



MÁSTERES de la UAM

Facultad de Psicología
/ 15-16

Dirección
de Recursos Humanos



**Analizando LinkedIn
en busca
de competencias
transversales:
un estudio
exploratorio inicial**
Yrene Márquez Russián



**Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio
exploratorio inicial**

Trabajo Final de Master en Dirección de Recursos Humanos.

Autor: Yrene Márquez Russián

Tutor académico: David Aguado

Madrid, Julio 2016

RESUMEN

El gran auge de las redes sociales, ha hecho que las empresas busquen adaptarse a las nuevas condiciones que plantea el mercado laboral, por lo que según encuestas recientes el 73% han invertido en las nuevas tecnologías, sobre todo, en el ámbito de selección de personal, utilizando como herramienta en el 94% de los casos, la red profesional LinkedIn. Sin embargo, hay pocas investigaciones que tomen esta plataforma como parte de sus estudios en selección 2.0, y con la creciente necesidad de mejorar los procesos de selección y lograr la mayor efectividad de los mismos, el objetivo del presente trabajo es estudiar el grado en el que pueden inferirse a partir del contenido léxico de perfiles en LinkedIn, las competencias transversales definidas en el Modelo *Great Eight Competences*. Los resultados han demostrado que las rúbricas son unas herramientas capaces de determinar la presencia o ausencia de las competencias de *Logro y Emprendimiento* y *Comunicación y Relación*, tanto a nivel de destreza como de preferencia de los sujetos.

Palabras clave: Redes Sociales, LinkedIn, competencias, rúbricas, selección

ABSTRACT

The increase of Social Media, has done that the companies seek to adapt to the new conditions that the labor market raises, for what according to recent surveys 73 % has invested in the new technologies, especially, in the area of selection of personnel, using as tool in 94 % of the cases, the professional network LinkedIn. Nevertheless, there are few investigations that take this platform as a part of his studies in selection 2.0, and with the increasing need to improve the processes of selection and achieving the major efficiency of the same ones, the aim of the present paper is to study the level in which they can be inferred from the lexical content of profiles in LinkedIn, the transversal competences defined in the Model *Great Eight Competences*. The results have demonstrated that the rubrics are capable of determinate the presence or absence of the competences of *Achievement and Entrepreneurship* and *Communication and Relation*, on both skills and preferences of the subjects.

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

Keywords: Social Media, LinkedIn, competences, rubrics, selection of personnel

MARCO TEÓRICO

El gran auge de las nuevas tecnologías hace que empresas y profesionales de Recursos Humanos (RRHH) se acoplen a lo que internet y en específico las redes sociales ofrecen (Muñoz, 2014). Las empresas deben adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado laboral y, en muchos casos, deben ser activas y proactivas en el uso de todos los canales disponibles para llegar a los especialistas que necesitan, y dar respuesta a las condiciones de las nuevas generaciones de jóvenes empleados (Cornerstone, 2015).

En Estados Unidos, un 80% de empresas aproximadamente ya usan la web 2.0 para reclutar personal. Sin embargo, a pesar de la importancia que se concede a las redes sociales, en España la mayoría de los profesionales de RRHH las usan como complemento, según Informe de Cornerstone Ondemand, del año 2015.

Según la encuesta "Jobvite Social Recruiting Survey" del año 2014, publicada en su página web, un 73% de las organizaciones planearon incrementar su inversión en métodos de reclutamiento modernos, específicamente en Redes Sociales. Así mismo con igual porcentaje (73%) de los reclutadores encuestados refieren haber contratado al menos a un candidato a través de uso de redes sociales y un 93% afirma haber revisado información reflejada en las redes sociales de los candidatos antes de hacer cualquier tipo de contratación.

Lo anteriormente mencionado confirma que el uso de Social Media tiene auge en la toma de decisiones dentro de los recursos humanos, así como en la selección de personal (Roth, et. al 2013). Profesionales de RRHH encuentran en las redes sociales o social media (SM) herramientas de gran poder en el reclutamiento de nuevos perfiles profesionales (Muñoz, 2014). Estudios recientes han sugerido que aproximadamente el 70% de las Organizaciones usan SM en algún punto durante el proceso de selección (Preston, 2011). Las redes sociales funcionan como el principal filtro y canal de difusión donde

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

conceptos como la marca personal logra actuar a través de una imagen real, elaborada y sobre todo bien comunicada.

Dentro de los Social Media, se encuentran diferencias en cuanto a su propósito, dentro de esta línea, Roth y colaboradores (2013) comentan en su estudio que el fin de los SM es regularmente la interacción social (por ejemplo, Facebook), sin embargo hay excepciones, como es el caso de LinkedIn, que ha sido creado con fines profesionales.

La empresa Jobvite en su encuesta del año 2014, arroja datos de que con un 94% la red social LinkedIn es la plataforma más usada por el personal de RRHH para reclutamiento y selección de candidatos, seguida por Facebook con un 66% y en tercer lugar Twitter con un 52%. Así mismo reflejan que específicamente la plataforma LinkedIn, más del 90% de los reclutadores la utilizan para búsqueda de candidatos cualificados, contactar con los candidatos, mantener una base de datos de candidatos potenciales, revisar a los aspirantes antes de la entrevista, postular ofertas de empleo. De los reclutadores encuestados que hacen uso frecuente de las redes sociales para contratar personal, el 79% afirma hacerlo a través de LinkedIn, en comparación con un 26% que menciona FB y en menos porcentaje, un 14% por Twitter y solo un 7% a través de blog personales de los candidatos.

Estos datos reflejan que LinkedIn, a diferencia de otros Social Media, es una plataforma que ha sido creada exclusivamente para negocios y contrataciones profesionales, está focalizada en la conexión entre personas, en donde la empleabilidad funciona como denominador común y permite un mayor acceso a las organizaciones de candidatos cualificados (Lineal, 2015).

