



# Presente y futuro de las Redes Sociales en la enseñanza para la búsqueda de empleo

**-Máster en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y  
Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas-**

*Especialidad en Economía, Empresa y Comercio*

**Curso 2014/2015**

**Convocatoria: Septiembre 2015**

**Alumna:** Cristina Cano Ortega

**Tutor:** Anselmo Carretero Gómez

## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	2
<b>2. Objetivos y justificación teórica</b> .....	3
<b>3. Contextualización de la investigación</b> .....	4
<b>4. Metodología, técnicas e instrumentos de investigación</b> .....	6
<b>5. Desarrollo de la investigación.</b> .....	8
5.1. La orientación laboral en el nuevo modelo de enseñanza. ....	8
5.2. La importancia de la formación del profesorado de FOL. ....	12
5.3. La invasión de las redes sociales en todos los ámbitos. ....	15
5.4. La relevancia de las redes sociales como herramienta en la búsqueda de empleo.....	17
5.5. Propuesta metodológica para la enseñanza del uso de las redes sociales en la búsqueda de empleo. ....	25
<b>6. Resultados y conclusiones</b> .....	30
<b>7. Referencias bibliográficas y webgrafía</b> .....	42
<b>Anexo: Encuesta sobre la búsqueda de empleo</b> .....	47

## **1. Introducción**

En las últimas décadas las redes sociales de Internet han tenido un importante auge estando presentes tanto en el ámbito personal como el profesional. Especialmente los jóvenes han integrado estas aplicaciones en todos los ámbitos de su vida, incluida la formación.

El uso de las TIC y, en concreto, de las redes sociales, ha llegado también al ámbito educativo y de la orientación, donde facilitan la conexión entre profesionales y los usuarios pueden aprovecharse de los beneficios que ofrecen. Pero no todo son ventajas lo que se deriva de su utilización, sino que también presenta algunos inconvenientes. Es necesario que los docentes y orientadores conozcan bien estas herramientas para sacarles el máximo provecho posible y enseñarles a los alumnos a hacer un uso responsable de éstas.

## **2. Objetivos y justificación teórica**

El presente Trabajo Fin de Máster tiene como objetivo principal y último analizar el uso potencial de las redes sociales como método de búsqueda de empleo, especialmente en el marco del módulo de “Formación y Orientación Laboral” (en adelante, FOL), común a todos los Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior. Se pretende que los profesores tomen conciencia de la importancia de adquirir las competencias y conocimientos necesarios para poder enseñar a sus alumnos a manejar correctamente las redes sociales en este ámbito, para que aprovechen todas las ventajas que ofrecen y les adviertan de los posibles inconvenientes o incluso “peligros” que pueden presentar.

Junto a este objetivo esencial se buscan otros objetivos intermedios, necesarios para poder llevar a cabo el análisis mencionado. En primer lugar, debe conocerse si la orientación laboral es realmente importante en la enseñanza o basta con otros servicios profesionales de orientación existentes. En segundo lugar, se tratará de conocer si el profesorado, especialmente el del módulo de FOL tiene la formación necesaria para poder cumplir esa función de orientador. En tercer lugar, se delimitará la extensión de la “invasión” de las redes sociales en los diferentes ámbitos: personal, profesional y educativo. Una vez realizados todos los análisis mencionados, ya sí podremos estudiar la relevancia de las redes sociales como herramientas en la búsqueda de empleo. Para finalizar, se pretende ofrecer como ejemplo una propuesta metodológica para la enseñanza del uso de las redes sociales en la búsqueda de empleo.

La justificación teórica de la elección del tema del Trabajo de Fin de Máster responde al posible potencial que pueden tener las redes sociales para buscar empleo y a la importancia de que el profesorado conozca este método lo suficiente para poder enseñar a los alumnos a utilizarlo adecuadamente. Y en segundo lugar, no existen apenas aportaciones de la doctrina científica al respecto, lo que hace aún más necesario analizar su posible impacto y cómo utilizar las redes sociales en este ámbito con los alumnos.

### **3. Contextualización de la investigación**

El proceso de enseñanza-aprendizaje ha sufrido un cambio radical, en cuanto a su concepción, a raíz de la aplicación de las nuevas tecnologías en las aulas, al extender los medios de comunicación y de trabajo con el alumnado. La aplicación metodológica de las nuevas tecnologías puede suponer una gran motivación para los estudiantes, sobre todo para los casos de absentismo escolar, y también para el profesorado cansado de no poder “llegar” al alumnado y de que no aprendan los conocimientos que se pretende transmitirles.

El mayor problema de la implantación de la tecnología en los centros educativos es el desconocimiento de las posibilidades y potencial que tiene la informática (uso de ordenador e Internet) aplicada a la educación. Aunque existen algunos estudios sobre esta materia, son escasos los que investigan la aplicación de las nuevas tecnologías en la etapa de formación profesional (Torres, 2012).

Tomando como ejemplo el Ciclo Formativo de Técnico Superior en Administración y Finanzas regulado a nivel estatal por el Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas (Anexo I), y por la Orden ECD/308/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas (Anexo I, apartado 13), y a nivel de Andalucía (como ejemplo), por la Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas (Anexo I), la búsqueda activa de empleo forma parte del currículum que se tienen que impartir en el módulo de Formación y Orientación Laboral presente en ese y en todos los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.

El bloque de la “Búsqueda activa de empleo” engloba multitud de contenidos<sup>1</sup>, pero especialmente relevante para este trabajo por las posibilidades que ofrece es la aplicación de las técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo (métodos para encontrar trabajo; análisis de ofertas de empleo y de documentos relacionados con la búsqueda de empleo; análisis de los procesos de selección; y aplicaciones informáticas).

Por todo ello, el presente Trabajo Fin de Máster tiene por objeto conocer las posibilidades que proporciona el uso de las nuevas tecnologías y, en concreto, las redes sociales como herramienta de búsqueda de empleo para los alumnos de los distintos Ciclos Formativos, y la importancia de que el profesorado sepa manejar estos instrumentos para poder transmitirles sus conocimientos al alumnado.

---

<sup>1</sup> Por ejemplo, entre otros: la valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico del Ciclo Formativo de que se trate; análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional; identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico de la titulación correspondiente; responsabilización del propio aprendizaje; conocimiento de los requerimientos y de los frutos previstos; definición y análisis del sector profesional de la titulación que corresponda; planificación de la propia carrera (establecimiento de objetivos laborales, a medio y largo plazo, compatibles con necesidades y preferencias; objetivos realistas y coherentes con la formación actual y la proyectada); proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector; oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa; *Europass*; *Ploteus*; valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional; el proceso de toma de decisiones; y el establecimiento de una lista de comprobación personal de coherencia entre plan de carrera, formación y aspiraciones.

#### **4. Metodología, técnicas e instrumentos de investigación**

La metodología es el conjunto de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican en un proceso de investigación para conseguir un resultado teóricamente válido. Las distintas técnicas como son la observación, la entrevista, la encuesta o el experimento nos permiten seguir un procedimiento para la recolección de información sobre la que elaborar el trabajo de investigación basándonos en los hechos y conocimiento adquiridos a través de ellas. Como técnica principal vamos a utilizar la encuesta.

Utilizamos principalmente el método deductivo puesto que de la observación de carácter general de ámbito más amplio (la importancia del uso de las redes sociales en nuestra sociedad), hacemos premisas particulares (el potencial que pueden tener como método de búsqueda de empleo).

Como instrumento principal en nuestra investigación para la recogida de datos hemos utilizado el cuestionario, es decir, un conjunto de preguntas que hemos redactado con carácter previo para que sean contestadas por un grupo de personas. La encuesta es una fuente de información primaria puesto que nosotros hemos sido los encargados de recogerla a través del contacto directo con el objeto de estudio. Es uno de los instrumentos utilizado con mayor frecuencia en el método hipotético-deductivo, conteniendo en este caso preguntas cerradas, esto es, se les suministraba una serie de posibles respuestas, lo que facilita su análisis estadístico. Para solventar el posible problema de limitar las opciones de respuestas y que pueden no corresponderse con la idea que tienen los encuestados, en algunas preguntas se ha recogido como posible respuesta la opción de “otros/as”. El cuestionario se redactó una vez delimitado el “problema de investigación” y todo lo que lo rodea como la hipótesis y el marco teórico-conceptual.

No obstante, también nos hemos valido para nuestro trabajo de técnicas de investigación bibliográficas, es decir, del uso de fuentes de información secundaria. Para ello hemos recogido datos de otros estudios realizados con anterioridad por otros investigadores que constan en libros, revistas y en otros documentos de carácter científico.

Por último, es casi imposible no hacer alusión también a la técnica de la observación, puesto que de la observación (informal) del entorno en el centro educativo en el que tuve la oportunidad de realizar las prácticas externas del Máster en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas y de la experiencia personal, se puede extraer también valiosas conclusiones.



## **5. Desarrollo de la investigación**

### **5.1. La orientación laboral en el nuevo modelo de enseñanza**

El orientador profesional debe asistir a las personas en los “momentos críticos de sus vidas, liberando su motivación, proporcionando información pertinente y facilitándoles la toma de decisiones” (Nogueira, Fernández y Ceinos, 2005, p. 179). Pero, sin duda, la función principal de la orientación profesional es tratar de que cada persona pueda encontrar su lugar en el sistema productivo, que debería ofrecerle mayor bienestar y favorecer su desarrollo personal y social (Cobos y Planas, 2012). Además, con la adecuada orientación profesional al sistema productivo se le suministran empleados mejor cualificados. En concreto, la formación profesional puede o debería jugar un papel clave en la especialización de los profesionales de los distintos ámbitos, pues incide de forma especial en la importancia tanto de la formación inicial como continua de las personas. Esto supone que los profesionales que prestan estos servicios de orientación profesional deben estar correctamente formados para cumplir tales funciones y demostrar que han adquirido las competencias necesarias para ello. Esto no es sólo exigible para los orientadores profesionales en servicios externos a la Educación, sino también a los que se insertan en los propios centros educativos y a los propios profesores que imparten materias relacionadas con este ámbito como el profesorado de FOL o incluso a los tutores para solventar puntuales dudas.

En el Proyecto de Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en Consejo, de 21 de noviembre de 2008, titulado “Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias permanentes de educación y formación permanente” se afirma que: “La capacidad de orientarse es determinante para proporcionar a los ciudadanos los medios para que sean protagonistas de la construcción de su recorrido de aprendizaje, formación, inserción, y vida profesional. Esta aptitud, que debería mantenerse durante toda la vida, se basa en competencias clave, que debería

mantenerse durante toda la vida, en particular, la competencia de «aprender a aprender», las competencias sociales y cívicas, con inclusión de competencias interculturales y el espíritu de iniciativa y de empresa” (Anexo, Principio I).

Por su parte, en el Informe del *European Centre for the Development of Vocational Training* [CEDEFOP (2006, p. 12)] “Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua” entre los objetivos que persigue la orientación a lo largo de la vida se menciona “Capacitar a los ciudadanos para gestionar y planificar sus itinerarios de aprendizaje y laborales con arreglo a sus objetivos vitales, relacionando sus capacidades e intereses con la educación, la formación, las oportunidades de empleo y el autoempleo, y contribuyendo así a su realización personal”. Se persigue “Facilitar el desarrollo personal y la empleabilidad de todos los ciudadanos gracias a la participación continua en la educación y la formación, ayudándoles a encontrar su propio camino entre unos itinerarios de aprendizaje cada vez más diversificados, pero relacionados entre sí, ayudándoles a identificar sus cualificaciones transferibles y a validar su aprendizaje no formal e informal) (CEDEFOP, 2006, p. 15).

Es más que manifiesta la evolución que ha sufrido la labor de orientación desde sus comienzos. Los servicios de orientación educativa y profesional nacieron a principios del siglo XX. El ingeniero Frank Parsons en Estados Unidos a raíz de observar su realidad social y de darse cuenta de la desigualdad existente que perjudicaba a los jóvenes inmigrantes de etnia minoritaria, decidió fundar en 1905 en Boston el *Breadwinnet Institute* y el *Boston Civic House*, un servicio cuya finalidad era asesorar en orientación profesional a inmigrantes y jóvenes desempleados. En 1908 constituyó el *Vocational Bureau* (Oficina de orientación vocacional) para orientar a jóvenes. Surgió así la orientación profesional vinculada a la reforma social (Cobos, 2012, p. 21).

