.**

En la investigación se han realizado de forma complementaria, entrevistas cualitativas semiestructuradas a expertos en recursos humanos y empleabilidad. Los perfiles seleccionados son el gerente de una asesoría y uno de los administradores socios de otra asesoría, ambas empresas se encuentran en Valladolid.

La elección de un gerente y un administrador socio de diferentes consultorías, para llevar a cabo las entrevistas sobre la influencia de las redes en el empleo juvenil en Castilla y León, se justifica por varias razones fundamentales:

La selección de estos profesionales se basa en su amplia experiencia laboral, destacada por una sólida trayectoria en el mundo de la consultoría. Esta experiencia les otorga un conocimiento de cómo funciona el mercado laboral, permitiéndoles comprender sus dinámicas y tendencias.

Además, su conocimiento del mercado regional es un factor determinante, estos profesionales poseen una comprensión integral de las tendencias laborales locales. La combinación de las perspectivas del gerente y el administrador socio enriquece el estudio al proporcionar una evaluación desde diversas perspectivas y experiencias. Esto permite un análisis exhaustivo que abarca una amplia gama de ángulos, lo que resulta fundamental para obtener una comprensión del tema en cuestión.

Las respuestas proporcionadas por estos profesionales brindaron una visión acerca del mercado laboral local y la nueva forma en la que las redes sociales influyen el mismo,

generando así nuevos conocimientos, aspecto de gran importancia dentro de la investigación.

**Tabla 4. Perfiles de entrevista.**

<b>PERFIL</b>	<b>SECTOR</b>	<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>
<b>Perfil 1.</b>	Servicios legales, financieros o de consultoría.	Gerente de una asesoría.	- Amplia experiencia profesional en derecho bancario. - Especialista en servicios de apoyo jurídico a la empresa.
<b>Perfil 2.</b>	Servicios profesionales, ámbito de consultoría empresarial.	Administrador socio de una asesoría.	-Asesor jurídico laboral. -Organización, asesoramiento y gestión empresarial, tanto nacional como internacional. -Experiencia en selección de personal.

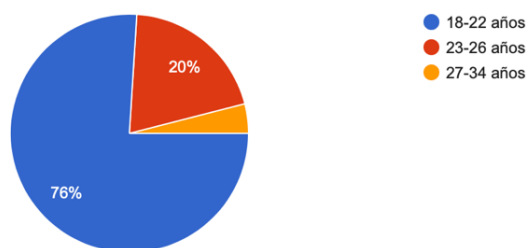
Fuente: Elaboración propia

#### 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

##### 4.1. Jóvenes en las redes profesionales en Castilla y León.

Con base en las respuestas recabadas en la encuesta dirigida a jóvenes universitarios de Castilla y León, dentro del rango de edades comprendido entre los 18 y 34 años, se ha efectuado un análisis que permite identificar los temas de interés abordados a continuación.

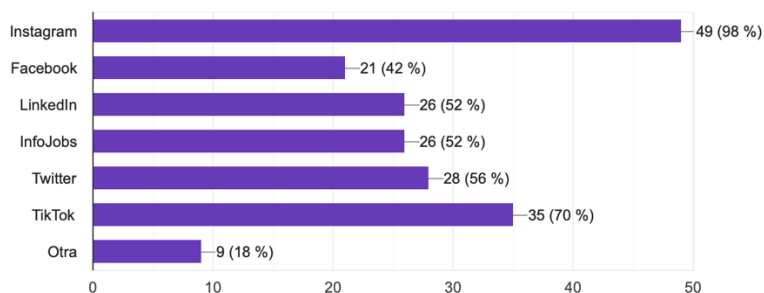
**Gráfico 8. Edades.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Como podemos observar, el 76% de los encuestados son jóvenes de entre 18 y 22 años, le sigue un 20% el rango de 23 a 26 años y un solo 4% aquellos de 27 a 34 años.

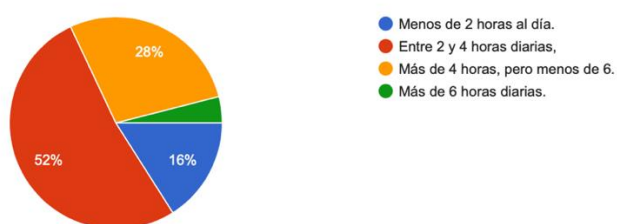
**Gráfico 9. Redes Sociales.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

En lo que respecta al uso de redes sociales, se observa que Instagram es la plataforma predominante, con una tasa 98%. Le siguen TikTok, con un 70% de utilización, Twitter, con un 56%, y LinkedIn e InfoJobs, ambas con un 52%, alcanzando alrededor de la mitad de los jóvenes encuestados.