Como comenta en su propia página web, desde su creación en 2003, “LinkedIn conecta a profesionales de todo el mundo para ayudarles a ser más productivos y a alcanzar todas sus metas laborales. Con más de 300 millones de miembros en todo el planeta, LinkedIn es la mayor red profesional del mundo en Internet”.

Por estas razones, unidas al hecho de que en la actualidad hay pocas investigaciones que tomen esta red como parte de sus estudios en selección 2.0, y con la creciente necesidad de mejorar los procesos de reclutamiento y selección en tiempos modernos y lograr la mayor efectividad de los mismos, se elegirá en el presente estudio, la red social LinkedIn como plataforma principal en la investigación que se llevará a cabo.

Parece que las Organizaciones en la actualidad pueden obtener o por lo menos inferir a través de la información reflejada en los Social Media, conocimientos, habilidades y herramientas tanto de candidatos potenciales así como de los que actualmente cuentan dentro de su plantilla (Roth, et. al 2013).

Investigaciones en SM han usado taxonomía de constructos que podrían ayudar a categorizar los contenidos reflejados en los Social Media. Por ejemplo, la investigación de Huffcutt, Conway, Roth, y Stone (2001) a través de estas taxonomías pudo inferir información de habilidades cognitivas, y de habilidades y conocimientos relacionados con trabajo de los participantes en su estudio. También se obtuvo resultados de que los SM podrían medir habilidades sociales (su uso efectivo en situaciones sociales, incluyendo aquí, habilidades comunicacionales, habilidades interpersonales, de liderazgo y de persuasión y negociación) y tendencias de personalidad, esto basado en el Modelo Big Five.

En relación con esto último, son muchos los estudios, además del anteriormente mencionado, que se han basado en investigar aspectos de la personalidad tomando como referencia la plataforma social Facebook; entre ellos se encuentra el estudio de Bachrach y colaboradores (2012) analiza constructos de personalidad, tomando como referencia el Modelo Big Five, y la relación de éstos con información recogida de perfiles de Facebook, obteniendo resultados que expresan por ejemplo una correlación positiva entre la cantidad de contactos e interacción en la plataforma (actualización de estados, dar “me gusta” a sus contactos) y los niveles de extraversión, así

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

como correlación negativa entre niveles de neuroticismo y el número de amigos que posee la persona en su perfil de Facebook.

Sin embargo, en la actualidad, estamos ante nuevos escenarios que incluyen constantes avances tecnológicos, globalización de los mercados y el aumento de la competitividad ponen de manifiesto como consecuencia, que la diferencia en el éxito de las organizaciones dependa de su capital humano (Guach, 2000), por ello, el auge de la selección 2.0 ha generado que las investigaciones vayan más allá de variables como la personalidad o de utilización de redes sociales como Facebook y den paso a otros constructos como son las competencias y la investigación con redes más profesionales que sociales, por ejemplo LinkedIn.

La capacidad de los individuos que conforman las Organizaciones, ha pasado a ser el valor más importante con la que cuentan las Empresas. La Gestión de Recursos Humanos se ha planteado como objetivo conocer qué personas tendrán un rendimiento más eficaz, eficiente y seguro en sus puestos de trabajo por lo que se ha hecho preciso adoptar un enfoque que permita lograr ese objetivo, allí nace el interés por las Competencias, definidas como conjunto de comportamientos observables que llevan a desempeñar eficaz y eficientemente un trabajo determinado en una organización concreta (Pereda, Berrocal y López, s.f). Las competencias se definen y enumeran dentro del ambiente laboral en el que deben ponerse en práctica. Por tanto, una competencia no es un conocimiento, una habilidad o una actitud aislada, sino que representa la unión integrada y armónica de todos estos aspectos en el desempeño de una actividad laboral concreta (Le Boterf, Barzucchetti y Vincent, 1993).

Han sido muchos los investigadores que han tratado de identificar aquellas competencias más relevantes en los diferentes contextos laborales (Armstrong y Brown, 1998; Bartram et al., 2002; Boam y Sparrow, 1992; Boyatzis, 1982; Dulewick, 1989; Robertson, Gibbons, Baron, MacIvery Nyfi, 1999; Tett et al., 2000; Thornton y Byham, 1982, cp. Aguado et.al, 2011). Sin

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

embargo el modelo más integrador y que ha obtenido mayores resultados satisfactorios es el propuesto por Bartram y colaboradores en el año 2005 y es el denominado *The Great Eight Competences*, el cual establece un modelo piramidal que agrupa todos los comportamientos posibles de un individuo, ubicando en el nivel más superior las ocho grandes competencias que dan nombre al modelo, las cuales son (1) Liderazgo y Decisión (2) Cooperación y Respeto (3) Comunicación y Relación (4) Análisis y uso de conocimientos (5) Aprendizaje e Innovación (6) Planificación y Organización (7) Adaptación y Afrontamiento (8) Logro y Emprendimiento.

En línea con lo anterior, el objetivo del presente trabajo es estudiar el grado en el que pueden inferirse a partir del contenido léxico de perfiles profesionales en la red LinkedIn, las competencias transversales definidas en el Modelo *Great Eight Competences*.

MÉTODO

Participantes:

34 personas: 21 mujeres, 13 hombres, que poseen para el momento del estudio una cuenta en la red social LinkedIn, a la cual nos han permitido el acceso y la respectiva evaluación del contenido léxico allí reflejado. En cuanto a sus titulaciones, 17 sujetos presentan una titulación en Psicología, 5 titulados en distintas Ingenierías, 3 ADE, 2 de Magisterio, 2 Física, 2 de Económicas, y un solo sujeto en las siguientes titulaciones: Bioquímica, Diseño Gráfico y Derecho.