En España los servicios de orientación se crearon como respuesta a la preocupación creciente por la inserción laboral en el nuevo marco de la industrialización española que requería la especialización profesional. Los Servicios de Orientación Educativa y Vocacional (SOEV) que surgieron en 1977 constituyeron las bases del modelo actual de orientación en España. Tras éste comenzaron a crearse servicios de orientación a casi todos los niveles: universidades, diputaciones, ayuntamientos, sistema educativo no

universitario y los servicios de empleo. Actualmente, los servicios de orientación que se ofrecen son los siguientes: el departamento de orientación del centro educativo donde se curse educación obligatoria o formación profesional; servicio de empleo de la Comunidad Autónoma; servicios municipales; Centros de orientación e información en la universidad; programas específicos para mujeres; y programas específicos para jóvenes (Cobos, 2012).

Por el nivel educativo en que se inserta este estudio, debemos tener en cuenta que “el modelo de formación profesional de un sistema socioeconómico guarda relación directa con el tipo de sociedad en que se ve inmerso el sistema productivo” (Cobos, 2012, p. 17). Esto significa que no se puede estudiar el modelo de formación profesional sin tener en cuenta el contexto social del momento concreto. En el siglo XXI la sociedad de la información y la comunicación tienen una gran influencia en las relaciones sociales. Los procesos de comunicación se multiplican y se realizan de forma globalizada. A las personas llega tantísima información que es imposible procesarla toda y saber filtrarla, y escoger cuál merece la pena y es veraz es complicado. Por lo cual es esencial dar unas pautas básicas al alumnado al respecto, sobre todo del correcto uso de las TIC y cómo integrarlas en sus vidas.

Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación pueden ser definidas como “el conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones contenidas en señales de naturaleza acústica, óptica, o electromagnética” (Nogueira, Fernández y Ceinos, 2005, p. 177).

Dentro de la sociedad de la información, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) constituyen un elemento esencial y, en el ámbito de la formación profesional, pueden suponer una ayuda de gran valor que facilite la labor de los profesionales (Gutiérrez-Crespo y Planas, 2012). Así, en general, la formación profesional requiere la inmediata incorporación de las tecnologías de la información y de la comunicación, puesto que las nuevas tecnologías son algo consustancial a las sociedades actuales ya que facilitan la comunicación y el intercambio, por lo que la

formación profesional debe formar a las personas para que sepan aplicar las nuevas tecnologías en su profesión y sepan actualizarse en su manejo en cada momento.

Y es que como ha afirmado algún autor “la vertiginosa precipitación de los cambios que caracterizan a nuestra sociedad actual, nos obliga a ser conscientes del papel tan importante y trascendente que juega la educación y la orientación, otorgándoles un carácter prospectivo que les permita participar en los cambios e innovaciones que requiere el presente pero también el futuro. Hay certeza que ambos procesos constituyen medios muy valiosos para ayudar a las futuras generaciones a adaptarse a los cambios y para poder llegar a ser miembros activos y comprometidos dentro de la sociedad que nos rodea; la sociedad del conocimiento” (Martínez y Martínez, 2011, p. 254).

Esto supone un importante cambio en los modelos educativos, puesto que llega incluso a implicar “cambios en los usuarios de la formación y cambios en los escenarios donde ocurre el aprendizaje” (Cid, 2005). Se facilita el acceso a los recursos de aprendizaje a una mayor diversidad de personas y en distintos espacios físicos y temporales, frente a la enseñanza anterior, en la que se producía una coincidencia entre la unidad de tiempo, lugar y de acción (realización de las mismas actividades de aprendizaje) (Cid, 2005).

Pero no sólo cambia el alcance subjetivo de la enseñanza, sino que con las TIC e Internet, los materiales didácticos y demás recursos a disposición de los profesores y alumnos se han multiplicado de una forma considerable y tienen un formato mucho más atractivo (más interactivos, multimedia, motivacionales, etc.). Esto permite también que los alumnos puedan ser más autónomos en su aprendizaje por toda la información que tienen a su mano. Las TIC favorecen el acceso abierto a la información, el acceso a la formación sin limitaciones ni de tiempo ni de espacio, la posibilidad de aprendizajes más complejos, facilita los procesos de comunicación, y contribuye a la cooperación y al trabajo en grupo (González, 2005).

Dentro de las TIC, las redes sociales constituyen un recurso on-line de gran valor. Entendemos como recurso on-line aquella “herramienta accesible en la red, operativa y disponible para su uso inmediato, que permite lograr un objetivo académico” (Torres, 2012, p. 62). Es indudable que el uso de estas nuevas tecnologías ha llegado incluso al

propio proceso de búsqueda de empleo, por lo que tanto los orientadores y docentes como el alumnado deben estar preparados para utilizarlas. Sin embargo, aún no existen demasiadas experiencias del uso de las TIC en este ámbito de la orientación profesional y educativa.

## **5.2. La importancia de la formación del profesorado de FOL**

La formación tanto inicial como continua del profesorado es esencial para contar con profesionales competentes. El profesor ya no se limita a transmitir sus conocimientos a los alumnos, sino que se convierte en una especie de guía que asiste al alumnado en su propio proceso de aprendizaje. El orientador, “sea cual fuere el contexto donde desarrolle su acción, está siempre dentro de un contexto organizativo, y como tal tiene que favorecer, generar e incluso provocar el cambio. Ser agente de cambio es ser facilitador, mediador y favorecedor de la orientación y educación a lo largo de vida” (Martínez y Martínez, 2011, p. 257).

Los Centros de Formación del Profesorado (CEFORE) de la Comunidad Autónoma de Galicia son un gran ejemplo de la preocupación por la formación del profesorado en el uso de las TIC en la enseñanza. Realizan cursos, jornadas y encuentros relacionados con el manejo de estos medios y su utilidad instrumental y didáctica, los contenidos relacionados con el uso didáctico en área o etapa educativa, etc. (Quintana, 2005).

Como ha llegado a afirmar algún autor, “la presencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en todos los ámbitos de la vida es una realidad sin vuelta atrás. La educación no puede, ni debe, volverse de espaldas ante ella y consecuentemente tampoco la formación de las personas que tienen la responsabilidad de educar” (Quintana, 2005, p. 89). La doctrina se ha referido a las distintas actividades profesionales que debería asumir el orientador como agente de cambio y ha destacado, por ejemplo, “emplear nuevos recursos multimedia y tecnologías innovadoras en el desarrollo de sus tareas (Martínez y Martínez, 2011, p. 259).

Sin embargo, entre las dificultades de la formación en y con nuevas tecnologías se encuentran las actitudes negativas o de recelo motivadas por el desconocimiento, la

disponibilidad de medios, la continuidad en la formación, el tiempo que requiere la búsqueda y creación de recursos web, etc. (Quintana, 2005).

En estudios realizados sobre los orientadores de los centros educativos, el 61,5% de los encuestados afirma haber recibido formación en TIC y el 31,5% dice haberse autoformado, lo que supone que más del 90% de los orientadores tiene formación en TIC. El 100% se encuentra interesado en formarse en TIC, pero sólo un 43% lo considera útil para su desarrollo profesional, y un 44%, aunque se encuentre interesado, no ve posibilidad de hacerlo (Nogueira, Fernández y Ceinos, 2005). En cambio, si atendemos a los profesores que imparten docencia en el módulo de Formación y Orientación Laboral de los ciclos formativos de F.P. (Torres, 2012), los docentes reconocían que su formación en tecnología educativa era media (70%), alta (20%) y escasa (10%). Todo el profesorado encuestado había recibido formación en tecnología educativa, ya fuera a través de Centros de Formación del Profesorado<sup>2</sup> (77%) o a través de la Universidad (23%), y todos ellos mostraban interés por seguir aumentando sus conocimientos al respecto.

En los estudios llevados a cabo sobre el uso de recursos on-line en módulo de Formación y Orientación Laboral de los ciclos formativos de F.P. (Torres, 2012), se comprueba que en todas las clases de los centros que constituían la muestra, hay un ordenador para uso docente. Además, también cuentan con equipos con conexión a la Red para el alumnado, pero que no están siempre disponibles y, en muchas ocasiones, los ordenadores son a compartir entre varios alumnos. Por lo que respecta a la frecuencia del uso de recursos *on-line*, la mayoría del profesorado (70%) lo utiliza más de una vez por semana, frente al 20% que lo utiliza una vez por semana y el 10% una vez al mes. Aunque se esgrimen distintos motivos para usar recursos on-line (motivación para el alumno, comodidad de uso, experimentar metodologías, etc.), todo el profesorado está de acuerdo en que es importante para la formación del alumnado. La mitad de los docentes utilizan recursos diseñados por otros, y aquéllos que diseñan sus propios recursos *on-line* mencionan por ejemplo el aula virtual en *Moodle*, *WebQuest*,

---

<sup>2</sup> En concreto, CEFORE en el ámbito de estudio. Los Centros de Formación y Recursos (CEFORE) son órganos dependientes del servicio de Formación del Profesorado de la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia que se encargan de la formación permanente del profesorado.

blogs o wikis como recursos diseñados por ellos. Entre los recursos on-line más utilizados en las aulas se refieren a las páginas web del INEM, de la Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); páginas de búsqueda de empleo como la de *Infojobs* ([www.infojobs.net](http://www.infojobs.net)); y el buscador de *Google* o la *Wikipedia*. Frente a los informes, buscadores, las Web docentes y el correo electrónico que son los recursos más utilizados, llama la atención que como recursos menos conocidos y utilizados por creer que no tienen aplicabilidad a su ámbito profesional, los profesores se refieren a la mensajería instantánea, las listas de distribución, las redes sociales (aunque son utilizadas en su ámbito personal), los chats y otras herramientas de tipo conversacional y colaborativo.

Un factor importante a la hora de utilizar los recursos on-line con carácter educativo es si los alumnos cuentan con equipamiento informático en casa, puesto que el uso personal o profesional del ordenador e Internet fuera de clase puede influir en el conocimiento y manejo que el alumnado tenga de los recursos on-line (Torres, 2012). Con el estudio citado se comprueba que no todos los alumnos tienen ordenador en casa (el 11% no contaba con él), y de éstos sólo el 44% dispone de conexión a Internet. La mayoría de los alumnos sólo utilizan el ordenador para tareas de ocio (el 33% de los encuestados, frente al 11% que lo emplea sólo para el estudio). En cualquier caso, estiman útil y motivador el uso de los recursos *on-line* en el aula, y califican su uso como interesante, entretenido o incluso como imprescindible. El estudio destacó el contraste existente entre el conocimiento de los recursos digitales por parte del alumnado y el profesorado. Frente a lo visto respecto a los docentes, los alumnos conocen mejor y utilizan más los recursos relacionados con el ocio como los buscadores, el correo electrónico, el chat, la mensajería instantánea, las simulaciones/juegos de rol que otros recursos más propiamente de uso educativo, como las plataformas de aprendizaje, el portafolios electrónico, las *WebQuest* o las *Cazas del Tesoro*. De estos recursos más didácticos, los mejores valorados son la *WebQuest*, el portafolio, los buscadores y la Wiki. Como afirma Torres Cancela “comprobar que el empleo del ordenador en el aula motiva e interesa al alumnado es estimulante para cualquier docente consciente de las posibilidades que esconde el uso de las TIC” (Torres, 2012, p. 73). Estos datos demuestran que el alumnado se desenvuelve

generalmente bien con el uso de las TIC y lo importante que es que los profesores y orientadores no se encuentren por detrás en su manejo, para que sepan sacarle todo el provecho posible a su uso en las aulas, y esto sólo se consigue con la formación continua y autoformación.

Antes de pasar al siguiente apartado, debe advertirse que la integración de las nuevas tecnologías en los distintos ámbitos de nuestras vidas no está exenta de problemas como es el de la llamada “Brecha Digital”, que alude a la desigualdad existente entre las personas que pueden acceder a la información, al conocimiento y a la educación mediante las TIC y aquéllas que no, o se ven limitadas en su acceso (Nogueira, Fernández y Ceinos, 2005). No es exagerado afirmar que “quién no tenga acceso a la informática, es un potente excluido no sólo de la información sino también en las “fuerzas de producción”. Es por esta razón, que hoy en día la formación tecnológica se convierte en indispensable para el acceso al mercado laboral. Así en todos los niveles educativos se cumplimenta la formación académica general, con una carga importante de formación tecnológica adicional” (López, 2005, p. 190).