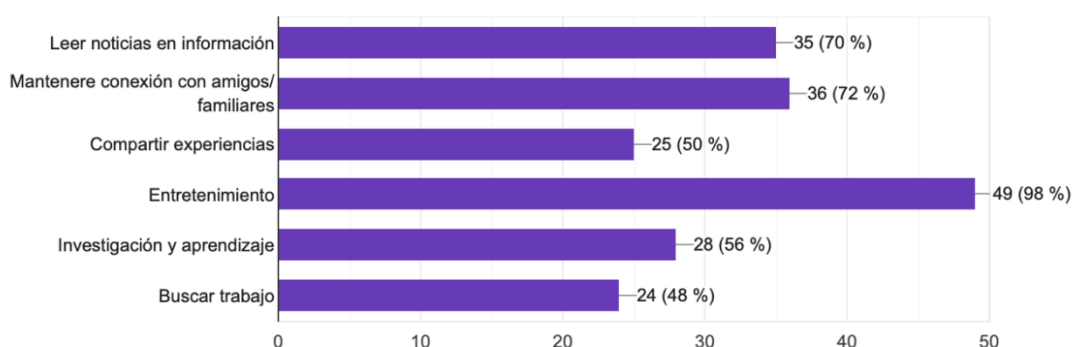
**Gráfico 10. Tiempo de uso de las Redes Sociales.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

En lo referente al tiempo dedicado al uso de redes sociales a lo largo del día por parte de la población estudiantil universitaria de Cyl, destaca que el 52% de los jóvenes emplean dichas plataformas durante un periodo que oscila entre 2 y 4 horas diarias. Asimismo, el 28% reporta un uso superior a 4 horas, pero inferior a 6, mientras que el 16% dedica menos de 2 horas a esta actividad. Un porcentaje reducido, un 4%, manifiesta emplear más de 6 horas diarias en las redes sociales.

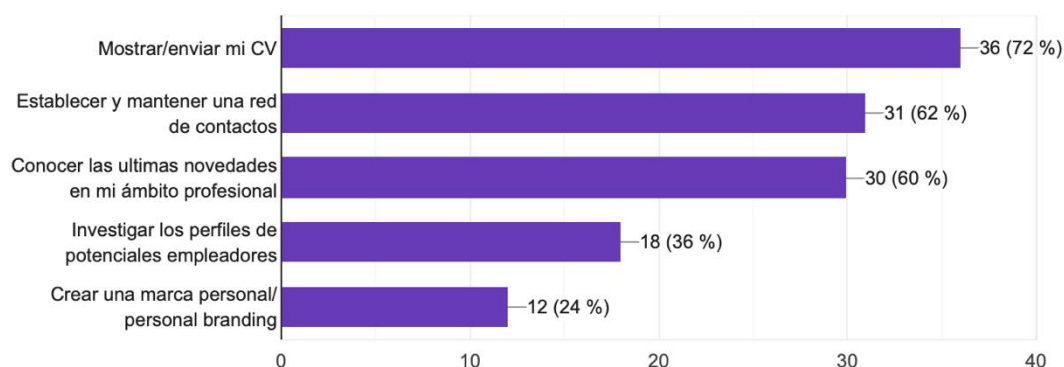
**Gráfico 11. Uso de las Redes Sociales.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

En cuanto al propósito primordial del uso de redes sociales, destaca el entretenimiento que figura como el principal motivo para el 98% de los encuestados. Le sigue en segundo lugar el deseo de mantener la conexión con amigos y familiares, con una tasa del 72%. Por último, la búsqueda de noticias e información se posiciona en el tercer puesto, con un 70% de los participantes indicando este motivo como relevante para su uso de redes sociales.

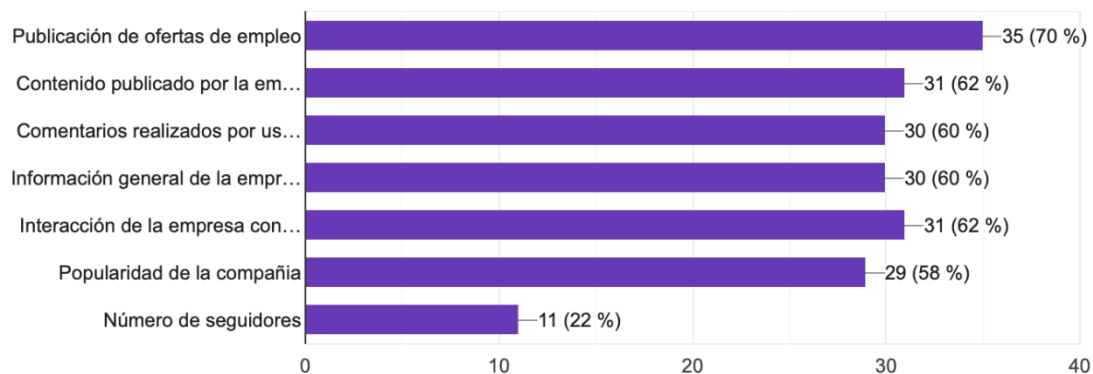
**Gráfico 12. Motivos profesionales para estar en Internet.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta*

Uno de los principales propósitos para utilizar internet de manera profesional es la presentación o envío de currículum vitae, con una proporción del 72% entre los encuestados. Posteriormente, se destaca el objetivo de establecer y mantener una red de contactos, con un 62%. Asimismo, un porcentaje del 60% señala el interés por mantener al tanto de las últimas novedades en el ámbito profesional como motivo relevante para su presencia en la red.

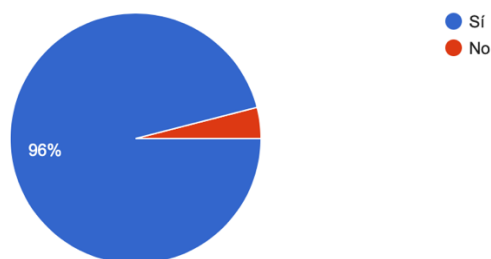
**Gráfico 13. Qué atrae la atención de un perfil de empresa.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Los participantes de la encuesta revelan que los que más les llama la atención en el perfil de una empresa es la publicación de ofertas de empleo, con un 70% de acuerdo en este aspecto. Además, destacan el contenido publicado por la empresa y la interacción de esta con los usuarios, ambos con un 60% de los encuestados expresando interés en estas áreas.