Instrumentos:

1. **Cuestionario de Competencias:** Cuestionario Online Prisma 4D. Mediante el test se aprecian las 20 facetas que hay a la base de las 8 competencias definidas en el Modelo *Great Eight Competences*. En el Anexo 1 se presenta el modelo completo. Estas facetas se aprecian en dos niveles diferenciales: (a) los comportamientos que el evaluado manifiesta realizar – destrezas-; y (b) los intereses entorno a esas facetas que tiene el evaluado –las preferencias-.

- Para las Destrezas: el test está compuesto por 79 elementos específicos que se presentan al evaluado para que éste indique la frecuencia con la que realiza el comportamiento señalada. La escala de respuesta es una escala Likert de 4 puntos (1 – nunca/casi nunca; 4- Siempre/Casi siempre).
- Para las Preferencias: el test está compuesto por 20 elementos, uno para cada faceta en el que se le pregunta directamente si le agrada o desagradar llevar a cabo los comportamientos de la competencia. La

escala de respuesta es también de 4 puntos (1 – No me gusta nada; 4- Me gusta mucho).

2. Competencias en el perfil de LinkedIn. Para apreciar el grado en el que en el perfil de LinkedIn existían evidencias de que el evaluado había desarrollado las competencias expresadas en el Modelo *Great Eight Competences* utilizamos una matriz de evaluación o Rúbrica para cada una de las competencias (Anexo 2). Las rúbricas utilizadas fueron una adaptación de las elaboradas por Lineal y Aguado (2015). En ellas se especifica el contenido a analizar y los apartados específicos dentro de los perfiles de LinkedIn que se deben revisar para otorgar las puntuaciones. Las rúbricas originales permiten puntuar cada competencia en un escala de 0 a 2, sin embargo para el presente estudio se adaptaron de forma que proporcionaran una puntuación dicotómica de presencia-ausencia de la competencia. La presencia se puntuó con 1 y la ausencia con 0. Esta adaptación se decide llevar a cabo, ya que en estudios pilotos se encontraron dificultades en cuanto a posicionar en el punto medio de las rúbricas, por lo que se ha preferido en el presente estudio, trabajar con niveles dicotómicos.

Procedimiento:

En primer lugar se procedió a enviar un mensaje privado y personalizado a los contactos en la Red Profesional LinkedIn donde se les invitaba a participar en el estudio, explicándoles el objetivo del mismo y los pasos detallados para poder participar (Anexo 3). Con esto se garantizaba la voluntariedad de los participantes en el proyecto.

En el comunicado se les solicitó que enviaran un correo indicando su deseo de participar y su autorización para poder acceder a su perfil de LinkedIn, y obtener de esta manera el debido consentimiento informado de los sujetos; una vez recibido el email de los participantes, se procedió a enviarles

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

instrucciones detalladas del test on-line junto con las claves de acceso al mismo.

Una vez finalizado el plazo para la realización del test on-line eValue Prisma 4D, que fue de unas 3 semanas aproximadamente, aquellos que lo realizaron correctamente recibieron un informe competencial con sus puntos fuertes y áreas de mejora en base a sus resultados en el test. Por último, se procedió a leer y analizar a través del uso de la rúbrica de competencias, cada uno de sus perfiles de LinkedIn y puntuar en cada una de las competencias del estudio la presencia o ausencia de la misma.

A continuación se dio paso al proceso de análisis de datos con la creación de una base de datos con las variables del estudio y sacando los estadísticos necesarios para cumplir con los objetivos del presente estudio, contrastando las puntuaciones en las ocho competencias del Modelo de Bartram, de los sujetos en el test on-line estandarizado y aquellas obtenidas a través del análisis del contenido léxico de sus perfiles profesionales en la red LinkedIn, con el uso de la rúbrica competencial.

RESULTADOS

1. Descriptivos

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS					
	N	Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
DESTREZAS					
LIDERAZGO Y DECISION	34	2,85	0,38	2	3,5
COOPERACIÓN Y RESPETO	34	3,06	0,42	2,5	4
COMUNICACIÓN Y RELACIÓN	34	2,74	0,50	1,5	3,5
ANÁLISIS Y USO DE CONOCIMIENTOS	34	2,99	0,40	2,5	3,5
APRENDIZAJE E INNOVACION	34	2,66	0,50	1,5	3,5
PLANIFICACION Y ORGANIZACION	33	2,79	0,52	1,5	3,5
ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	32	2,84	0,59	1,5	4
LOGRO Y EMPRENDIMIENTO	32	2,75	0,54	1,5	4
PREFERENCIAS					
LIDERAZGO Y DECISION	34	3,32	0,68	2	4
COOPERACIÓN Y RESPETO	34	3,35	0,65	2	4
COMUNICACIÓN Y RELACIÓN	34	2,74	0,62	2	4
ANÁLISIS Y USO DE CONOCIMIENTOS	34	2,62	0,70	1	4
APRENDIZAJE E INNOVACION	34	3,15	0,66	2	4
PLANIFICACION Y ORGANIZACION	34	2,71	0,46	2	3
ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	34	2,50	0,66	1	4
LOGRO Y EMPRENDIMIENTO	34	3,03	0,80	1	4
RUBRICAS					
LIDERAZGO Y DECISION	34	0,62	0,49	0	1
COOPERACIÓN Y RESPETO	34	0,62	0,49	0	1
COMUNICACIÓN Y RELACIÓN	34	0,91	0,29	0	1
ANÁLISIS Y USO DE CONOCIMIENTOS	34	0,71	0,46	0	1
APRENDIZAJE E INNOVACION	34	0,79	0,41	0	1
PLANIFICACION Y ORGANIZACION	34	0,65	0,49	0	1
ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	34	0,77	0,43	0	1
LOGRO Y EMPRENDIMIENTO	34	0,59	0,50	0	1

Al analizar cada una de las variables del estudio, se puede observar que en cuanto a las competencias de los sujetos tomando como referencia sus Destrezas, la media más alta la obtuvo *Cooperación y Respeto* con M: 3,06 y la media más baja *Aprendizaje e Innovación* con M: 2,66. Las competencias *Adaptación y Afrontamiento* y *Logro y Emprendimiento* presentan ambas, las

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

mayores diferencias entre las puntuaciones de los sujetos, del que menos puntúa con un 1,5 y el que puntúa con la máxima que es un 4; por ello, ambas competencias son las que presentan las mayores desviaciones típicas (SD: 0,59 y SD: 0,54, respectivamente), en cambio, la que menos diferencia posee es *Liderazgo y Decisión* con M: 2,85, SD: 0,38 y yendo sus valores de la mínima puntuación con un 2,5 a una máxima con 3,5.