### **5.3. La invasión de las redes sociales en todos los ámbitos**

Actualmente, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) están presentes en los diversos ámbitos de nuestra vida cotidiana, ya sea tanto profesional como personal, produciendo grandes cambios en la sociedad. Las TIC han creado “nuevos espacios de participación y articulación humana” (Sobrado; Nogueira y García, 2013, p. 495), cobrando especial importancia las redes sociales. Las personas han cambiado sustancialmente su forma de comunicarse con otros. Si en un primer momento tuvieron un gran éxito los programas de mensajería instantánea, hoy en día las redes sociales a través de las cuáles podemos compartir nuestras aficiones, intereses, información, etc. con nuestros contactos, han adquirido un papel importante en nuestro desarrollo personal.

Aunque las redes sociales son utilizadas por personas de todas las edades, entre los menores de treinta y cinco años es el grupo en el que mayor implantación tienen (Sobrado; Nogueira y García, 2013). Hemos de tener en cuenta el mayor uso de Internet



por este grupo y su mayor familiarización con las nuevas tecnologías, por ello, se les ha llamado “nativos digitales”. Son personas que han vivido desde pequeños la integración de la tecnología y los medios sociales en su vida cotidiana, siendo conocedores de las ventajas que su uso ofrecen.

El problema llega cuando los menores de edad desconocen las implicaciones o consecuencias que puede tener todo lo que publican y dan a conocer a través de las redes sociales. Son un grupo especialmente vulnerable y que puede ser objetivo de actuaciones lesivas de sus derechos. Debido a esto, son objeto de especial protección por parte de las instituciones públicas y la normativa actual.

Las TIC, dentro de las que se incluyen las redes sociales, tienen una gran repercusión en la educación en diferentes aspectos (Echeverría, 2001; o Sobrado; Nogueira y García, 2013):

- a) Requieren nuevos conocimientos y destrezas para poder buscar y transmitir información y conocimientos a través de las TIC y para poder participar en este nuevo espacio de interacción social.
- b) Permiten nuevos procesos de enseñanza y aprendizaje: mejor procesamiento de la información, acceso a los conocimientos, etc. y posibilitan la creación de entornos *on-line* de aprendizaje sin la presencia del profesor.
- c) Necesitan un nuevo sistema educativo con unos sistemas de formación en los que se empleen las herramientas TIC, siendo necesario que los profesores estén especializados en didáctica en redes.
- d) Requieren el reconocimiento del derecho universal a la educación, según el cual toda persona tiene derecho a poder aprender a utilizar las TIC, lo cual es difícilmente alcanzable en estos momentos.

Ante este fenómeno de la integración de las TIC en las aulas, han nacido diversas teorías como por ejemplo la del “Conectivismo” (Siemens, 2004) que se centra en la importancia de enseñar a los estudiantes cómo deben usar correctamente la información para construir conocimiento para lo que es esencial enseñarles a procesar, interpretar y a compartir información relevante para su formación y la importancia de las TIC en su proceso de enseñanza y aprendizaje (Sobrado; Nogueira y García, 2013). Esto es

absolutamente extensible también a la integración de las redes sociales en el ámbito educativo.

#### **5.4. La relevancia de las redes sociales como herramienta en la búsqueda de empleo**

La orientación puede verse enriquecida y facilitada por el uso de las redes sociales de Internet. El uso de Internet nos puede permitir ayudar a otros a alcanzar sus objetivos personales y profesionales. La orientación mediante el uso de estos medios suele ser complementaria a otros métodos más tradicionales. Es más sencilla la interacción grupal que posibilita la ayuda mutua entre los usuarios. Además es más dinámica por toda la información que fluye por la red, lo que convierte la labor orientadora a su vez en difícilmente programable.

Entre las distintas funciones que debe ejercer el orientador se encuentra la de asesor y formador, alertando de los posibles riesgos del uso de las redes sociales e informando de las buenas prácticas que deben realizarse, pero existen muchas otras (Sobrado; Nogueira y García, 2013) como:

- a) formar en competencias informacionales (como la búsqueda, evaluación y validación de la información obtenida en Internet);
- b) cómo realizar un buen uso de las redes sociales; o
- c) enseñar cómo solicitar ayuda a través de las redes de forma correcta y respetuosa; etc.

Por lo que respecta a los orientados, se debe intentar que participen de forma directa en su proceso orientador; adquieran experiencias prácticas que le sirvan de utilidad; actualicen constantemente sus conocimientos para poder satisfacer sus necesidades y ser consciente del entorno; sean críticos y reflexivos en las redes sociales; analicen y valoren la información recibida en la red; etc. (Sobrado; Nogueira y García, 2013).

Con base a las competencias internacionales más importantes que deben tener los orientadores educativos y profesionales destacadas por la AIOEP (Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional) en el año 2003 y al Proyecto

*ICT Skills for Guidance Counsellor* en el marco de las TIC, podemos destacar estas competencias como las más importantes en un orientador que maneje las TIC y las redes sociales (Sobrado; Nogueira y García, 2013):

- a) suministrar información a los destinatarios como por ejemplo sobre el desarrollo de su carrera o sobre inserción laboral;
- b) comunicarse con los participantes en los procesos de orientación; e
- c) investigación y desarrollo profesional a través de la creación de grupos colaborativos.

La función esencial de un buen orientador es dotar a los usuarios de todas las capacidades y herramientas que necesitan para poder gestionar su propio proceso de orientación, es decir, saber qué fuentes de información utilizar, cómo usarlas, etc.

Las TIC presentan importantes ventajas como herramienta de apoyo en la orientación, por ejemplo, permiten almacenar, recuperar y ofrecer gran cantidad de información a muchas personas; facilitan un diálogo interactivo e intercambio de información; favorecen los procesos de autororientación; se adaptan a las necesidades de cada persona; facilitan la organización y estructuración del proceso orientador, etc. (Gutiérrez-Crespo y Planas, 2012). Pero también existen algunos inconvenientes en su aplicación a la orientación como la pérdida de la parte afectiva de la labor de la orientación, posibles problemas de confidencialidad de datos, etc. (Gutiérrez-Crespo y Planas, 2012).

Existen multitud de portales de Internet que son especialmente útiles para la búsqueda de empleo y la inserción laboral como [www.todofp.es](http://www.todofp.es) (portal de orientación profesional del Ministerio de Educación); metabuscadores para la búsqueda de convocatorias de oposiciones o de ofertas de empleo como [www.oposicionesyempleo.com](http://www.oposicionesyempleo.com), [www.060.es](http://www.060.es), [www.buscaoposiciones.com](http://www.buscaoposiciones.com), [www.canaloposiciones.com](http://www.canaloposiciones.com), [www.oficinaempleo.com](http://www.oficinaempleo.com), [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net), [www.sistemanacionaldeempleo.es](http://www.sistemanacionaldeempleo.es) o [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es); y recursos de apoyo en la red tanto para profesionales como alumnado de la orientación como [www.orientared.com](http://www.orientared.com), [www.orientaeduc.com](http://www.orientaeduc.com), [www.orientacionescolar.com](http://www.orientacionescolar.com) o [www.orientacion.educa.aragon.es](http://www.orientacion.educa.aragon.es) (Gutiérrez-Crespo y Planas, 2012).

Hay un gran número de redes sociales, pero aquéllas que tienen como finalidad la búsqueda de empleo o que pueden contribuir a ello son más limitadas, lo cual facilita el trabajo del orientador que debe manejar bien un número más reducido de redes sociales. Debemos diferenciar entre aquellas redes sociales que tienen directamente esa vocación profesional de ayudar a la búsqueda de empleo, y un segundo grupo de aquéllas que pueden ayudar a encontrarlo mediante otras vías. En el primer grupo situamos *LinkedIn* y *Viadeo*. En el segundo grupo, por ejemplo, *Facebook* y *Twitter*.

- a) *Facebook*: fue creada por Mark Zuckerberg y fundada junto a Eduardo Saverin, Chris Hughes y Dustin Moskovitz en 2004. Inicialmente creada como espacio en el que los alumnos de la Universidad de Harvard pudieran intercambiar información y comunicarse, ha terminado extendiéndose su uso para cualquier usuario de Internet. Actualmente cuenta con cerca de 1400 millones de miembros y está traducida a 70 idiomas. Se pueden compartir noticias, fotos, vídeos, etc. El problema que se suele destacar de esta red social es la falta de privacidad. Esta red social puede ser utilizada para la búsqueda de empleo, siendo recomendable cumplimentar con detalle los campos profesionales para que las empresas puedan contratarte. Concretamente, existen grupos o páginas en las que se comparte información sobre ofertas de empleo, como es el caso de *Work for Us*, *BranchOut* y *Social Jobs* (esta última compite con *LinkedIn* y engloba a otras páginas) (Sobrado; Nogueira y García, 2013).
  
- b) *Twitter*: fue creada en 2007 por Jack Dorsey. Se trata de un servicio de microblogging, con más de 300 millones de usuarios activos. Se pueden enviar mensajes de texto de una longitud máxima de 140 caracteres (“tuits”), que por defecto son públicos. Los usuarios pueden seguir a otros usuarios. Supone una gran fuente de información, no sólo utilizada por usuarios privados sino también por instituciones, organismos y empresas. Resulta muy útil para difundir información de una forma rápida como por ejemplo ofertas/demandas de empleo. Una aplicación muy práctica es “*TwitJobSearch*” (@TwitJobSearch) que permite la búsqueda de empleo, o si queremos más información sobre la orientación educativa se puede usar el “*Hashtag*”

#tutorienta (Sobrado; Nogueira y García, 2013). Además, Twitter te ayuda a posicionarte como experto en cierto ámbito dándote difusión, por lo que es importante ser activo y compartir contenidos interesantes.

- c) *LinkedIn*: fue fundada en 2002 por Reid Hoffman, Allen Blue, Konstantin Guericke, Eric Ly y Jean-Luc Vaillant, pero no se lanzó hasta 2003. Se trata de una red social de carácter profesional que supera los 300 millones de usuarios registrados de más de 200 países y en la que tienen presencia todas las empresas de la lista de las 500 mayores empresas americanas de la revista *Fortune*. Es la red social con mayor potencial para la búsqueda de empleo. Permite ponerse en contacto a profesionales para compartir información, para promocionar el Currículum Vitae, para encontrar puestos de trabajo y oportunidades de negocio, crear y participar en grupos sectoriales, comunidades y foros, la búsqueda de candidatos para determinados puestos, seguir empresas para recibir alertas y notificaciones suyas, etc.
  
- d) *Viadeo*: Existen otras redes sociales importantes en el ámbito profesional como *Viadeo*, pero esta está muy lejos del número de usuarios que tiene *LinkedIn*, al tener “sólo” 50 millones de usuarios. Dentro de los usuarios hay propietarios de negocios, empresarios, gerentes de empresas, etc.

Probablemente sigan apareciendo nuevas redes sociales orientadas a la búsqueda de empleo, a poner en contacto a profesionales y que contribuyan a la labor de los orientadores profesionales.

La incorporación de las redes sociales en la búsqueda de empleo hace que los orientadores profesionales tengan que conocer su uso adecuado y cómo se pueden aprovechar en la labor de la orientación. Asimismo deben tener los conocimientos técnicos necesarios para controlar estas tecnologías y saber cuáles son las fortalezas y debilidades que presentan. Entre las fortalezas se pueden enumerar, entre otras, las siguientes (Sobrado; Nogueira y García, 2013):

- a) favorece el contacto e interacción entre los usuarios de la red social;
- b) agilizan la difusión de información;

c) facilitan los procesos de orientación; etc.

Entre las debilidades se pueden destacar las siguientes (Sobrado; Nogueira y García, 2013):

- a) problemas de accesibilidad puesto que se necesita equipos con conexión a Internet;
- b) formación y conocimientos insuficientes en cuanto a buenas prácticas de los usuarios, sobre todo de los orientadores poco acostumbrados al uso de las redes a nivel personal o profesional;
- c) exposición de la vida privada, especialmente problemático en el caso de menores de edad;
- d) las redes sociales pueden crear dependencia (adicción);
- e) mayores posibilidades de “*ciberbullying*” (acoso entre jóvenes) o de “*grooming*” (acoso de adultos a menores);
- f) saturación de información y dificultad de seleccionar aquella que realmente necesitan y les puede ser de utilidad; etc.

Debe aprovecharse que hoy en día, las redes sociales son usadas habitualmente por más del 90% del alumnado de ciclos formativos y bachillerato (Gutiérrez-Crespo y Planas, 2012), lo cual hace más fácil integrar su uso como método de búsqueda de empleo pues los alumnos se encuentran familiarizados con su funcionamiento.