**Gráfico 14. ¿Son útiles las Redes Sociales para encontrar oportunidades laborales?**

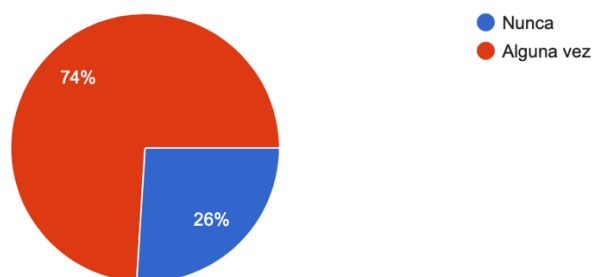


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

El 96% de los encuestados consideran que las redes sociales sí son útiles para encontrar oportunidades laborales. Sin embargo, solo un 74% ha contactado alguna vez mediante una plataforma o red social para establecer contacto con respecto a una oferta de trabajo.



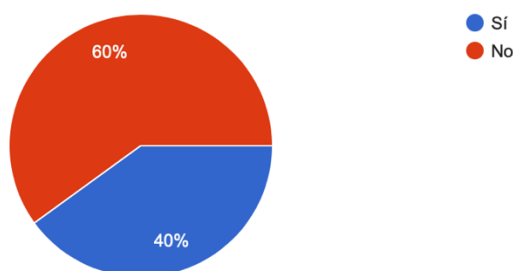
**Gráfico 15. ¿Has contactado alguna vez mediante una red social para un puesto de trabajo?**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

A pesar de los datos previamente mencionados, únicamente el 40% de los encuestados logró obtener empleo a través de una red social. Al analizar detalladamente sus respuestas, se observa que nueve jóvenes aseguraron haber encontrado trabajo gracias a LinkedIn, desempeñándose en roles como administrativos, auxiliares de enfermería, becarios, monitores de ocio y tiempo libre, empleados de tienda, profesionales de IT, así como en áreas de contabilidad y auditoría.

**Gráfico 16. ¿Has encontrado trabajo gracias a una red social?**

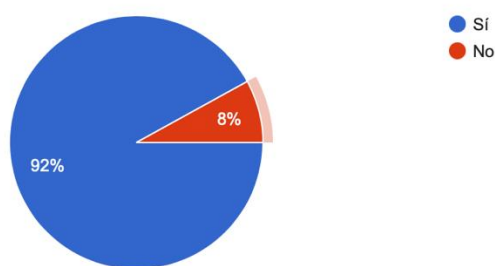


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Por otro lado, seis personas afirmaron haber obtenido empleo a través de Instagram, en sectores como fotografía, hostelería y tecnologías de la información, además de haberse desempeñado como "Au pair". En el caso de InfoJobs, cuatro participantes indicaron haber encontrado trabajo en la industria hostelera, en la empresa Inditex, así

como en puestos de dependientes. Asimismo, se identificaron oportunidades laborales a través de Job Today, donde se reportaron empleos en el ámbito de la hostelería, en Randstad como gestor de banca, y en Ineed como camarera.

**Gráfico 17. ¿Consideras importante mantener una buena reputación en Redes Sociales para tu carrera profesional?**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Aunque el 92% consideran importante mantener una buena reputación en las redes sociales para su futuro profesional, el otro 8% no lo consideran importante. Esto resalta la diversidad de opiniones y enfoques existentes con la gestión de la imagen digital.

#### **4.2. El impacto del reclutamiento en redes sociales.**

La primera entrevista se realizó al gerente de una asesoría, y proporciona una visión interesante sobre cómo las redes sociales impactan en el proceso de contratación y en la imagen de la empresa. La empresa es una asesoría fiscal, contable, laboral y jurídica que lleva alrededor de 17 años en el mercado. Están enfocados en la micro pyme y la mediana empresa de Castilla y León. Ofrecen un servicio de consultoría, outsourcing financiero, lo cual les diferencia de la competencia.

Aunque la empresa no mantiene una presencia activa en redes sociales a nivel individual, utilizan principalmente LinkedIn y Twitter a nivel corporativo, principalmente con el propósito de comunicar noticias, promocionar su marca de manera modesta, para tener un branding de marca y para el reclutamiento. Su avatar de cliente no suele ser

alcanzado a través de redes sociales, sin embargo, reconoce la utilidad de LinkedIn en la búsqueda de candidatos cuando han abierto oportunidades de empleo. De hecho, el gerente afirma revisar perfiles de posibles candidatos en LinkedIn, considerándolo una herramienta valiosa en su proceso de reclutamiento. Han encontrado más éxito reclutando a través de LinkedIn que utilizando canales tradicionales como InfoJobs.

Señala que *“LinkedIn no le condiciona para bien, pero sí para mal”*, la falta de actualización o la presencia de contenido inapropiado, como opiniones políticas o ideológicas, pueden tener un impacto significativo. Reconoce que el tipo de contenido publicado en redes sociales puede afectar más en ciertos sectores que en otros, y destaca la importancia del contenido publicado.

Se realizó una segunda entrevista a uno de los administradores socios de una asesoría, que cuenta con oficinas en Valladolid, Salamanca, León y Madrid. La firma presta servicios tanto a clientes locales como intracomunitarios y extranjeros, centrándose principalmente en la mediana empresa. Su especialidad radica en ofrecer asesoramiento y gestión integral de empresas, incluyendo la constitución de sociedades en un plazo de 24 horas, con los correspondientes controles. El perfil demográfico de la empresa refleja una media de edad de aproximadamente 30 a 35 años.