En cuanto al análisis de las ocho competencias en base a sus preferencias, se observa que la media más alta se presenta en la competencia de *Cooperación y Respeto* con M: 3,35. Coincidiendo este dato con las puntuaciones de los sujetos en cuanto a sus destrezas, por lo que se puede decir que en el test on-line, los sujetos en su mayoría presentaron puntuaciones elevadas en dicha competencia, tanto a nivel de destrezas como de sus preferencias. La media más baja la obtuvo la variable *Adaptación y Afrontamiento* con M: 2,50. La competencia que presenta mayor diferencia en sus puntuaciones es *Logro y Emprendimiento* con una SD: 0,80; en cambio la que menos diferencia presenta es *Planificación y Organización* con SD: 0,46 y una puntuación que va de la mínima, un 2 a una máxima, un 4.

Analizando las puntuaciones arrojadas de la evaluación competencial a través de uso de las rúbricas, se puede observar que la media más alta la obtuvo la competencia de *Comunicación y Relación* con M: 0,91 y además es dicha competencia la que menos diferencia posee entre sus puntuaciones, presentando una SD: 0,29; por lo que analizando con la rúbrica los perfiles LinkedIn, la gran mayoría de los sujetos presenta la competencia de *Comunicación y Relación*. La media más baja resultó en la competencia de *Logro y Emprendimiento* con M: 0,59; y es la que presenta mayor diferencia en sus puntuaciones con una SD: 0,50.

2. Intercorrelaciones

CORRELACIONES								
	RUBRICAS							
	LIDERAZGO Y DECISION	COOPERACION Y RESPETO	COMUNICACIÓN Y RELACION	ANÁLISIS Y USO DE CONOCIMIENTOS	APRENDIZAJE E INNOVACION	PLANIFICACION Y ORGANIZACION	ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	LOGRO Y EMPRENDIMIENTO
DESTREZAS								
LIDERAZGO Y DECISION	,418*	-,067	,293	,350*	,189	,203	,245	,310
COOPERACIÓN Y RESPETO	,039	-,180	,169	-,064	-,103	-,191	,245	,190
COMUNICACIÓN Y RELACIÓN	,193	,069	,362*	,113	-,053	,041	-,088	,219
ANÁLISIS Y USO DE CONOCIMIENTOS	-,029	-,107	,120	,140	,074	-,106	,156	,045
APRENDIZAJE E INNOVACION	,074	-,048	-,003	,276	,313	-,193	,041	,574**
PLANIFICACION Y ORGANIZACION	,056	-,006	,269	,244	,002	,180	,112	,030
ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	-,025	-,309	,042	,311	,053	,146	,468**	,237
LOGRO Y EMPRENDIMIENTO	,279	-,093	,122	,098	,178	-,031	,272	,365*
PREFERENCIAS								
LIDERAZGO Y DECISION	,288	,108	,303	,214	,244	-,011	,061	,490**
COOPERACIÓN Y RESPETO	-,039	-,039	,173	,155	,282	,023	,308	,182
COMUNICACIÓN Y RELACIÓN	,254	,155	,375*	,143	,137	-,018	-,241	,323
ANÁLISIS Y USO DE CONOCIMIENTOS	,355*	,267	,129	,487**	,140	,127	,095	,317
APRENDIZAJE E INNOVACION	,179	,085	,231	,346*	,228	-,117	-,302	,374*
PLANIFICACION Y ORGANIZACION	,289	-,109	,254	,150	-,009	,064	-,054	,247
ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	-,139	-,139	-,079	-,099	-,056	-,188	,212	,092
LOGRO Y EMPRENDIMIENTO	,107	-,048	,012	,271	,297	-,051	,021	,488**

Analizando las correlaciones entre las puntuaciones de los sujetos en el test on-line con las que se obtuvieron a través del análisis del contenido léxico de cada uno de sus perfiles de LinkedIn, a través del uso de la rúbrica, se puede observar que la competencia de *Liderazgo y Decisión* en base a las destrezas de los sujetos, correlaciona positiva y significativamente con las puntuaciones obtenidas a través de la rúbrica ($r: 0,418$), así como la competencia *Adaptación y Afrontamiento*., la cual también sólo en las puntuaciones obtenidas en base a las destrezas, correlaciona alto, positivo y de manera significativa con la rúbrica ($r: 0,468$). La variable *Cooperación y Respeto*, tanto en base a destrezas como en preferencias, correlaciona negativamente con las puntuaciones de la rúbrica, sin embargo ninguna de estas diferencias son significativas.

La competencia *Comunicación y Relación*, en cuanto a destrezas como en preferencias de los sujetos, correlaciona positiva y de manera significativa con las puntuaciones de dicha competencia en la rúbrica ($r: 0,362$ y $r: 0,375$, respectivamente). Otra competencia que muestra correlación positiva y significativa con la rúbrica es *Análisis y Uso de Conocimientos* ($r: 0,487$), sin embargo, ésta se obtuvo solo en las puntuaciones que se basan en las preferencias de los sujetos.