Las redes sociales son fácilmente accesibles por parte de cualquier persona y son gratuitas. Éstas permiten subir contenidos como imágenes, audios, texto o vídeo y contactar con personas con gustos afines y parecida personalidad. A este fenómeno se llama “*networking*” que puede ser traducido como “gestión de la red de contactos” (Gutiérrez-Crespo y Planas, 2012, p. 100).

En la última década, la importancia de las redes de contactos profesionales *on-line* como herramienta básica para sacar el máximo partido a Internet, para intercambiar conocimientos y experiencias con otros profesionales o para promocionar la propia carrera profesional se ha disparado. Las redes sociales de “*networking*” permiten crear un perfil propio con todos los datos personales a modo de currículum vitae y como web

personal al que podrán tener acceso muchas personas, entre las cuales pueden encontrarse posibles empleadores. Como hemos señalado anteriormente, pueden utilizarse para este fin múltiples redes como *Facebook*, *Tuenti*, *Twitter*, *Linkedin*, *Myspace*, etc. De hecho, las empresas cada vez utilizan más esta herramienta para la búsqueda de candidatos que se ajusten a un determinado perfil. En concreto, se estima que alrededor de un tercio de los puestos de trabajo cubiertos en Europa al año se hace a través del uso de las redes sociales (Gutiérrez-Crespo y Planas, 2012). En Estados Unidos, el 91% de los reclutadores en Estados Unidos busca a sus candidatos mediante las redes sociales, y en España ya las utilizan el 45% de los responsables de recursos humanos (Caldas, Carrión y Heras, 2014).

Las redes de *networking* presentan, entre otras, las siguientes características (Gutiérrez-Crespo y Planas, 2012):

- a) las redes sociales de contactos profesionales posibilitan conocer a personas con las que intercambiar ideas, conocimientos o servicios, lo que nos conduce a un enriquecimiento personal y profesional;
- b) fácil manejo que facilita la gestión de los contactos;
- c) la no existencia en este ámbito de barreras físicas nos permite interactuar con cualquier usuario de cualquier lugar geográfico;
- d) facilitan la búsqueda de empleo y el desarrollo profesional, ya que los profesionales pueden utilizar las redes como carta de presentación y la red de contactos servirá para la promoción profesional.

En un momento tan marcado por la crisis económica como el actual, con una tasa de desempleo tan elevada y con la existencia de familias cuyos miembros se encuentran todos sin ingresos por trabajo, el proceso de búsqueda de empleo se convierte en una situación crucial en la que deben darse los pasos correctos. En Internet podemos encontrar mucha información sobre qué errores se deben evitar o qué se debe hacer en la búsqueda de empleo (cómo cumplimentar un currículum, cómo realizar una entrevista de trabajo, etc.)<sup>3</sup>. También se dan cursos y jornadas sobre estos temas.

---

<sup>3</sup> Por ejemplo, en la siguiente noticia se aconseja que palabras evitar (motivado, apasionado, creativo, decidido, amplia experiencia, responsable, estratégico, trayectoria, organizacional y experto) para que la candidatura personal en LinkedIn destaque sobre las demás: GUTIÉRREZ, D. "Las 10 palabras que nunca

Existen una serie de pautas que pueden seguirse para la búsqueda activa de empleo a través de las redes sociales (Hortal, 2010):

- a) Elegir la red o redes más apropiadas a nuestro perfil e intereses.
- b) Usar un correo electrónico neutral en lugar de utilizar la dirección de correo profesional, puesto que será la que se utilice para el acceso a la red social.
- c) Hacer el perfil con información real, ya que las redes sociales como regla general son abiertas a todo el mundo, no sólo restringidas a amigos, por lo que el perfil cumple la función de tarjeta de presentación personal debiendo encontrarse actualizado.
- d) Utilizar las diferentes opciones que nos permite la red, como la incorporación del currículum vitae con la herramienta *EasyCV* de *Facebook*.
- e) Configurar la propia privacidad, puesto que por defecto las redes sociales suelen presentar un nivel de privacidad muy bajo, por lo que podemos adaptarlo a nuestras necesidades e intereses, y debemos tener especial cuidado con las posibles suplantaciones de identidad para comunicarlas a los gestores de la red en su caso.
- f) Tener cuidado con las sesiones abiertas y cerrarlas correctamente para que terceros no puedan entrar si usamos un perfil público.
- g) Evitar opiniones públicas, religiosas o sexuales.
- h) Buena gestión de nuestra red, aportando ideas, recomendaciones, etc.
- i) No se debe aceptar a cualquiera que nos quiera agregar a la red, primero deben analizarse los perfiles y los objetivos de esas personas antes de aceptar en su caso.
- j) Discreción en la utilización de la red al contactar con los seleccionadores con los que queramos conectar, puesto que es recomendable tener un contacto previo con él.
- k) Nuestros contactos, “amigos” de la red pueden ser de ayuda para poder acceder a los profesionales que trabajan en el mercado en el que estamos interesados.

---

deberías poner en LinkedIn” [en línea]. *Huffingtonpost*, 10 de agosto de 2015. Disponible en [http://www.huffingtonpost.es/2015/08/10/palabras-decir-linkedin\\_n\\_7930954.html](http://www.huffingtonpost.es/2015/08/10/palabras-decir-linkedin_n_7930954.html) [Consulta: 10 de septiembre de 2015].



Una de las grandes críticas a la búsqueda de empleo a través de Internet, ya sea utilizando páginas especializadas de ofertas de empleo o redes sociales, es que muchas ofertas son falsas u ofrecen unas condiciones laborales pésimas y piden una elevada cualificación y multitud de requisitos. Los tres perfiles más demandados en *Infojobs* en el pasado año 2014 fueron los de comercial, teleoperador y promotor. Sin embargo, a pesar de que algunas ofertas rozan la ilegalidad por sus condiciones, los portales no depuran las ofertas por un doble motivo: porque son muy numerosas y es difícil comprobar todas, y porque los ingresos del portal depende de lo que pagan las compañías por oferta publicada, y no de las visitas a la web por los candidatos.

Lo primero a destacar según demuestran los estudios es que el 80% de las ofertas de empleo que se crean en España están ocultas, es decir, no llegan a salir de la propia empresa -normalmente pymes- porque son cubiertas por la red de contactos propia: recomendaciones de empleados, contratando trabajadores de otras empresas, etc. Esto hace que sean pocas personas las que optan a esos puestos, frente a la inmensa mayoría que compite por trabajos en pésimas condiciones y para los que están en muchas ocasiones sobrecualificados. Por ello, aunque se utilicen las TIC para la búsqueda de empleo no se pueden descuidar otros aspectos como la importancia de las relaciones personales (Otto, 2015).

Mientras que estos portales generalistas parecen más enfocados o al menos tienen “más éxito” entre las personas de un perfil medio-bajo, *LinkedIn* parece una vía que ofrece mejores ofertas que exigen un alto grado de habilidades, sobre todo, las más comunes relacionadas con tecnologías de la información, redes sociales o desarrollo móvil. Esto hace que no haya muchas ofertas de empleo para parados de largo duración sin un gran número de contactos profesionales y sin una cualificación media-alta. También puede ser criticable que algunos de los portales de empleo o redes sociales de este ámbito, ofrecen servicios *premium* para mejorar el posicionamiento del CV o saber quién ha consultado el currículum.

Siguen creándose nuevos portales de empleo que tratan de dar un enfoque diferente. Por ejemplo, *Jobandtalent* que en lugar de centrarse en las ofertas de empleo, analiza los CV's de los usuarios para tratar de encontrar ofertas que se ajusten a su perfil. También

están teniendo un gran auge los portales con ofertas para *freelancers* como *Infojobs*, *Freelance*, *Freelancer*, *Nubelo*, *Fiverr*, *Twago*, *Project Linkr*, etc., aunque supone un mayor riesgo de que crezcan las ofertas de empleo con situaciones precarias. Asimismo, empiezan a ser muy conocidas las páginas webs de minitrabajos con ofertas provenientes de particulares, y no de empresas, para realizar pequeñas tareas como hacer la compra, limpiar la casa, etc. Por ejemplo, en este ámbito se mueven *Etece*, *Domesting*, *Pet&net* o *Familiafácil*. Por último, cada vez los portales de empleo se especializan más en ciertos sectores. Por ejemplo, existen portales para buscar trabajo en startups tecnológicas como *Startup Jobs* o *Job Fluent*; para el sector turístico como *Empleotur* o *Turiempleo*; para mayor de 45 años, para mujeres, etc. Esto facilita que las personas encuentren ofertas más ajustadas a su perfil (Otto, 2015). Esto nos permitiría orientar a nuestros alumnos acerca de la existencia de una red social profesional o página web especializada en el sector de su profesión según sea su titulación académica.

### **5.5. Propuesta metodológica para la enseñanza del uso de las redes sociales en la búsqueda de empleo**

Como hemos visto hasta el momento a lo largo de este trabajo de investigación, las redes sociales tienen un gran potencial si se sabe aprovechar para la búsqueda de empleo. Debemos conseguir que los alumnos se familiaricen con su uso, ya no personal, sino de forma profesional. Podemos acudir a diversos manuales (AA.VV, 2014; Acedo y Legasa, 2014; Caldas, Carrión y Heras, 2014; Caldas, Castellanos e Hidalgo, 2014; o Penalonga, Sáenz, Nieto y Penalonga, 2013) para obtener ideas de cómo abordar su integración en las aulas.

La búsqueda activa de empleo es un bloque bastante amplio de contenidos del currículo del módulo de Formación y Orientación Laboral. Como el objeto de la presente investigación se centra sólo en el uso de las redes sociales como método de búsqueda de empleo, sólo realizaremos una pequeña propuesta de cómo impartir esta concreta parte de la materia.

Se propone una metodología *activa y participativa*, con el objetivo de que el alumnado participe en el proceso de enseñanza y aprendizaje y se logre su interacción, motivación y la adquisición o modificación de nuevas actitudes, ya que con éste método conseguiremos que el alumnado participe y aporte sus ideas, opiniones y experiencias. Tiene especialmente sentido que en este ámbito los alumnos pongan en práctica sus conocimientos desde el primer momento, porque es esencial que los alumnos sepan desenvolverse en las redes sociales y con el uso de un ordenador y de Internet en general. La metodología empleada será *constructivista* con el fin de alcanzar aprendizajes significativos partiendo de los conocimientos previos del alumno. Provocaremos que el alumnado acoja estos conocimientos tanto por el método deductivo como inductivo.

Es fundamental la organización de los contenidos. Debemos comprobar en qué momento debemos abordar esta materia dentro de este bloque. Sería recomendable insertarlo dentro de las distintas vías o método de búsqueda de empleo. En concreto, debería tratarse dentro de la búsqueda de empleo mediante el uso de internet y las herramientas 2.0. El contenido podría impartirse en dos sesiones, tiempo que consideramos suficiente para repasar los contenidos impartidos en otras sesiones relacionadas con esta temática, y que los alumnos puedan realizar las actividades que a continuación se proponen en las propias aulas. Se requeriría un aula equipada con ordenadores para cada alumno o como máximo compartidos entre dos compañeros. De igual forma se requiere un ordenador para el profesor que cuente con proyector para poder hacer las explicaciones oportunas.

Antes de las clases, el docente debe haber aprendido a manejar adecuadamente las redes sociales que vaya a utilizar con los alumnos en las sesiones; conocer las ventajas que ofrecen y las desventajas y peligros que pueden presentar, para explicárselas a los alumnos en una breve introducción en la primera sesión, en la que se subraye la importancia del grado de privacidad de las distintas redes sociales y quiénes pueden acceder a los distintos contenidos. Esta explicación podría durar sobre unos 20 minutos.

Como actividad introductoria, con la que se pretende relacionar los conocimientos previos que tienen los alumnos sobre la materia que pretendemos enseñarles, consideramos que los alumnos deberían entrar a una de las redes sociales que usen frecuentemente como *Facebook* o *Twitter*. Una vez dentro de su cuenta, se les pediría que adoptaran el rol de una persona de recursos humanos de una empresa que ha publicado una oferta de empleo en la que están interesados. El alumnado debería valorar si estiman que existe algún dato, una foto, un comentario o algún contenido inadecuado en su perfil, que pudiera hacer que fuera descartado como candidato para el empleo. Esta actividad les permitiría comprender la importancia y el alcance de lo que publican. Esta actividad podría durar alrededor de 20 minutos.

En los últimos 20 minutos de la primera sesión, se realizaría un recorrido por las distintas redes sociales disponibles actualmente (las más importantes) y su potencial como herramienta de búsqueda de empleo, diferenciando entre las redes sociales generales, y las redes sociales profesionales, y como las primeras pueden ayudarnos también en la búsqueda de empleo.