En el contexto actual, caracterizado por la inmediatez, se reconoce la importancia de la atención a múltiples aspectos, manteniendo conexiones mediante LinkedIn. Si bien reconoce el valor de las redes sociales como herramientas relevantes, enfatiza la necesidad de un uso responsable. Advirtió sobre la importancia de la prudencia al gestionar información en los currículos y perfiles personales, ya que estos pueden influir en la percepción que los empleadores tienen de los candidatos.

El primer entrevistado reconoce la relevancia de estas plataformas en la percepción pública de los individuos. Asegura que son un espejo inconsciente de la personalidad de la gente. Sostiene que las publicaciones en redes sociales pueden influir en la forma de trabajar y en la percepción de los valores de un individuo, lo que puede tener implicaciones incluso en negociaciones salariales.

El administrador socio afirmó que no revisa las redes sociales privadas de los candidatos, sin embargo, reconoce que algunos profesionales de recursos humanos sí lo hacen, considerando que la imagen pública de un individuo afecta a la reputación de la empresa. Dado el carácter formal y profesional que busca mantener la asesoría,

subraya la importancia del aspecto físico como parte de la proyección de una imagen adecuada ante los clientes.

El gerente de la asesoría observa que el avance de las redes sociales ha transformado la forma en que se lleva a cabo el proceso de selección de personal. Los métodos tradicionales han sido reemplazados por nuevas formas de llegar a los candidatos y evaluar su idoneidad para un puesto. Como resultado, la empresa ha contratado los servicios de una empresa de reclutamiento especializada en identificar talento a través de redes sociales.

El segundo entrevistado también afirma que las redes sociales han transformado el proceso de selección de personal, brindando a las empresas herramientas útiles para la búsqueda de talento. Identifica LinkedIn como una de las plataformas más relevantes para ello, aunque reconoce que otras bolsas de trabajo locales también tienen su utilidad. Sin embargo, menciona que el uso de InfoJobs ha perdido relevancia debido a la creciente complejidad en la publicación de ofertas.

En cuanto a los procesos de selección actuales, destaca la popularidad de las entrevistas grupales, considerándolas un proceso más sofisticado. Reconoce que la evolución y la influencia que tienen las redes sociales depende del tamaño de la empresa y de la importancia que esta otorgue a los recursos humanos.

Es innegable afirmar que las redes sociales han transformado el proceso de selección de personal, dejando atrás modelos más tradicionales y abriendo puertas a nuevos modelos de reclutamiento. Según el primer entrevistado: *Las redes sociales no solo afectan al empleo si no a la vida en general. Lo que se publica debe ser aquello que no puedan cerrarles puertas en la vida. Aunque pensemos que no, tú cuando publicas estás haciendo una radiografía de ti mismo.*

El segundo entrevistado enfatiza la importancia de proyectar una imagen clara y destacar los puntos fuertes, mostrando disponibilidad y flexibilidad. Además, subraya la relevancia de la sinceridad y la transmisión de valores durante las entrevistas, así como la importancia de dominar idiomas y dedicar tiempo al crecimiento personal y profesional. A su vez advierte sobre la importancia de evitar comportamientos perjudiciales en las redes, como comentarios ofensivos, posicionamientos políticos o imágenes inapropiadas, ya que estos pueden afectar negativamente la percepción de los empleadores.

Durante la entrevista con el gerente, surgió el tema de la contratación de empresas de reclutadores de talento. En este contexto, confesó que este enfoque funcionaba de manera más eficaz que la publicación de una oferta de trabajo en plataformas como InfoJobs. Considera a los reclutadores de talento como una herramienta valiosa a la hora de buscar un perfil profesional muy específico con habilidades particulares.

Al profundizar en este aspecto, el gerente resaltó los beneficios de las empresas de reclutamiento de talento. Estos incluyen una búsqueda más detallada y enfocada de candidatos, así como una evaluación más precisa de sus habilidades y experiencia. Asimismo, señaló que estos reclutadores suelen contar con una amplia red de contactos y recursos, lo cual facilita identificar a los mejores candidatos. También añadió que estos reclutadores buscan a posibles talentos mediante las redes sociales por lo cual, aunque él no revisa los perfiles privados de sus candidatos asegura que los reclutadores de talento sí lo hacen para buscar al mejor candidato para el puesto que se ofrece.

#### **4.3. De la transformación digital al acceso al empleo juvenil**

En el contexto del estudio, se destaca la prominencia de LinkedIn como una de las redes sociales profesionales más influyentes en el ámbito laboral. Sin embargo, los datos de la encuesta revelan que únicamente el 52% de los jóvenes en Castilla y León poseen un perfil en esta plataforma. Desde el punto de vista de las empresas, existe una posición clara acerca de LinkedIn como una herramienta esencial para los jóvenes a la hora de buscar empleo.

Por otro lado, se observa una alta prevalencia de plataformas como Instagram con un 98% de usuarios y TikTok con un 70% entre los jóvenes de la región. Ambas pertenecen a las redes privadas, las cuales los entrevistados admitieron no considerar al buscar empleo. Sin embargo, reconocen que algunos reclutadores sí tienen en cuenta estas redes sociales al seleccionar candidatos para un puesto de trabajo.