La competencia de *Logro y Emprendimiento*, tanto a en el aspecto de destrezas como de preferencias, al igual que la de *Comunicación y Relación*, anteriormente mencionada, muestra correlación positiva y significativa con las puntuaciones de la rúbrica ($r: 0,365$ y $r: 0,488$, respectivamente).

Otro aspecto a resaltar de estas intercorrelaciones, es que se encontró una correlación alta, positiva y significativa entre la competencia de *Aprendizaje e Innovación*, en cuanto a destrezas y la competencia de *Logro y Emprendimiento* de la rúbrica, siendo además la correlación más alta del estudio ($r: 0,574$) por lo que se podría decir que son dos competencias que están guardando altas similitudes entre sí, encontrándose en una aspectos de la otra.

3. Diferencias de Medias

DIFERENCIAS DE MEDIAS								
	Grupo 0			Grupo 1				
	N	Media	Desv. típ.	N	Media	Desv. típ.	t	Sig.
DESTREZAS								
LIDERAZGO Y DECISION	13	2,65	,375	21	2,97	,334	-2,606	,014
PREFERENCIAS								
LIDERAZGO Y DECISION	13	3,07	,759	21	3,47	,601	-1,701	,099
DESTREZAS								
COOPERACIÓN Y RESPETO	13	3,15	,427	21	3,00	,418	1,034	,309
PREFERENCIAS								
COOPERACION Y RESPETO	13	3,38	,650	21	3,33	,658	,222	,826
DESTREZAS								
COMUNICACIÓN Y RELACION	3	2,16	,763	31	2,79	,443	-2,197	,035
PREFERENCIAS								
COMUNICACIÓN Y RELACION	3	2,00	,000	31	2,80	,601	-2,292	,029
DESTREZAS								
ANALISIS Y USO DE CONOCIMIENTOS	10	2,90	,316	24	3,02	,429	-,801	,429
PREFERENCIAS								
ANALISIS Y USO DE CONOCIMIENTOS	10	2,10	,567	24	2,83	,637	-3,151	,004
DESTREZAS								
APRENDIZAJE E INNOVACION	7	2,35	,690	27	2,74	,424	-1,863	,072
PREFERENCIAS								
APRENDIZAJE E INNOVACION	7	2,85	,690	27	3,22	,640	-1,324	,195
DESTREZAS								
PLANIFICACION Y ORGANIZACION	12	2,66	,577	21	2,85	,478	-1,021	,315
PREFERENCIAS								
PLANIFICACION Y ORGANIZACION	12	2,66	,492	22	2,72	,455	-,360	,721
DESTREZAS								
ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	8	2,37	,443	24	3,00	,551	-2,898	,007
PREFERENCIAS								
ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	8	2,25	,462	26	2,57	,702	-1,229	,228
DESTREZAS								
LOGRO Y EMPRENDIMIENTO	12	2,50	,564	20	2,57	,755	-2,148	,040
PREFERENCIAS								
LOGRO Y EMPRENDIMIENTO	14	3,35	,670	20	3,35	,670	-3,162	,003

Para el análisis del contraste de medias a través de la prueba t de Student para grupos independientes, se han dividido los grupos de la rúbrica en “Grupo 0”, que representa a aquellos sujetos que puntuaron así por ausencia de la competencia, y “Grupo 1”, representando a aquellos con presencia de la competencia, y comparándolo con los grupos del test on-line de destrezas y preferencias.

Con todo ello se puede observar que, hay diferencias significativas en la competencia de *Liderazgo y Decisión* pero sólo en comparación con aquellas puntuaciones que se basan en las destrezas de los sujetos ($t: -2,606; p: ,014$), ocurriendo lo mismo con la competencia de *Adaptación y Afrontamiento*, la cual sólo en cuanto al grupo de destrezas, se observan las diferencias significativas ($t: -2,898; p: ,007$). Por otra parte, se encontró que la competencia *Análisis y Uso de Conocimientos* sólo en el grupo basado en las preferencias de los sujetos muestra diferencias significativas ($t: -3,151; p: ,004$).

Otra variable que presenta diferencias significativas es la competencia de *Comunicación y Relación* tanto a nivel de destrezas como de preferencias ($t: -2,197; p: ,035$ y $t: -2,292; p: ,029$, respectivamente). Igualmente ocurre con la competencia de *Logro y Emprendimiento*, encontrándose con diferencias significativas en destrezas así como en preferencias ($t: -2,148; p: ,040$ y $t: -3,162; p: ,003$, respectivamente).

DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo estudiar el grado en el que pueden inferirse a partir del contenido léxico de perfiles profesionales en la red LinkedIn, las competencias transversales definidas en el Modelo *Great Eight Competences*, esto a través del uso de rúbricas competenciales.

Para ello, se contó con una muestra de 34 sujetos quienes accedieron a realizar un test on-line estandarizado de competencias y dieron su permiso para el análisis del contenido léxico de sus perfiles profesionales en la red LinkedIn, usando para este fin, la rúbrica competencial, lo que permitió contrastar las puntuaciones y obtener resultados que permiten concluir que el uso de la rúbrica puede ser de utilidad para la evaluación de determinadas competencias profesionales.

Las rúbricas competenciales han demostrado ser unas herramientas capaces de determinar la presencia o ausencia de las competencias de Logro y Emprendimiento y Comunicación y Relación, tanto a nivel de destreza como de preferencia de los sujetos. Encontrándose además de correlaciones positivas y significativas, que en el contraste de medias con el estadístico t de Student, fueron las competencias que demostraron diferencias significativas entre los grupos.