En la segunda sesión, los primeros cinco minutos se dedicarían a realizar un pequeño resumen sobre los contenidos y las actividades realizadas en la última sesión, y a introducir las que se van a realizar durante esa hora.

Como actividad interactiva, con la que se querría conseguir que el alumno se familiarice con las distintas redes sociales para poder buscar trabajo, ayudando a poner en práctica los conocimientos adquiridos y los recursos existentes en el aula, se pediría a los alumnos que se creen una cuenta en *LinkedIn* o, en el caso de tenerla, tendrían que actualizar su perfil. El perfil de esta red social profesional se configura como si fuera un Currículum Vitae. Aprovecharíamos esta actividad para que los alumnos pusieran en práctica sus conocimientos teóricos que han adquirido en otra sesión anterior en la que se haya tratado como debe estructurarse y realizarse un CV. Como por ejemplo son la veracidad de los datos, destacar los méritos más importantes y que puedan diferenciar nuestro perfil del de los demás asimismo como nuestros puntos fuertes (seguridad de sí

mismo, constante, sociable, participativo, responsable, dotes de liderazgo, etc.); correcta redacción y brevedad, etc. Esta actividad duraría unos 35 minutos.

Como actividad de acabado o de aplicación, con la que se desea que los alumnos pongan en práctica lo aprendido y sepan encaminarse en la búsqueda de empleo a través de comprobar la relevancia de la red de contactos profesionales en el proceso de búsqueda de empleo, tendrían que buscar personas de su entorno (familiar, académico o profesional) que les permitan incrementar sus oportunidades de encontrar un empleo. Asimismo, deberían seguir ciertas empresas del sector en el que estén interesados encontrar un trabajo, y buscar alguna oferta que pudiera ajustarse a su perfil, analizarla y comprobar si cumplen o no los requisitos. Esta actividad duraría alrededor de 15 minutos.

En los últimos cinco minutos se haría un concurso entre los alumnos para que voten quién es el ganador, es decir, quién ha conseguido un perfil en *LinkedIn* que parezca más profesional y más adecuado para el ámbito de su profesión. Esto permitiría que los alumnos vean distintos Currículum Vitae, aunque sean de los propios compañeros, y al alumno ganador se le gratificaría con una puntuación extra en su evaluación.

Por lo que respecta a la evaluación, se persigue que los alumnos consigan alcanzar los siguientes resultados de aprendizaje para así cumplir con los criterios mínimos que la normativa impone:

- a) Determinar las principales técnicas de búsqueda de empleo en su campo profesional.
- b) Identificar y evaluar las capacidades, actitudes y conocimientos propios con valor profesionalizador.
- c) Identificar y elaborar documentos propios del proceso de selección.

Las actividades y métodos que utilizaríamos para la evaluación sumativa serían:

- a) El análisis de las actividades anteriormente descritas, realizadas por los alumnos.

- b) La observación de sus comportamientos, la participación y la predisposición favorable para la búsqueda de empleo, así como el interés ante las explicaciones del docente y el respeto mostrado durante la posible participación de sus compañeros.

Por lo que se refiere a los criterios de calificación, se asignaría para cada actividad un valor porcentual. La primera actividad de valoración del perfil personal en una red social que usen frecuentemente (actividad introductoria) tendría un valor de un 35%, a la actividad interactiva de creación de un perfil en *LinkedIn* le correspondería un 40% y por último, a la última actividad de acabado o de aplicación de la búsqueda de ofertas de empleo y conseguir contactos en esa misma red social tendría un valor de un 25%. Dentro de cada actividad se asignaría un valor de un 35% a los conocimientos que demuestra el alumno, un 35% a la corrección del procedimiento seguido y un 30% a la actitud demostrada durante el desarrollo de la actividad.

## 6. Resultados y conclusiones

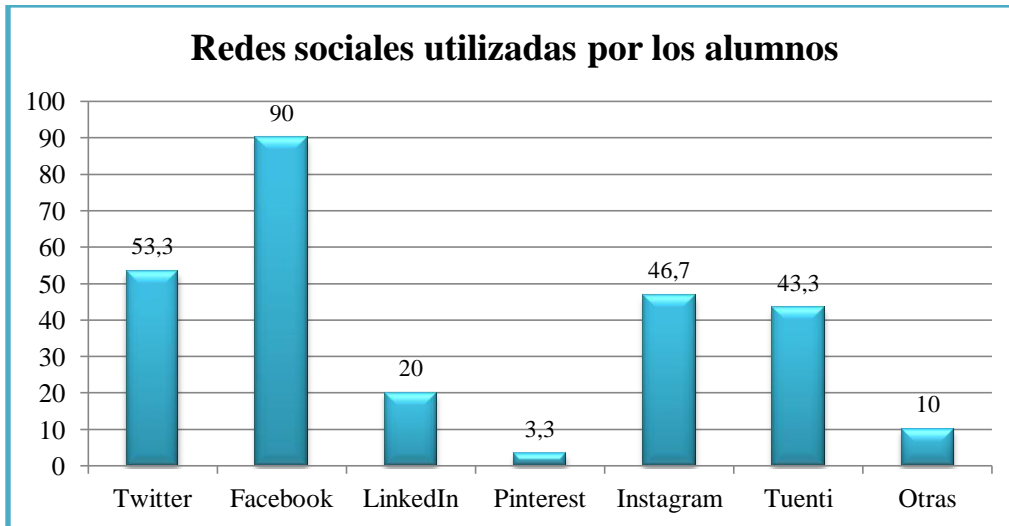
Hemos esperado hasta este último apartado para exponer los resultados de la encuesta realizada, con el objeto de comprobar en qué grado lo afirmado hasta el momento se corresponde con la realidad, o al menos con los datos obtenidos de nuestra muestra, lo que nos permitirá realizar las conclusiones finales. El modelo de encuesta que se pasó a los individuos puede verse en el Anexo del presente trabajo de investigación.

El cuestionario se realizó en Primer Curso de los Ciclos Formativos de Grado Medio de Técnico de Soldadura y Calderería y de Grado Superior de Técnico de Comercio Internacional. El cuestionario tenía carácter anónimo. No fue posible tratar de conseguir una muestra equilibrada en cuanto al número de hombres y de mujeres, ya que en los Ciclos Formativos en los que se realizó la encuesta el número no era igualitario, sobre todo en el Ciclo Formativo de Grado Medio de Soldadura y Calderería en el que los alumnos eran exclusivamente hombres. Esto hace que el número de hombres fuera de un 80% y el de mujeres sólo un 20% de un total de 30 individuos. En cuanto a la edad, el rango cubría entre los 18 y 45 años, siendo la mayoría del grupo entre 19 y 22 años (73,4%). El 60% de las personas que se sometieron al cuestionario pertenecían al Ciclo Formativo de Grado Superior de Comercio Internacional, mientras el 40% restante al otro Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico de Soldadura y Calderería.

Si comenzamos a analizar los resultados de la encuesta, por lo que se refiere a la primera cuestión sobre en qué redes sociales tenían presencia los alumnos, todos reconocían ser usuarios de al menos una de ellas. El 40% sólo estaban en una o dos redes de las enumeradas como ejemplo (*Twitter*, *Facebook*, *Linkedin*, *Pinterest*, *Instagram*, *Tuenti* y otras) y el 60% restante en tres o más. La más utilizada es *Facebook* (90%), seguida por *Twitter* (53,3%), *Instagram* (46,7%), *Tuenti* (43,3%), *LinkedIn* (20%) y otras (tan sólo un 10%). Llama la atención desde un primer momento

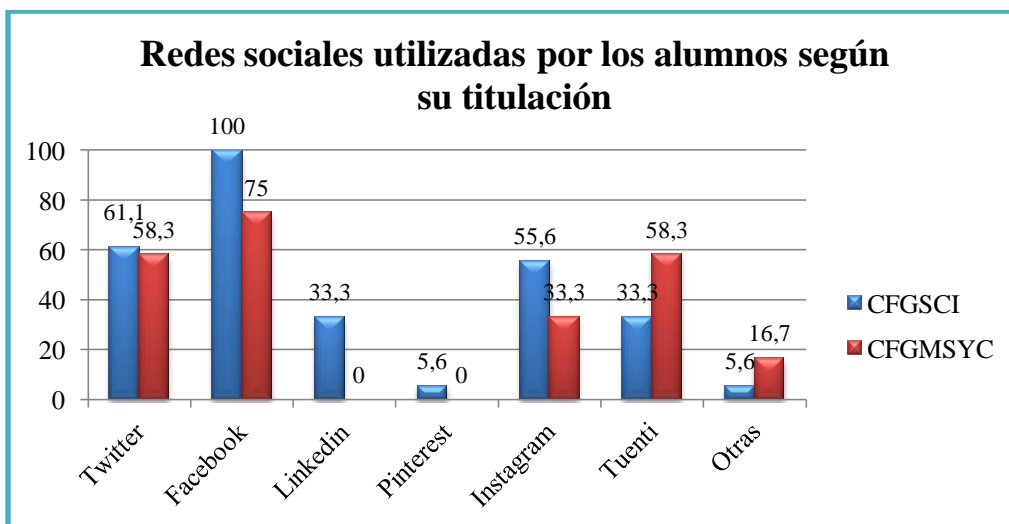
como tan sólo un 20% del alumnado tiene presencia en la red social profesional por excelencia que es *LinkedIn*, siendo además todos ellos alumnos del Ciclo Formativo de Grado Superior (Gráficos 1 y 2).

**Gráfico 1**



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 2**



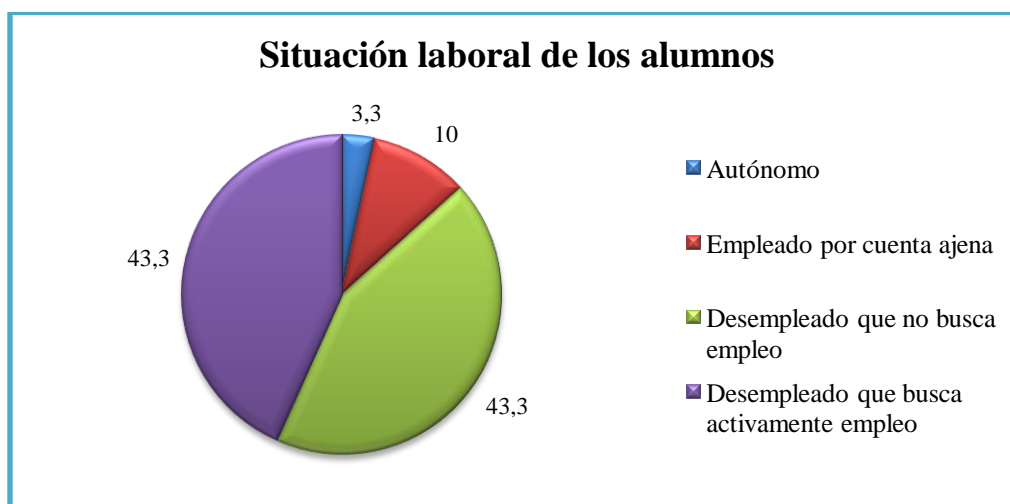
Fuente: Elaboración propia.

Por lo que respecta a la situación laboral de los encuestados sólo uno de los alumnos (3,3%) era autónomo y un 10% era empleado por cuenta ajena. El resto de los alumnos (86,6%) se encontraba en situación de desempleo, mientras que la mitad de ellos



buscaba activamente empleo (43,3% del total de alumnos), la otra mitad no buscaba empleo (43,3%) (Gráfico 3). Sin embargo, si diferenciamos entre ambos ciclos, el número de alumnos desempleados que no buscaba empleo es mayor en el Ciclo Formativo de Grado Superior (50%) que en el Ciclo Formativo de Grado Medio (33,3%) (Tabla 1).