En relación con el impacto de los perfiles y publicaciones en redes sociales, se enfatiza la importancia de presentar un contenido apropiado, evitando material comprometedor, comentarios controvertidos o discriminatorios, tanto en redes profesionales como en las de uso privado. Las empresas son cada vez más conscientes

de la huella digital de sus empleados y candidatos, por ello consideran que mantener una buena imagen en redes sociales es de suma importancia. Esta opinión es compartida por el 92% de los encuestados, sin embargo, hay un 8% que no comparte la misma perspectiva.

La preocupación por la buena imagen en redes sociales se manifiesta en diversas políticas de contratación. Los reclutadores habitualmente revisan los perfiles de los candidatos, en mayor medida los profesionales que los sociales, como parte del proceso de selección, evaluando la adecuación del candidato en los valores de la empresa y sobre todo las competencias profesionales. Publicaciones inapropiadas o perfiles profesionales no cuidados pueden resultar en descalificaciones tempranas.

En cuanto a la percepción de las empresas sobre el uso de las redes sociales para el reclutamiento en Castilla y León, se destaca que estas plataformas han transformado el proceso de selección de personal, proporcionando a las empresas herramientas valiosas para la identificación de talento. Se enfatiza la importancia de mantener una imagen favorable y destacar las habilidades profesionales, así como la sinceridad en la presentación del currículum vitae.

Es importante enfatizar en este punto de unión entre los encuestados y los entrevistados, ambas partes consideran útiles las redes sociales para la búsqueda de empleo. Esta percepción positiva subraya la relevancia de las redes sociales en el actual mercado laboral, pero también existe una brecha entre la utilidad y la efectividad real en la obtención de empleo. Las crisis económicas, y la propia estructura y transformación del mercado de trabajo son ejes clave para entender las dificultades del acceso al mercado de trabajo por parte de la población joven en la actualidad.

Respecto a la percepción de los jóvenes de Castilla y León sobre el uso de las redes sociales como herramienta de búsqueda de empleo, el 96% las consideran útiles para este fin. Sin embargo, solo el 40% ha logrado obtener empleo a través de plataformas como LinkedIn, Instagram InfoJobs, Job Today, Randstad e Ineed, en una variedad de roles laborales como administrativos, auxiliares de enfermería, becarios, monitores de ocio y tiempo libre, dependientes, camareros, gestor de banca, entre otros.

Centrándonos en Castilla y León se observa una situación marcada por la sobrecualificación de los jóvenes, a pesar de enfrentar una precariedad laboral significativa. Según datos recientes, un 35,7% se ven obligados a combinar estudios con

trabajo, lo que significa que uno de cada tres jóvenes de entre 16 y 29 años se enfrentan a esta situación.

La precariedad laboral entre los jóvenes es un desafío significativo en el panorama laboral, lo cual tiene repercusiones en su bienestar económico y emocional. La precariedad se manifiesta de diversas formas, incluyendo la falta de estabilidad de empleo, la temporalidad de los contratos, los bajos salarios y la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional.

## 5. CONCLUSIONES.

Aunque el papel de las redes sociales en el empleo juvenil ha sido objeto de numerosos estudios, sigue siendo una realidad en continua transformación. Por un lado, brindando a los jóvenes nuevas vías para mejorar su visibilidad y fomentar su desarrollo profesional, ofreciendo nuevas oportunidades de networking y acceso a empleos; y por otro lado, desdibujando las fronteras de los perfiles profesional y personal a través de las plataformas digitales.

Basándonos en los hallazgos obtenidos a lo largo de este estudio, es innegable afirmar que las redes sociales han provocado una transformación significativa en el panorama de la búsqueda de empleo. Donde las empresas utilizan las redes sociales tanto de manera directa como indirecta para buscar candidatos, haciendo más hincapié en las redes profesionales, pero sin olvidar las redes privadas. La evolución constante que caracteriza a los procesos de selección ha conducido a un énfasis en los reclutadores de talento, quienes aprovechan las plataformas digitales para identificar candidatos idóneos para las diversas ofertas laborales.

La investigación de campo ha revelado que las redes sociales profesionales desempeñan un papel clave en la toma de decisiones de contratación, donde LinkedIn se encuentra como una de las principales redes profesionales para captar talento, debemos añadir que las redes sociales privadas también pueden incidir en dicho proceso, aunque su influencia varíe entre diferentes empresas. Estos resultados subrayan la importancia de que los jóvenes universitarios de Castilla y León reconozcan el potencial que ofrecen las redes sociales en su búsqueda de empleo. Dichas plataformas pueden convertirse en una herramienta fundamental para la obtención del primer empleo si se usan de manera adecuada. También subrayan la necesidad de gestionar de manera estratégica su presencia en estas plataformas, cuidando la imagen que se da en ellas. El mal uso de las redes sociales puede tener graves consecuencias en el tema laboral, llegando incluso al despido. Manifestaciones inapropiadas como comentarios, fotografías o videos pueden llevar a que la empresa tome medidas drásticas.

Además, el análisis realizado a los jóvenes universitarios ha evidenciado su marcado uso y competencia en el ámbito de las redes sociales, las cuales son empleadas de forma



profesional con el objetivo de mostrar sus currículos vitae y la interacción con perfiles de empresas que publican ofertas laborales. Un porcentaje significativo de los encuestados ha establecido contacto directo con empresas a través de plataformas digitales con el objetivo de explorar oportunidades de empleo.