Otro aspecto de relevancia, es que la competencia de *Comunicación y Relación* es la que presenta la media más alta en las puntuaciones arrojadas por la rúbrica, es decir, que la gran mayoría puntuó con “presencia” de dicha competencia, y al correlacionar positivamente con aquellas del test competencial, nos demuestra que la mayoría de los sujetos de la muestra, poseen esta competencia, tanto porque tienen destreza de ella como de que prefieren tenerla y a través del análisis del contenido léxico de sus perfiles LinkedIn, con el uso de la rúbrica, se puede dar demostración de ello, con aspectos como la interacción en su perfil de LinkedIn, las recomendaciones que posea, la validación de aptitudes (entre ellas, por ejemplo, trabajo en equipo) y constancia de proyectos compartidos.

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

Las competencias de *Liderazgo y Decisión* y la de *Adaptación y Afrontamiento*, obtuvieron resultados favorables, correlacionando positivamente y de manera significativa con las puntuaciones del test estandarizado a nivel de destrezas, por lo que en el caso de ambas competencias, la rúbrica es capaz de determinar su nivel de presencia o ausencia, sólo cuando se evalúa estas competencias en base a si el sujeto posee o no la destreza de ellas, por lo que, por ejemplo, el hecho que haya ejercido roles que impliquen responsabilidad sobre grupos y/o entornos y aptitudes que guarden relación con liderar o coordinar equipos, puede dar indicios fiables de presencia de la competencia de *Liderazgo y Decisión*.

En cambio, la competencia de *Análisis y Uso de Conocimiento*, mostró correlaciones positivas y significativas de la rúbrica con las puntuaciones del test, pero a nivel de preferencias, por lo que esa preferencia de los sujetos en desarrollar con facilidad pensamientos analíticos claros y objetivos, así como el preferir aplicar a sus experiencias el sentido común, es capaz de evidenciarse en sus perfiles de LinkedIn de manera fiable con el uso de la rúbrica.

Todos estos resultados abren una puerta a un nuevo campo de investigación en el ámbito de Selección de Personal con el uso de redes sociales y profesionales y permiten establecer una primera aproximación a lo que es la evaluación de competencias en perfiles profesionales en la plataforma LinkedIn, la cual, según las últimas encuestas de la empresa Jobvite, está siendo usada por el 90% de los profesionales de RRHH y contar con estas herramientas multimedia, no sólo como una simple red de contactos profesionales, sino como arma valiosa y de gran utilidad a la hora de valoración de candidatos dentro de un proceso de selección de personal.

Sin embargo, es necesario tomar en cuenta las limitaciones del presente estudio, ya que se ha trabajado con una muestra pequeña, por lo que una muestra más representativa podría aportar mayor generalización a los resultados. Además, aquellas correlaciones que no dieron significativas, quizás podrían resultar significativas si se aumenta la muestra en posteriores estudios.

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

Importante también, resaltar que es necesario una revisión de las rúbricas, para seguir dotando de validez y fiabilidad a las mismas, sobre todo en aquellas que evalúan competencias que no obtuvieron resultados deseables, ya que o podrían estar buscando información léxica que no guarda relación con aspectos de la competencia que se desea evaluar o más bien, al estar algunas competencias tan relacionadas, como se ha observado en el presente estudio, no se está discriminando efectivamente entre una competencia y otra.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguado, D., Arranz, V., Valera-Rubio, A., & Marín-Torres, S. (2011). Evaluación de un programa blended-learning para el desarrollo de la competencia trabajar en equipo *Psicothema*, 23 (3): 356-361.
- Antúñez, M. & Aguado, D. (2015). *Utilizando Rúbricas de Competencias para el Análisis de Perfiles Profesionales en LinkedIn*. Trabajo de fin de Master. Universidad Autónoma de Madrid. No publicado.
- Bachrach, Y., Kosinski, M., Graepel, T., Kohli, P., & Stillwell, D. (2012). Personality and patterns of Facebook Usage. *ACM Web Science*, 12: 22-24.
- Back, M. D., Stopfer, J.M., Vazire, S., Gaddis, S., Schmukle, S.C., Egloff, B. & Gosling, S. D. (2010). Facebook profiles reflect actual personality not selfidealization. *Psychological Science*, 21 (3), 372-374.
- Bartram, D. (2005). The Great Eight Competencies: A Criterion-Centric Approach to Validation. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), 1185-1203.
- Candel, M. (2002). *Las Competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego*. Trabajo de fin de Master. Universidad de Murcia.
- Candel, M. J., Soler, M. I. & Meseguer de Pedro, M. (2014). Las competencias de Bartram como predictoras del desempeño en el sector del juego. *Universitas Psychologica*, 13 (1).
- Guach, J. (2000). *Gestión basada en competencias en las organizaciones laborales*. Recuperado en Enero, 26, 2016 de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion_basada_en_competencias.pdf

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

- Huffcutt, A. I., Conway, J., Roth, P. L., & Stone, N. (2001). Identification and meta-analysis of constructs measured in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 86: 897-913.
- Le Boterf, G.; Barzuchetti, S. & Vincent, T. (1993). *Como gestionar la calidad de la formación* (1ª ed.) Barcelona: Gestión 2000.
- Lévy-Leboyer, C. (2000). *Gestión de las Competencias* (1ª ed.). Barcelona: Ediciones Gestión.
- Lineal D. & Aguado, D. (2015). *Selección 2.0: Buscando Competencias Transversales a Través del Perfil de LinkedIn de los Candidatos*. Trabajo de fin de Master. Universidad Autónoma de Madrid. No publicado.
- Muñoz, M. (2014). *Reclutamiento 2.0*. Trabajo de fin de Grado. Universidad de la Laguna.
- Pereda, S., Berrocal, F., & López, M. (s.f). Gestión de Recursos Humanos por Competencias y Gestión del Conocimiento. *Dirección y Organización Revista de Ingeniería de Organización*, 5: 28-54.
- Preston, J. (2011). Social media becomes a new job hurdle. *New York Times*, July 20: 1.
- Roth, P.L., Bobko, P., Van Iddekinge, C.H. & Thatcher, J. B. (2013). Social Media in Employee-Selection-Related Decisions: A Research Agenda for Uncharted Territory. *Journal of Management*, 2 (10), 2-31.
- Van Iddekinge, C.H., Lanivich, S.E., Roth, P.L. & Junco, E. (2013). Social Media for Selection: Validity and Adverse Impact Potencial of a Facebook-Based Assessment. *Journal of Management*, 2 (10), 1-21.