**Gráfico 3**



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 1**

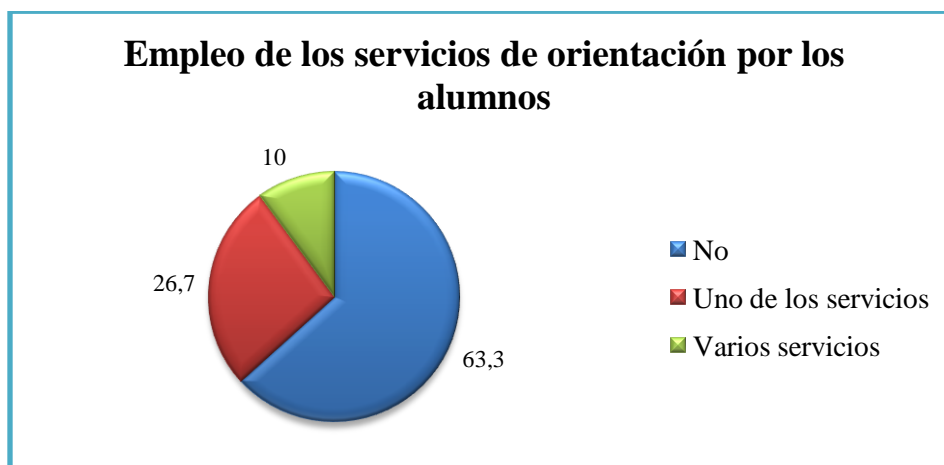
**Situación laboral de los alumnos según su titulación**

Ciclo Formativo	Opciones	Porcentaje
CFGS Comercio Internacional	Autónomo	5,6
	Empleado por cuenta ajena	11,1
	Desempleado que no busca empleo	50,0
	Desempleado que busca activamente empleo	33,3
	Total	100,0
CFGM Soldadura y Calderería	Autónomo	0
	Empleado por cuenta ajena	8,3
	Desempleado que no busca empleo	33,3
	Desempleado que busca activamente empleo	58,3
	Total	100,0

Fuente: Elaboración propia.

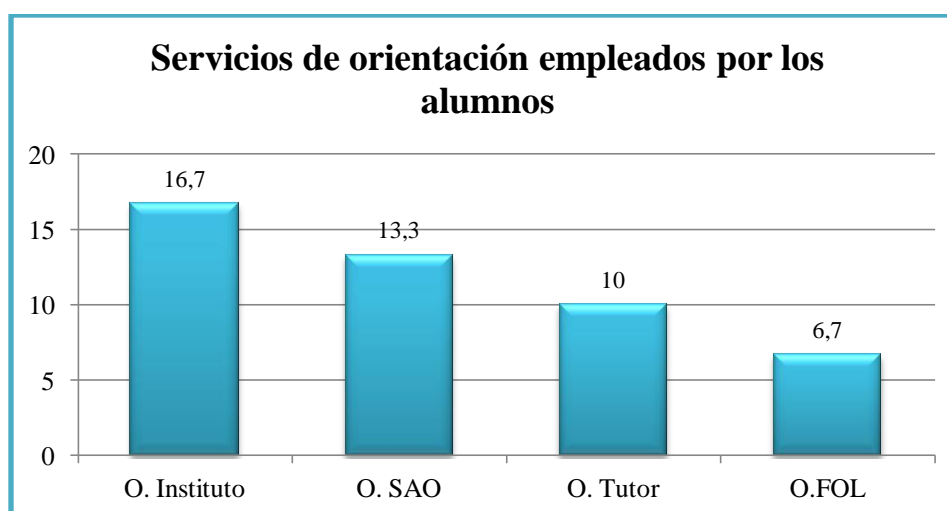
A la pregunta de si habían utilizado alguna vez la orientación laboral ofrecida por algunos de los profesionales enumerados (orientador del instituto, orientador del Servicio de Andalucía Orienta, orientación ofrecida por el tutor, orientación ofrecida por el profesor de FOL o si ninguna vez habían tenido que utilizar alguno de estos servicios), la respuesta del 63,3% de los alumnos es negativa. Del 36,7% restante, el 26,7% había utilizado alguno de los servicios y el 10% varios de ellos. Del total de los alumnos, el 16,7% acude al orientador del Instituto, el 13,3% al orientador del Servicio de Andalucía Orienta, el 10% al tutor y tan sólo el 6,7% a su profesor de FOL para que los orienten (Gráficos 4 y 5).

**Gráfico 4**



Fuente: Elaboración propia.

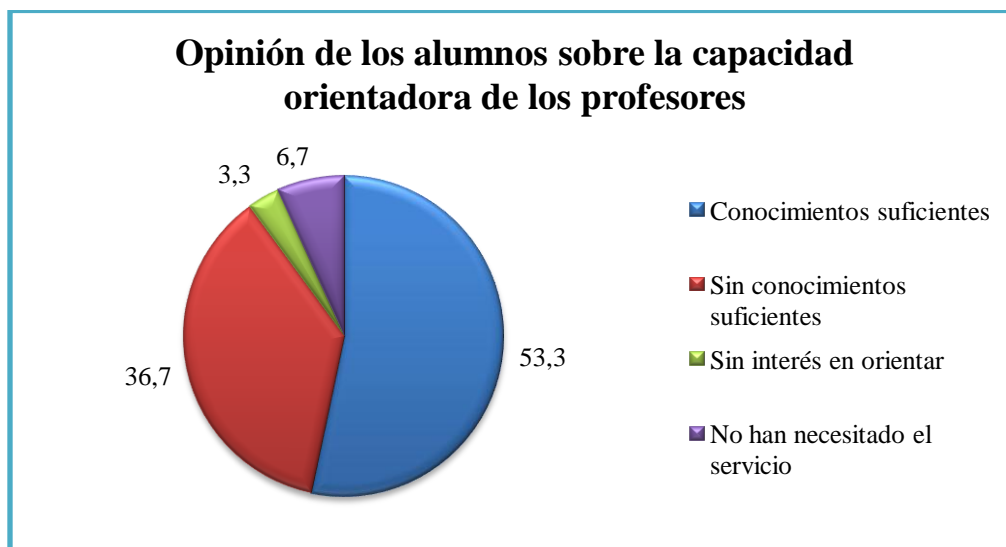
**Gráfico 5**



Fuente: Elaboración propia.

Previendo los posibles resultados negativos, elaboramos la pregunta sobre si los alumnos creían que sus profesores y el orientador del centro tenían o no la formación y conocimientos adecuados para ofrecerles la orientación laboral que necesitaban. El 53,3% de los alumnos encuestados opinaban que sí tenían los conocimientos suficientes para ayudarles. Sin embargo, un 36,7% consideraban que aunque trataban de darles la orientación que necesitaban, no poseían conocimientos suficientemente amplios para ello. Los alumnos más críticos (3,3%) estimaban que los profesores y el orientador del centro no tenían ningún interés en ofrecerles algún tipo de orientación si se la pedían. Por último, un 6,7% reconocía que nunca había necesitado tal servicio de orientación laboral (Gráfico 6).

**Gráfico 6**



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los métodos utilizados para la búsqueda de empleo, el 20% de los alumnos no habían utilizado ninguno de los métodos que se les enumeraron [a través del INEM, empresas especializadas en la búsqueda de empleo, páginas web especializadas en la búsqueda de empleo, búsqueda directa en las empresas (presencial o página web) y a través de las Redes Sociales]. La mitad (50%) afirmaba haber utilizado uno o dos de dichos métodos e, incluso, el 30% restante había utilizados tres o más vías (Gráfico 7).

Gráfico 7



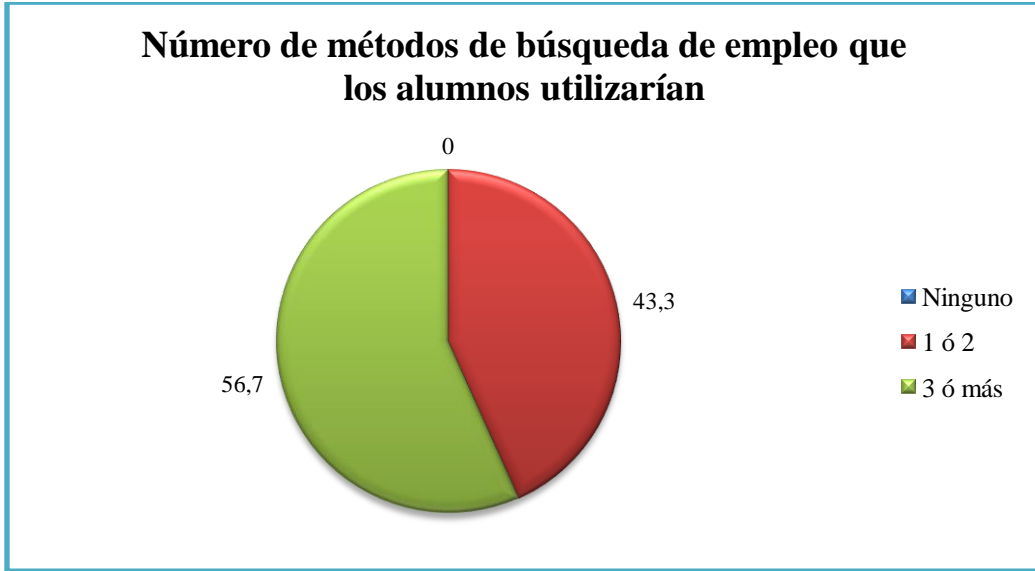
Fuente: Elaboración propia.

Los métodos más utilizados (con un 50% cada uno), eran las web especializadas en la búsqueda de empleo y la búsqueda directa, seguidas por la búsqueda a través del INEM (43,3%), acudir a empresas especializadas en la búsqueda de empleo (23,3%) y en último lugar el uso de redes sociales para este fin (20%) (Gráfico 9). Los alumnos del Ciclo Formativo de Grado Superior se mostraban más propensos a utilizar las herramientas informáticas para la búsqueda de empleo que los alumnos del Ciclo Formativo de Grado Medio. Así, utilizaban web especializadas un 61,1% de los alumnos del Ciclo de Grado Superior frente al 33,3% de los alumnos del Ciclo de Grado Medio, e igualmente el 22,2% frente al 16,7%, respectivamente, utilizaban las redes sociales para la búsqueda de empleo (Gráfico 10).

Ante el posible desconocimiento de los alumnos de las distintas vías que se pueden emplear para la búsqueda de empleo, se elaboró otra pregunta cuestionado a los encuestados cuáles de los métodos enumerados anteriormente estarían dispuestos a utilizar en un futuro. Curiosamente, un 56,7% de los alumnos estarían dispuestos a utilizar tres o más métodos de los mencionados y un 43,3% sólo uno o dos de ellos (Gráfico 8). Aunque se producía un aumento en el porcentaje de cada método, debe destacarse que la utilización de las webs especializadas era la que sufría un menor aumento proporcional (del 50% en la pregunta anterior pasa a 56,7%), en el resto la

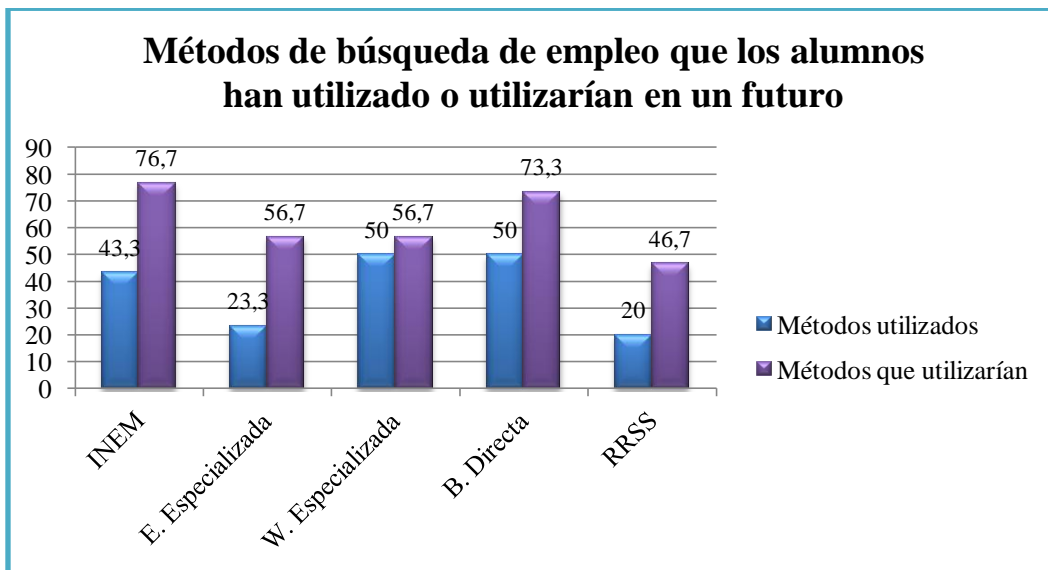
proporción en que crecían era mayor: a través del INEM pasaba del 43,3% al 76,7%, mediante empresas especializadas del 23,3% al 56,7%, realizando una búsqueda directa del 50% al 73,3% y en último lugar, siendo el más relevante para nuestro estudio, a través de las redes sociales aumentaba del 20% al 46,7% (Gráfico 9).