Debemos señalar que aquellos jóvenes que han logrado obtener empleo mediante el uso de plataformas digitales ha sido gracias a LinkedIn e Instagram, siendo las principales redes sociales, teniendo en cuenta las respuestas a la encuesta realizada. Dichas experiencias laborales abarcan una diversidad de sectores profesionales, lo que subraya la versatilidad y el alcance potencial que ofrecen estas redes en el contexto de la búsqueda de oportunidades profesionales.

Como se ha podido constatar a través de las encuestas realizadas y entrevistas, LinkedIn se posiciona como una de las plataformas profesionales con mayor potencial para la búsqueda de empleo entre los jóvenes universitarios. Esto explica que, en 2022, alcanzara más de 15 millones de usuarios en España.

También hay que destacar la existencia de un segmento minoritario de jóvenes que consideran que mantener una buena reputación en redes sociales no influirá en su desarrollo profesional. No obstante, los testimonios recabados durante las entrevistas reflejan una percepción diferente. Enfatizan en que las redes sociales, sobre todo profesionales, influyen en el ámbito profesional, por lo que hay que mantener una vigilancia sobre el contenido publicado, argumentan que no solo incide en la búsqueda de empleo, sino que también repercuten en la percepción general de la vida cotidiana, aludiendo a las redes sociales como un reflejo de la identidad y valores individuales.

Sin embargo, a pesar de las ventajas que las redes sociales pueden ofrecer no están libres de riesgos, los cuales pueden afectar a la privacidad y seguridad de los usuarios, especialmente los más jóvenes. *“Estas nuevas formas de comunicación basadas principalmente en la exposición pública de la información de las personas, pueden conllevar problemas sobre aspectos personales, sociales, emotivos y afectivos”* (Almansa et al., 2013)

No obstante persisten aún desafíos significativos como el desempleo, la precariedad laboral para muchos universitarios y la sobre cualificación que destaca en Castilla y León. Cada vez más los jóvenes se ven obligados a buscar oportunidades fuera de su comunidad, y estudiar y trabajar al mismo tiempo; sin embargo, poseer un mayor nivel

de estudios no garantiza la obtención de empleo. Por otra parte, la precariedad laboral es un desafío importante ya que tiene consecuencias tanto económicas como sociales en los jóvenes, donde destacan los contratos temporales y con bajos salarios.

Además, la habilidad de los jóvenes para conectarse rápidamente con oportunidades en el extranjero o fuera de su ciudad de origen ha intensificado la emigración de talentos, ofreciendo nuevas posibilidades y, al mismo tiempo, presentando retos para los países de origen o las diferentes comunidades autónomas.

La evolución en el acceso al mercado de trabajo, junto con el uso creciente de las redes sociales como herramientas de reclutamiento, ha creado un entorno renovado en un mercado laboral afectado por la precariedad y el desempleo entre jóvenes. Es fundamental seguir explorando cómo aprovechar al máximo estas plataformas para realzar sus beneficios y reducir sus desventajas, mientras se implementan estrategias efectivas para mejorar la calidad del empleo y garantizar una distribución equitativa de las oportunidades.

## 6. BIBLIOGRAFÍA.

- Andrea Sánchez Caballero (2023). *La búsqueda de empleo a través de LN e InfoJobs: Perfiles más demandados de ADE*. Trabajo Fin de Grado. Universidad de Valladolid.
- Botas Leal, Diego (2021). *El uso de la fotografía de perfil como herramienta de creación de identidad digital. Consecuencias en la empleabilidad de los jóvenes universitarios*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- Celaya, J. (2011). *La Empresa en la WEB 2.0*. España: Editorial Grupo Planeta.
- Chile, G. (2022, 31 mayo). *Historia de las redes sociales: nacimiento y evolución*.
- Claudia Rosas (1 de junio de 2022). *LinkedIn: "¿Por qué contratar a alguien sin experiencia laboral?"*. <https://es.linkedin.com/pulse/por-qu%C3%A9-contratar-alguien-sin-experiencia-laboral-claudia-rosas>
- Cristina Calleja Martínez (2023). *La influencia de las Redes sociales en la empleabilidad de los universitarios*. (Trabajo Fin de Grado) Universidad de Valladolid.
- De Gracia, R. R. (2023). *Análisis del uso de internet y RRSS en España en 2023*. Ed. Holded.
- De Molina, I. G. (2019, 27 diciembre). *Más de 628.000 personas hallan un trabajo por alguna página web o app*. *La Razón*. <https://www.larazon.es/actualidad/20191227/dg7mgli4hjfc3em5flbqslfgy.html>
- Díez, A. (2024, 12 enero). *Fuga de cerebros en la España vaciada: cómo Madrid absorbe el talento joven del resto de comunidades*. *elDiario.es*. [https://www.eldiario.es/sociedad/fuga-cerebros-espana-vaciada-madrid-absorbe-talento-joven-resto-comunidades\\_1\\_10735387.html](https://www.eldiario.es/sociedad/fuga-cerebros-espana-vaciada-madrid-absorbe-talento-joven-resto-comunidades_1_10735387.html)
- Dobuss (2023, 28 septiembre). *Las Redes Sociales más utilizadas en el mundo y en España*. Agencia Dobuss. <https://www.dobuss.es/redes-sociales-mas-utilizadas-en-el-mundo-y-en-espana/>
- Efe. (2023, 11 noviembre). *Uno de cada cuatro jóvenes que busca su primer empleo tarda más de un año*. *Diario de León*.