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de Competencias Utilizado

NºCias	NºDimensión	Nombre dimensión	Definición
COMPETENCIA: Liderazgo y decisión			Habilidad para asumir el liderazgo y ejercer control sobre otros. Implica iniciar acciones, guía y asume responsabilidades. Está presente en personas extrovertidas con necesidad de ejercer control sobre los demás.
1	Dim1	<i>Decidir y actuar</i>	Tendencia a actuar con determinación y confianza incluso en situaciones críticas, anticipando las consecuencias de las decisiones y asumiendo la responsabilidad de las mismas, aunque el resultado no sea el esperado
	Dim2	<i>Liderar y supervisar</i>	Capacidad para desarrollar y coordinar equipos de trabajo. Supone identificar las habilidades de las personas con las que trabaja y aprovechar al máximo su valía, generando así confianza y motivación en las personas del equipo
COMPETENCIA: Cooperación y respeto			Habilidad para comprender las necesidades de otros y ayudarsles en la medida de sus posibilidades, mostrando respeto y agradecimiento en situaciones sociales. Implica trabajar eficientemente en forma individual y en grupos, con clientes y asesores.
2	Dim1	<i>Trabajar con personas</i>	Capacidad para desarrollar y coordinar equipos de trabajo. Supone identificar las habilidades de las personas con las que trabaja y aprovechar al máximo su valía, generando así confianza y motivación en las personas del equipo
	Dim2	<i>Adherirse a principios y valores</i>	Tendencia a actuar acorde a las normas y valores sociales, cumpliendo con las buenas prácticas organizacionales. Implica acciones como la participación en actividades sociales y la defensa de la igualdad de oportunidades en el trabajo
COMPETENCIA: Comunicación y relación			Habilidad para comunicar sus ideas de forma eficiente y comprender las motivaciones de los demás para convencerlos. Implica mostrar facilidad para crear vinculos con otros, mostrando confianza en uno mismo.
3	Dim1	<i>Presentar y comunicar</i>	Capacidad para exponer las ideas relevantes y centrales de manera ordenada y coherente, definiendo cuáles son las prioridades y cómo se van a explicar. Supone también, mostrar adaptar el lenguaje, la terminología y el nivel de dificultad a las características de los oyentes.
	Dim2	<i>Persuadir e influenciar</i>	Capacidad para persuadir a los demás, exponiendo con claridad las ventajas de sus puntos de vista. Supone identificar las emociones y sentimientos de los interlocutores para poder hacer frente a las objeciones que tengan respecto de sus planteamientos
	Dim3	<i>Relacionarse y crear redes</i>	Habilidad para crear y mantener relaciones con personas de distintas áreas y distintos niveles jerárquicos. Implica promover el desarrollo de actividades de carácter social para establecer una buena red de contactos, solucionando posibles conflictos existentes

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

COMPETENCIA: Análisis y uso de conocimientos			Tendencia a desarrollar con facilidad pensamientos analíticos claros y objetivos, llegando a tratar con complejos problemas. Implica ser capaz de aplicar la experiencia con sentido común y eficientemente.
4	Dim1	<i>Escribir e informar</i>	Habilidad para escribir de manera correcta, clara, fluida, atractiva y expresiva para atraer el interés de los destinatarios adaptando siempre su discurso a los interlocutores a los que se dirige y en función del objetivo que quiere alcanzar.
	Dim2	<i>Aplicar experiencia y tecnología</i>	Tendencia a buscar de manera activa oportunidades de aprendizaje que permitan obtener un alto grado de cualificación en un en un campo de trabajo y que, a su vez, permitan resolver situaciones complejas aplicando conocimientos, técnicas y habilidades, utilizando los recursos tecnológicos disponibles con eficacia y eficiencia
	Dim3	<i>Analizar</i>	Capacidad para investigar las causas de los problemas y analizar adecuadamente la información con el objetivo de comprender éstos y sus posibles soluciones. Supone mostrar habilidad para obtener hechos demostrables y llegar a conclusiones certeras y útiles.
COMPETENCIA: Aprendizaje e innovación			Habilidad para trabajar bien en situaciones que requieren estar abierto a nuevas ideas y experiencias. Implica estar atento a nuevas oportunidades de aprendizaje, resolviendo situaciones nuevas con ideas innovadoras y creativa y pensando de manera estratégica.
5	Dim1	<i>Aprender e investigar</i>	Capacidad para asimilar sin dificultad nuevos conocimientos y aplicarlos de manera efectiva en su trabajo. Incluye comportamientos como mantener constantemente actualizada la información que necesita, encontrando rápidamente la relación entre temas que no tienen nada en común.
	Dim2	<i>Crear e innovar</i>	Capacidad para idear y proponer soluciones creativas, útiles y valiosas por su aportación de mejora así como nuevas formas de trabajo Supone cuestionar lo establecido y dedicar tiempo a pensar nuevas formas de actuar involucrando a los demás
	Dim3	<i>Formular estrategias y conceptos</i>	Capacidad de adquirir un amplio conocimiento multidisciplinar que permita establecer líneas estratégicas de acción que orienten el trabajo propio y el de los demás, visualizando y estableciendo nuevas orientaciones acerca de cómo realizar el trabajo y el tipo de resultados que deben conseguirse
COMPETENCIA: Planificación y organización			Tendencia a planificar las actividades, siendo capaz de prever obstáculos en forma sistematizada y ordenada. Implica seguir direcciones y procedimientos. Incluye además, la capacidad para focalizar el trabajo basado en la satisfacción del cliente y en brindar un servicio o producto con el estándar de la calidad esperada.
6	Dim1	<i>Planificar y organizar</i>	Tendencia a establecer con antelación las acciones y recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos. Supone planificar todas las fases de los proyectos con antelación: definir prioridades, establecer objetivos, realizar revisiones y correcciones cuando sea oportuno. , definiendo cuáles son las prioridades de su trabajo y estableciendo sus propios objetivos, revisando la planificación programada y realizando las correcciones adecuadas cuando sea oportuno
	Dim2	<i>Conseguir resultados y satisfacción con el cliente</i>	Tendencia a trabajar manteniendo un alto nivel de esfuerzo sostenido en el tiempo para alcanzar altos niveles de productividad. Implica supervisar y controlar el desarrollo del trabajo para alcanzar resultados excelentes y la satisfacción de los clientes.
	Dim3	<i>Seguir instrucciones y procedimientos</i>	Capacidad para trabajar de manera constante y responsable, cumpliendo los plazos y procedimientos propuestos en el trabajo, así como los requisitos legales y procedimientos organizativos que regulan la realización de su trabajo. Supone establecer y aplicar procedimientos de supervisión y seguimiento de proyectos