**Gráfico 8**



Fuente: Elaboración propia.

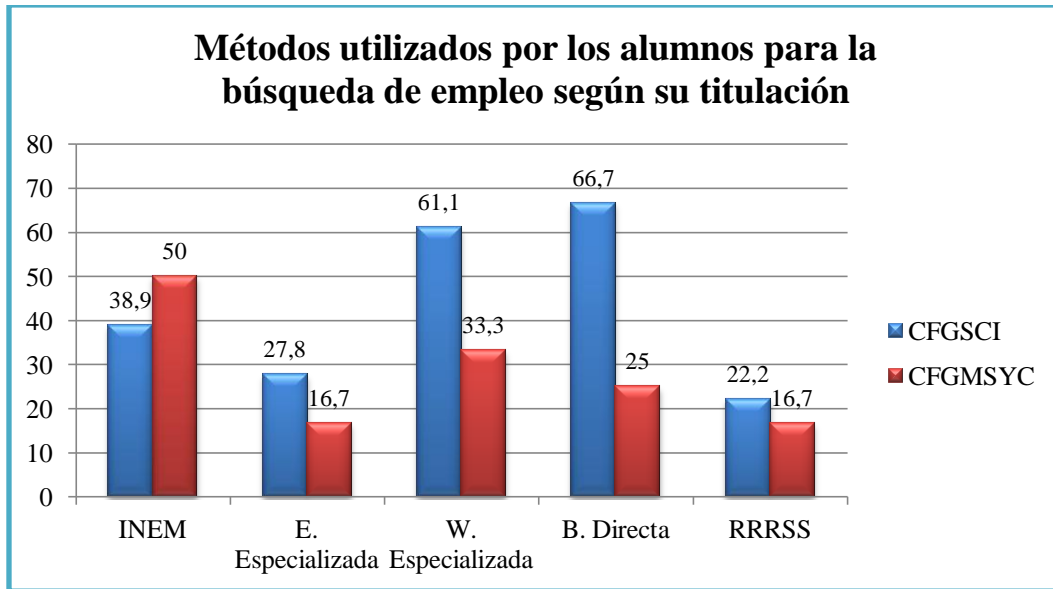
**Gráfico 9**



Fuente: Elaboración propia.

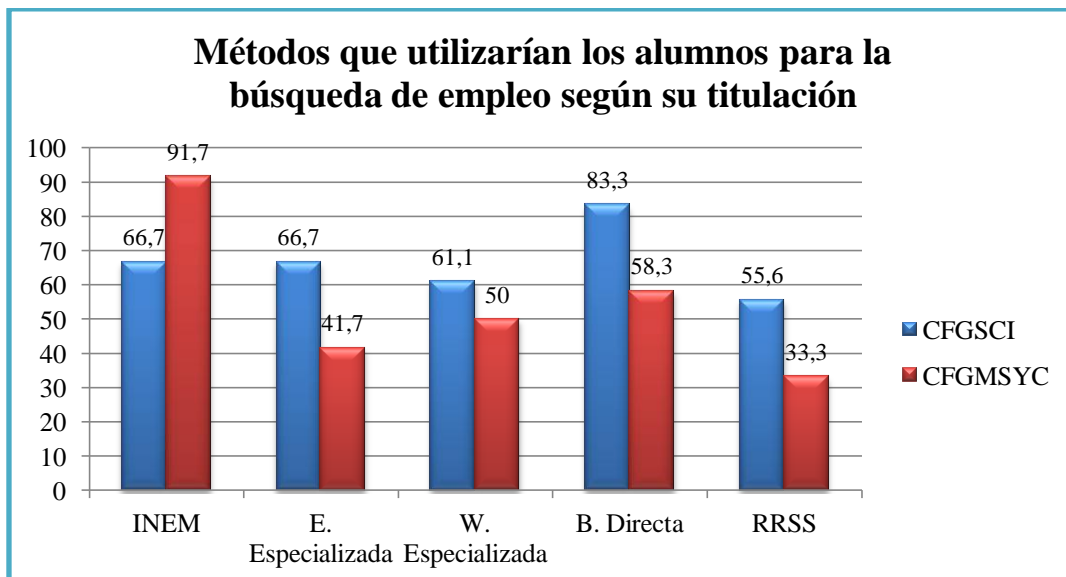
En los gráficos 10 y 11 se puede comprobar cómo se suavizaba un poco la diferencia existente en los resultados entre ambos ciclos formativos que formaban la muestra ante los métodos utilizados y los métodos que utilizarían en un futuro.

**Gráfico 10**



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 11**



Fuente: Elaboración propia.

Se quiso saber la opinión de los encuestados sobre cuál creían que sería el método que se utilizaría en el futuro en la búsqueda de empleo. Se ofrecieron las mismas respuestas que en los casos anteriores [a través del INEM, empresas especializadas en la búsqueda de empleo, páginas web especializadas en la búsqueda de empleo, búsqueda directa en las empresas (presencial o página web), a través de las redes sociales, y por último, se ofreció la posibilidad de que indicarán algún otro no relacionado anteriormente]. El 76,7% de los alumnos sólo señalaron una o dos opciones de las ofrecidas frente al 23,3% restante que consideraban que podían ser tres o más métodos los utilizados en el futuro (Gráfico 12).

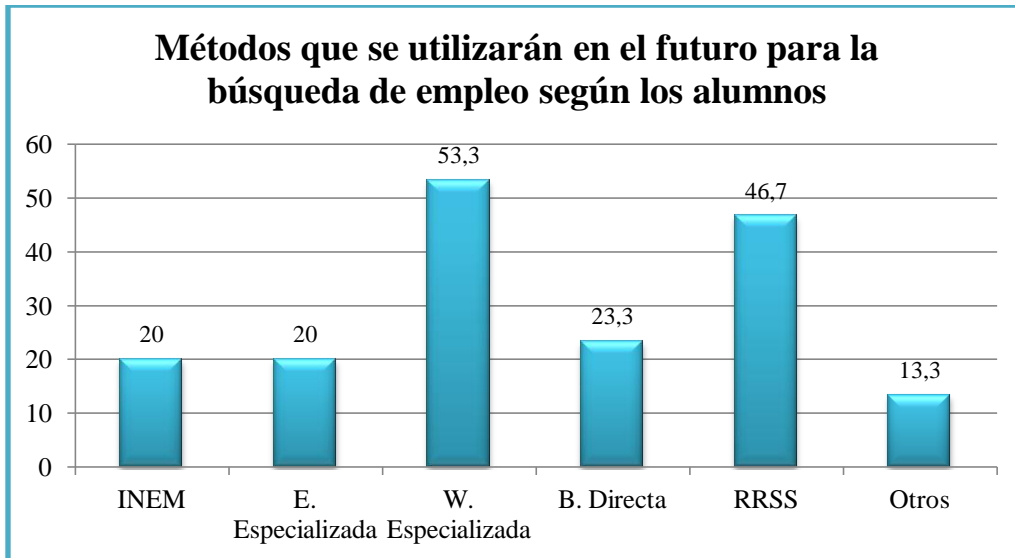
**Gráfico 12**



Fuente: Elaboración propia.

Especificando los resultados respecto a cada método, tan sólo el 20% consideraba que el futuro de la búsqueda de empleo fuera a través del INEM al igual que mediante las empresas especializadas. El 23,3% sostenía que la búsqueda directa de empleo podría ser una de las herramientas que se utilizara en el futuro, y ganando terreno las herramientas informáticas, el 53,3% entendía que las web especializadas serán uno de los métodos del futuro y un 46,7% también lo estimaba así sobre las redes sociales. Un 13,3% se refería a la posibilidad de que otros métodos no contemplados fueran el futuro de las redes sociales, pero los alumnos no especificaron ninguno como ejemplo (Gráfico 13).

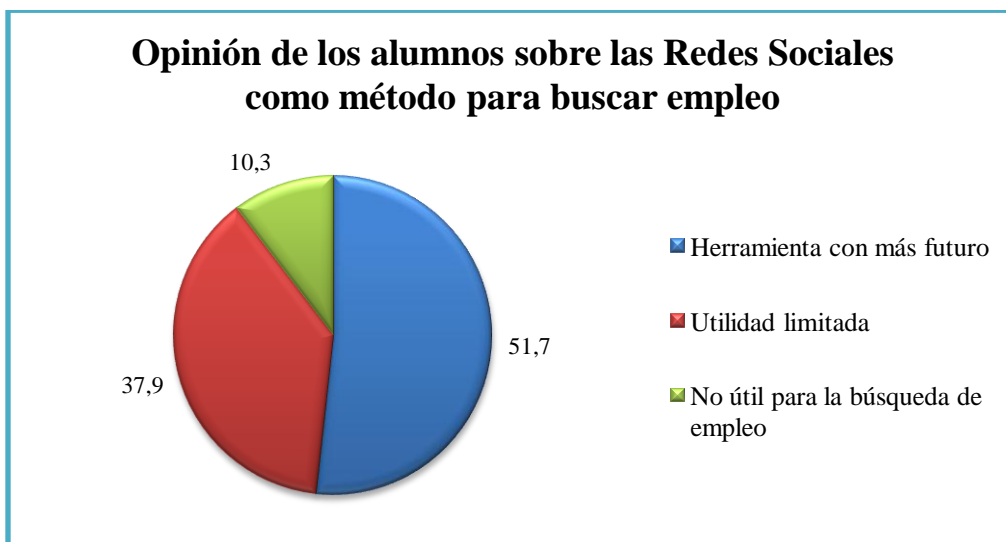
Gráfico 13



Fuente: Elaboración propia.

En último lugar, se les preguntó directamente la opinión que les merecía la búsqueda de empleo a través de las redes sociales. Teniendo en cuenta que uno de los alumnos no respondió esta pregunta, un 51,7% de los alumnos destacaron que es la herramienta con más futuro, un 37,9% opinaba que su utilidad en la búsqueda de empleo es muy limitada y el 10,3% restante que no sirve para la búsqueda de empleo.

Gráfico 14



Fuente: Elaboración propia.



Si diferenciamos entre los alumnos de los distintos Ciclos Formativos tomados como muestra, se puede apreciar que un 66,7% de los alumnos del Ciclo de Grado Medio consideraban las redes sociales como la herramienta con más futuro frente al 41,2% de los alumnos del Ciclo Formativo de Grado Superior; un 25% de los alumnos del Ciclo Formativo de Grado Medio opinaba que su utilidad en la búsqueda de empleo es limitada, frente al 11,8% de los alumnos del Ciclo Formativo de Grado Medio y, en último lugar, un 8,3% frente al 11,8%, de nuevo respectivamente, entendían que las redes sociales no tienen utilidad alguna en la búsqueda de empleo. Esto muestra que los alumnos del Ciclo de Grado Superior confían menos en las Redes Sociales como herramienta de búsqueda de empleo, en mayor proporción que si se compara con los alumnos del Ciclo de Grado Medio, a pesar de haberlas utilizado en un pasado e incluso estar dispuestos a utilizarlas en un futuro.

**Tabla 2**  
**Opinión de los alumnos sobre las Redes Sociales como método para buscar empleo según su titulación**

<b>Ciclo Formativo</b>	<b>Opciones</b>	<b>Porcentaje</b>
CFGGS Comercio Internacional	Herramienta con más futuro	41,2
	Utilidad limitada	47,1
	No útil	11,8
	Total	100,0
CFGGM Soldadura y Calderería	Herramienta con más futuro	66,7
	Utilidad limitada	25,0
	No útil	8,3
	Total	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, podemos afirmar que la gran mayoría de los alumnos están presentes hoy en día en las redes sociales, por lo que están plenamente familiarizados con ellas. Como hemos comprobado, las redes sociales proporcionan múltiples ventajas tanto para la búsqueda de empleo, como para su uso en las aulas como recurso didáctico. En todo caso, los resultados de las encuestas realizadas muestran que el alumnado parece que

aún no conoce el potencial de esta herramienta. Probablemente, si se hubiera pasado la misma encuesta al profesorado los resultados no hubieran diferido mucho.

Los docentes y los orientadores deben enseñar al alumnado cómo utilizar de forma responsable las redes sociales. Esto requiere una previa formación o autoformación de estos profesionales en esta materia, conociendo los distintos tipos de redes sociales que existen y cuáles son las posibilidades que ofrecen para la búsqueda de empleo. Este es un aspecto esencial, porque los propios docentes generalmente admiten que deberían ampliar sus conocimientos al respecto y el alumnado considera que a veces su profesor u orientador no tiene la formación necesaria para poder ayudarle en este ámbito.