<https://www.diariodeleon.es/economia/231111/1188592/cuatro-jovenes-busca-primer-empleo-tarda-ano.html> (consultado el 30/03/2024)

España, O. E. P. L. N. (2024, 7 febrero). *Barómetro Primer Empleo: ¿dónde y qué perfiles se está contratando?* <https://www.linkedin.com/pulse/bar%25C3%25B3metro-primer-empleo-d%25C3%25B3nde-y-qu%25C3%25A9/>

Estrada, L. G. (2024, 10 abril). Carnero: «Los jóvenes se quieren ir a París o Stuttgart porque no se presume de lo que hay aquí». *Heraldo-Diario de Soria*. <https://www.heraldodiariodesoria.es/castilla-y-leon/240410/159643/carnero-jovenes-quieren-paris-stuttgart-presume-hay-aqui.html>

Fernández García, A. ; Guerrero Vizueté, E. (2020) ¿Pagar por buscar empleo? La gratuidad en la intermediación laboral digital.

Fernández, J. (2023, 18 noviembre). *La lucha de los jóvenes 'si-si' para sobrevivir en Castilla y León: sobrecualificados pero en precariedad*. El Español. [https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/sociedad/20231118/lucha-jovenes-si-si-sobrevivir-castilla-leon-sobrecualificados-precariedad/810419323\\_0.html](https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/sociedad/20231118/lucha-jovenes-si-si-sobrevivir-castilla-leon-sobrecualificados-precariedad/810419323_0.html)

Fundación Novia Salcedo. (2013, diciembre). Situación actual del empleo juvenil en España.

Gema Román Benlloch (2022). *LinkedIn para reclutar talento joven: España versus países nórdicos*. (Trabajo Fin de Grado) Universidad de Valladolid.

Graeber, D. (2019). *Bullshit jobs: A Theory*. Ed. Simon & Schuster.

InfoJobs. (2022, 28 junio). *Casi 6 de cada 10 empresas consultan las redes sociales de una persona antes de contratarla, 10 puntos porcentuales más que en 2021*. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/casi-6-de-cada-10-empresas-consultan-las-redes-sociales-de-una-persona-antes-de-contratarla-10-puntos-porcentuales-mas-que-en-2021>

InfoJobs. (2024, 23 abril). *Presentación Informe Mercado Laboral InfoJobs-EsADE 2023*. InfoJobs Empresas: Gestión de Recursos Humanos En Pymes. <https://recursos-humanos.infojobs.net/presentacion-informe-mercado-laboral-infojobs-esade-2023>

- Juan Pablo Prócel Áñez (2022-2023). *Redes sociales y empleo: Manifestaciones extralaborales en redes sociales y conflicto con la reputación empresarial*. Trabajo Fin de Máster. Universidad de Salamanca.
- Marketinhouse. (2023, 24 agosto). *Red Social Profesional. ¿Qué es y cuáles son sus ventajas?* Marketinhouse. <https://www.marketinhouse.es/red-social-profesional/>
- Marrone, J. (2020, 5 marzo). *Hay 11 millones de perfiles profesionales de LinkedIn en España* Acens Blog. <https://blog.acens.com/infografias/11-millones-perfiles-profesionales-linkedin-espana-infografia/>
- Millán, J (2023, 30 octubre). Solo uno de cada cinco jóvenes en España tiene un empleo estable que le permite acceder a bienes básicos. *www.20minutos.es - Últimas Noticias*. <https://www.20minutos.es/noticia/5185799/0/solo-uno-cada-cinco-jovenes-espana-tiene-un-empleo-estable-que-le-permite-cubrir-necesidades-basicas/>
- Pimiento, G. G. (2024, 8 enero). *Estadísticas LinkedIn 2024*. <https://es.linkedin.com/pulse/estad%C3%ADsticas-linkedin-2024-guillermo-gonz%C3%A1lez-pimiento-7khoc> (consultado el 27 de febrero)
- Polo, J. D. (2024, 11 enero). *Infojobs: qué es, para qué sirve y cómo puedo usarlo*. Muy Interesante. <https://www.muyinteresante.es/tecnologia/62901.html>
- Redes sociales para la búsqueda de empleo - educaweb.com*. (s. f.). <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/herramientas-recursos-encontrar-trabajo/redes-sociales-busqueda-empleo/>
- Ridge, B. V. (2023, 14 octubre). *La Influencia de Instagram en el Entorno Digital: Una Mirada Detallada*. MEDIUM Multimedia Agencia de Marketing Digital. <https://www.mediummultimedia.com/social-media/como-afecta-el-instagram/>
- Rodríguez, L. y Magdalena, J.R. (2016): *Perspectiva de los jóvenes sobre seguridad y privacidad en las redes sociales*, Icono 14, volumen (14), pp. 24-49.
- Rojo Torrecilla, E., *“Hay que contar hasta diez (o más) antes de redactar un tuit (o muchos) relacionado con tu vida laboral... si no quieres correr el riesgo de ser despedido. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 19 de julio de 2019”* disponible el 29 de octubre de 2019. Recuperado a partir de