Sin embargo, a pesar de todas las ventajas que ofrece la búsqueda de empleo a través de las redes sociales, y de haber incrementado su uso como mecanismo de elección de candidatos por parte de los departamentos de recursos humanos de las empresas, existen escasos estudios sobre el uso de las redes sociales para la orientación educativa y profesional, y menos para un aspecto tan concreto como la búsqueda de empleo mediante esta vía.

Aunque paradójicamente aún no se haya reconocido plenamente en el presente la importancia de las redes sociales como método de búsqueda de empleo, no se puede obviar todo el potencial que presentan y la importancia de que los profesores y orientadores se desenvuelvan correctamente con estas herramientas para que puedan transmitir a sus alumnos como realizar un uso responsable y provechoso de las redes sociales.

Las TIC son el futuro de la educación y la búsqueda activa de empleo como contenido curricular no puede vivir ajena a la necesidad de la integración del uso de estas herramientas en las aulas.

## 7. Referencias bibliográficas y webgrafía

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AA.VV. *Formación y orientación laboral. Avanzado*. Ed. McGraw-Hill, 2014.
- ACEDO, G.; y LEGASA, M. *Formación y orientación laboral*. Ed. Anaya Multimedia, 2014.
- CALDAS, M. E.; CARRIÓN, R.; y HERAS, A. J. *Empresa e iniciativa emprendedora*. Ed. Editex, 2014.
- CALDAS, M. E.; CASTELLANOS, A.; e HIDALGO, M. L. *Formación y orientación laboral*. Ed. Editex, 2014.
- CEDEFOP. *Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua. El uso de herramientas de referencia comunes en Europa*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2006. Disponible en línea en: [www.cedefop.europa.eu/files/4045\\_es.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4045_es.pdf) [Consulta: 10 de septiembre de 2015].
- CID, A. “Los cambios en los centros educativos motivados por la introducción de las nuevas tecnologías”. En RAPOSO, M. y SARCEDA, M. C. (coord.) *Experiencias y prácticas educativas con nuevas tecnologías*. Ourense: Universidad de Vigo, 2005, pp. 37-56.
- COBOS, A. “Formación profesional y sociedad del conocimiento”. En: PLANAS, J.A. (coord.) *La orientación profesional y la búsqueda de empleo. Experiencias innovadoras y técnicas de intervención que facilitan la inserción laboral*. Barcelona: Graó, 2012, pp. 17-30.
- COBOS, A.; y PLANAS, J.A. “Orientación profesional adaptada a diferentes colectivos y destinatarios: principios de intervención y estrategias”. En: PLANAS, J.A. (coord.) *La orientación profesional y la búsqueda de empleo. Experiencias innovadoras y técnicas de intervención que facilitan la inserción laboral*. Barcelona: Graó, 2012, pp. 57-78.

- ECHEVERRÍA, J. “Educación y sociedad de la información”. *Revista de Investigación Educativa*, 2001, vol. 19 (2), pp. 277-289.
- GONZÁLEZ, M. “La integración de las tecnologías de la información y la comunicación en la educación superior: experiencias en la UDC”. En RAPOSO, M. y SARCEDA, M. C. (coord.) *Experiencias y prácticas educativas con nuevas tecnologías*. Ourense: Universidad de Vigo, 2005, pp. 69-88.
- GUTIÉRREZ, D. “Las 10 palabras que nunca deberías poner en LinkedIn” [en línea]. *Huffingtonpost*, 10 de agosto de 2015. Disponible en [http://www.huffingtonpost.es/2015/08/10/palabras-decir-linkedin\\_n\\_7930954.html](http://www.huffingtonpost.es/2015/08/10/palabras-decir-linkedin_n_7930954.html) [Consulta: 10 de septiembre de 2015].
- GUTIÉRREZ-CRESPO, E.; y PLANAS, J.A. “Utilización de las TIC para el asesoramiento académico-profesional, la búsqueda de empleo y la mejora de la empleabilidad”. En: PLANAS, J.A. (coord.) *La orientación profesional y la búsqueda de empleo. Experiencias innovadoras y técnicas de intervención que facilitan la inserción laboral*. Barcelona: Graó, 2012, pp. 99-121.
- HORTAL, P. *Redes sociales. Su uso en un proceso de búsqueda* [en línea]. 2010. Disponible en <http://pauhortal.net/blog/redes-sociales-su-uso-en-un-proceso-de-busqueda/> [Consulta: 10 de septiembre de 2015].
- LÓPEZ, R. “Nuevas tecnologías aplicadas al trabajo social curso 2003-04. Primera experiencia en la Facultad de Ciencias de la Educación en el Campus de Ourense”. En RAPOSO, M. y SARCEDA, M. C. (coord.) *Experiencias y prácticas educativas con nuevas tecnologías*. Ourense: Universidad de Vigo, 2005, pp. 189-198.
- MARTÍNEZ, P; y MARTÍNEZ, M. “La orientación en el siglo XXI”. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2011, vol. 14 (1), pp. 253-265. Disponible en línea en: <http://www.redalyc.org/pdf/2170/217017192020.pdf> [Consulta: 10 de septiembre de 2015].
- NOGUEIRA, M.A.; FERNÁNDEZ, M. M. y CEINOS, M. C. “Percepción de los orientadores educativos sobre su formación para el uso del correo electrónico”. En RAPOSO, M. y SARCEDA, M. C. (coord.) *Experiencias y prácticas educativas con nuevas tecnologías*. Ourense: Universidad de Vigo, 2005, pp. 175-188.

- OTTO, C. “Portales de empleo: ¿sirven de verdad para encontrar trabajo?” [en línea]. *El Mundo*, 8 de agosto de 2015. Disponible en <http://www.elmundo.es/tecnologia/2015/08/08/55c5d2d746163f4a138b456e.html> [Consulta: 10 de septiembre de 2015].
- PENALONGA, A.; SÁENZ, C.; NIETO, A.; y PENALONGA, A. *FOL. Formación y orientación laboral*. Ed. Santillana, 2013.
- QUINTANA, C. “La formación en y con nuevas tecnologías en el centro de formación y recursos”. En RAPOSO, M. y SARCEDA, M. C. (coord.) *Experiencias y prácticas educativas con nuevas tecnologías*. Ourense: Universidad de Vigo, 2005, pp. 89-108.
- SIEMENS, G. *A learning theory for the digital age* [en línea]. 2004. Disponible en: <http://www.elearnspace.org/Articles/connectivism.htm>. [Consulta: 10 de septiembre de 2015].
- SOBRADO FERNÁNDEZ, L. M.; NOGUEIRA PÉREZ, M. A.; y GARCÍA MURIAS, R. “Las redes sociales de Internet en el ámbito de la orientación educativa y profesional”. En: CARDONA MOLTÓ, M. C.; CHINER SANZ, E.; y GINER GOMIS, A. *Investigación e Innovación Educativa al Servicio de Instituciones y Comunidades Globales, Plurales y Diversas: Actas del XVI Congreso Nacional /II Internacional Modelos de Investigación Educativa de la Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica (AIDIPE)*. Alicante: Universidad de Alicante, 2013, pp. 494-503.
- TORRES CANCELA, S. “El uso de recursos on-line en el módulo de formación y orientación laboral de los ciclos formativos de F.P”. *Pixel-Bit: Revista de medios y educación*, 2012, nº 40, pp. 61-74.

## WEBGRAFÍA

- Portales de Información sobre Formación Profesional:
  - Portal de Formación Profesional de la Junta de Andalucía: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/formacionprofesional>
  - TodoFp. Portal del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: <http://www.todofp.es>

- Portales de orientación profesional y educativa:
  - Orienta educ: [www.orientaeduc.com](http://www.orientaeduc.com)
  - Orienta red: [www.orientared.com](http://www.orientared.com)
  - Orientación: [www.orientacion.educa.aragon.es](http://www.orientacion.educa.aragon.es)
  - Orientación escolar: [www.orientacionescolar.com](http://www.orientacionescolar.com)
  
- Redes sociales:
  - Facebook: [www.facebook.com/](http://www.facebook.com/)
  - LinkedIn: <https://es.linkedin.com/>
  - Twitter: <https://twitter.com/?lang=es>
  - Viadeo: <http://es.viadeo.com/es/>
  
- Portales de búsqueda de empleo público y privado:
  - 060: [www.060.es](http://www.060.es)
  - Busca oposiciones: [www.buscaoposiciones.com](http://www.buscaoposiciones.com)
  - Canal oposiciones: [www.canaloposiciones.com](http://www.canaloposiciones.com)
  - Domesting: [www.domesting.com/](http://www.domesting.com/)
  - Etece: <http://etece.es/>
  - Familia fácil: <http://familiafacil.es/>
  - Fiverr: <https://es.fiverr.com/>
  - Freelancer: <https://www.freelancer.com.es/>
  - Infojobs: [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net)
  - Infojobs Freelance: <https://freelance.infojobs.net/>
  - Job and talent: [www.jobandtalent.com/es](http://www.jobandtalent.com/es)
  - Job Fluent: [www.jobfluent.com/](http://www.jobfluent.com/)
  - Nubelo: [www.nubelo.com/](http://www.nubelo.com/)
  - Oficina empleo: [www.oficinaempleo.com](http://www.oficinaempleo.com)
  - Oposiciones y empleo: [www.oposicionesyempleo.com](http://www.oposicionesyempleo.com)
  - Pet&net: [www.petandnet.com/](http://www.petandnet.com/)
  - Project Linkr: <http://www.projectlinkr.com/>
  - Red Trabaja: [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)

- Sistema nacional de empleo: [www.sistemanacionaldeempleo.es](http://www.sistemanacionaldeempleo.es)
- Turiempleo: [www.turiempleo.com/](http://www.turiempleo.com/)
- Twago: <http://www.twago.es/>

## **ANEXO: ENCUESTA SOBRE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

**EDAD**

**SEXO**

**H**

**M**

**CICLO FORMATIVO**

**1. ¿En qué redes sociales estás presente (tienes cuenta)?**

- a. Twitter.
- b. Facebook.
- c. LinkedIn.
- d. Pinterest.
- e. Instagram.
- f. Tuenti.
- g. Otras ....

**2. Situación laboral actual**

- a. Autónomo.
- b. Empleado por cuenta ajena.
- c. Desempleado que no busca empleo.
- d. Desempleado que busca activamente empleo.

**3. ¿Has utilizado alguna vez la orientación laboral ofrecida por alguno de estos profesionales? Elija cuántas opciones considere oportuno**

- a. Orientador del Instituto.
- b. Orientador del Servicio de Andalucía Orienta.
- c. Orientación ofrecida por el tutor.
- d. Orientación ofrecida por el profesor de FOL.
- e. Ninguna vez.



**4. ¿Crees que tus profesores y el orientador del centro tienen la formación y conocimientos adecuados para ofrecerte la orientación laboral que necesitas?**

- a. Sí, tienen conocimientos suficientes para ello.
- b. Tratan de darme la orientación que necesito, aunque sus conocimientos no son lo suficientemente amplios.
- c. No tienen ningún interés en ofrecerme algún tipo de orientación si se lo pido.
- d. Nunca he necesitado orientación laboral.

**5. ¿Qué métodos has utilizado para la búsqueda de empleo? Elija cuántas opciones considere oportuno**

- a. A través del INEM.
- b. Empresas especializadas en la búsqueda de empleo.
- c. Páginas web especializadas en la búsqueda de empleo.
- d. Búsqueda directa en las empresas (presencial o página web).
- e. A través de las redes sociales.
- f. Ninguno.

**6. De los métodos anteriores, ¿cuáles estarías dispuesto a utilizar? Elija cuántas opciones considere oportuno**

- a. A través del INEM.
- b. Empresas especializadas en la búsqueda de empleo.
- c. Páginas web especializadas en la búsqueda de empleo.
- d. Búsqueda directa en las empresas (presencial o página web).
- e. A través de las redes sociales.
- f. Ninguno.

**7. ¿Cuál crees que es el futuro de la búsqueda de empleo?**

- a. A través del INEM.
- b. Empresas especializadas en la búsqueda de empleo.
- c. Páginas web especializadas en la búsqueda de empleo.
- d. Búsqueda directa en las empresas (presencial o página web).
- e. A través de las redes sociales.
- f. Otro...

**8. ¿Qué opinión te merece la búsqueda de empleo a través de las redes sociales?**

- a. Es la herramienta con más futuro.
- b. Su utilidad en la búsqueda de empleo es muy limitada.
- c. No sirve para la búsqueda de empleo.