- [<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/09/hay-que-contar-hasta-diez-o-mas-antes.html>] (consultado el 6 de junio de 2023)
- Sáez, I. (2022, 23 febrero). *Novedades estadísticas de LinkedIn*. Inge Sáez. <https://ingesaez.es/novedades-estadisticas-de-linkedin-en-2022/#:~:text=N%C3%BAmero%20de%20usuarios%20de%20LinkedIn%20en%20el%20mundo%3A&text=10%20millones%20de%20usuarios%20en%20Espa%C3%B1a>.
- Segal, S. (2021, 15 noviembre). *TikTok resumes and Instagram portfolios: How college students are using social media to find jobs*. CNBC. <https://www.cnbc.com/2021/11/14/from-tiktok-to-instagram-how-students-use-social-media-to-find-jobs.html>
- Servicio Público de Empleo Estatal (2024). *Informe del mercado de trabajo de los jóvenes*. Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Spc. (2023, 7 junio). *CyL es la tercera con mayor uso de redes sociales en jóvenes*. *Diario de Burgos*. <https://www.diarideburgos.es/noticia/zd7d911ef-c3d0-b8a9-aadf4166bd166661/202306/el-uso-de-internet-en-ninos-y-jovenes-es-masivo-en-cyl>
- Standing, G. (2013). *El precariado : una nueva clase social*. Ed. Pasado y presente
- Susana Díaz Iglesias, Alberto Prado Román e Iría Paz Gil. (2018). *Nuevas formas de búsqueda de empleo en redes sociales*. [Universidad Rey Juan Carlos].
- Tárrega Andreu, José Francisco. (2016). *Fomento de empleo juvenil*. (Tesis Doctoral) Universidad de Valencia.
- Una Vida Online. (2024b, febrero 12). *Estadísticas del uso de redes sociales en 2024 (España y mundo)*. <https://unavidaonline.com/estadisticas-redes-sociales/#:~:text=En%20el%20mundo%20hay%20de,5%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20mundial>
- Urrutia, D. (2023, 18 octubre). *Qué es LinkedIn - Definición, significado y ejemplos*. Arimetrics. <https://www.arimetrics.com/glosario-digital/linkedin>

## 7. ANEXO.

### 1. ENCUESTA .

La encuesta será realizada a jóvenes de entre 18 y 34 años universitario de CYL.  
Publicación en mi perfil de Instagram:



En la cabecera de la encuesta podemos observar que esta iba dirigida para jóvenes de Castilla y León.

## 2. FICHA DE PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

1. Edad
  - 18-22 años
  - 23-26 años
  - 27-34 años
  
2. ¿En qué redes sociales estas presente?
  - Instagram
  - Facebook
  - LinkedIn
  - InfoJobs
  - Twitter
  - TikTok
  - Otras:
  
3. ¿Con qué frecuencia utilizas las redes sociales?
  - Menos de 2 horas al día.
  - Entre 2 y 4 horas diarias.
  - Más de 4 horas, pero menos de 6.
  - Mas de 6 horas diarias.
  
4. Para qué utilizas las redes sociales
  - Leer noticias e información
  - Mantener conexión con amigos/familiares
  - Compartir experiencias
  - Entretenimiento
  - Investigación y aprendizaje
  - Buscar trabajo
  
5. Motivos profesionales para estar en internet
  - Mostrar/enviar mi CV
  - Establecer y mantener una red de contactos
  - Conocer las últimas novedades en mi ámbito profesional
  - Investigar los perfiles de potenciales empleadores
  - Crear una marca personal/personal branding
  
6. ¿Qué atrae la atención en el perfil de una empresa?
  - Publicación de ofertas de empleo
  - Contenido publicado por la empresa
  - Comentarios realizados por usuarios/seguidores
  - Información general de la empresa
  - Interacción de la empresa con usuarios
  - Popularidad de la compañía
  - Número de seguidores



7. ¿Crees que las redes sociales son útiles para encontrar oportunidades laborales?
  - Sí
  - No
8. ¿Has contactado alguna vez desde una plataforma o red social para un puesto de trabajo?
  - Nunca
  - Alguna vez
9. ¿Has encontrado trabajo gracias a una red social?
  - Sí
  - No
10. Si la respuesta es sí, ¿en qué red social? Y ¿qué tipo de trabajo?
11. ¿Consideras importante mantener una buena reputación online para tu carrera profesional?
  - Sí
  - No

## ANEXO 2. ENTREVISTAS.

### 1. PERFIL DE ENTREVISTADOS.

PERFIL	SECTOR	PUESTO DE TRABAJO	EXPERIENCIA PROFESIONAL
Perfil 1.	Servicios legales, financieros o de consultoría.	Gerente de una asesoría.	- Amplia experiencia profesional en derecho bancario. - Especialista en servicios de apoyo jurídico a la empresa.
Perfil 2.	Servicios profesionales, ámbito de consultoría empresarial.	Administrador socio de una asesoría.	-Asesor jurídico laboral. -Organización, asesoramiento y gestión empresarial, tanto nacional como internacional. -Experiencia en selección de personal.

### 2. GUIÓN DE ENTREVISTA

1. ¿Cuál es su opinión sobre el papel que juegan las redes sociales en el proceso de búsqueda de empleo para los jóvenes universitarios?
2. Cuáles son las redes sociales, según su punto de vista, que más influyen en la hora de buscar trabajo.
3. ¿Cómo cree que las redes sociales han cambiado la forma en que los reclutadores evalúan a los candidatos?
4. ¿Cree que las redes sociales pueden influir en la percepción de un empleador sobre la idoneidad de un candidato? ¿De qué manera?
5. ¿Ha habido algún caso en el que un candidato no ha sido seleccionado debido a su contenido de redes sociales?
6. Alguna vez han buscado a sus candidatos en redes sociales para saber más información o datos sobre él.
7. ¿Qué consejos daría a los jóvenes universitarios sobre cómo usar las redes sociales de manera efectiva para mejorar su empleabilidad?
8. ¿Qué precauciones deben tomar los jóvenes al utilizar las redes sociales para evitar que su actividad en redes afecte negativamente sus oportunidades laborales?