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

COMPETENCIA: Adaptación y afrontamiento			Habilidad para reaccionar de manera positiva ante situaciones de cambio. Las presiones que recibe las maneja asertivamente. Se relaciona con la estabilidad emocional.
7	Dim1	<i>Responder al cambio</i>	Tendencia a modificar la forma de actuar en situaciones nuevas para adaptarse a las nuevas circunstancias. Incluye comportamientos como valorar y aceptar puntos de vista diferentes a los suyos que le permitan trabajar eficazmente con grupos de personas diferentes y mantener una actitud positiva
	Dim2	<i>Afrontar la presión</i>	Grado en que una persona puede mantener la calma y su rendimiento en situaciones de estrés, presión o ante obstáculos que dificulten lograr los resultados establecidos. Implica aceptar las críticas y reaccionar de manera positiva ante ellas
COMPETENCIA: Logro y emprendimiento			Habilidad para plantear los objetivos y tratar de alcanzar los resultados esperados de su trabajo. Implica la habilidad para trabajar cómodamente por objetivos.
8	Dim1	<i>Lograr metas</i>	Tendencia a alcanzar los objetivos y metas propuestos al planificar el trabajo y a responsabilizarse del propio desarrollo profesional, buscando activamente oportunidades para su realización profesional e invirtiendo sus energías en conseguir lo que quiere, aunque alcanzarlo le suponga un esfuerzo extraordinario
	Dim2	<i>Pensamiento empresarial y comercial</i>	Habilidad para analizar el mercado y la competencia y plantear líneas de acción. Implica estar alerta en el mercado para detectar nuevas oportunidades de negocio, teniendo siempre en cuenta la rentabilidad de un proyecto tanto a la hora de planificar como en el seguimiento del mismo

Anexo 2. Matriz de Evaluación o Rúbricas Competenciales

Instrucciones: A continuación encontrarás una serie de rúbricas diseñadas para valorar perfiles de LinkedIn en base a ocho competencias. Utilizando las rúbricas, tu tarea consiste en puntuar cada uno de los perfiles enumerados en las 8 competencias mencionadas. Para ello, simplemente anota la puntuación que asignarías (0 o 1 punto), basándote en dichas rúbricas, en la casilla de la competencia correspondiente. La presencia de la competencia se puntúa con 1 y la ausencia con 0.

LIDERAZGO Y DECISION	
Dónde mirar: Extracto, experiencias y aptitudes	
0	1
<p>No refleja ninguna situación en la que haya ejercido control o coordinación sobre otros. Tampoco manifiesta en su extracto deseos de convertirse en “un líder”. Entre sus aptitudes no hay ninguna relacionada con liderazgo, gestión y desarrollo de equipos o similar.</p>	<p>Presenta una o varias experiencias de responsabilidad como director, coordinador o similar. Demuestra proactividad en su extracto a la hora de incitar a la acción a grupos de personas (con ejemplos), habla desde una visión de líder. Usa predominante la 3ª persona –pensamiento de grupo-. Puede presentar aptitudes en su perfil relativas a liderar o coordinar equipos. (Ej. de aptitud: “desarrollo de personas”, “liderazgo”,...).</p>

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

COOPERACION Y RESPETO	
Dónde mirar: Extracto, experiencias, aptitudes, proyectos e investigaciones, interés por causas benéficas	
0	1
<p>No tiene información en su perfil que demuestre un interés por causas benéficas o por cooperar al desarrollo de personas.</p> <p>No tiene aptitudes sobre solidaridad, cooperación o apoyo a otros.</p>	<p>Su perfil refleja un claro interés por apoyar a personas, bien sea a través de causas benéficas o manifestando iniciativa y responsabilidad por promover el desarrollo de otros; su extracto refleja valores solidarios. Habla de sus experiencias desde una visión global, “espíritu de equipo”. Tiene varias aptitudes relacionadas con la cooperación, la solidaridad o el trabajo en equipo (Ej. de aptitud: “cooperación ONG”, “proyecto solidario,...”).</p>

COMUNICACIÓN Y RELACION	
Dónde mirar: Perfil completo	
0	1
<p>No hay ninguna evidencia en su perfil de interacción con personas en ninguno de sus apartados, “perfil desierto”.</p>	<p>Alta cantidad de interacciones en su perfil, tanto en recomendaciones como en aptitudes validadas, proyectos compartidos,...</p> <p>Destaca aptitudes como “persuasión”, “influencia” o similares.</p>

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

ANALISIS Y USO DE CONOCIMIENTOS	
Dónde mirar: Extracto, experiencias	
0	1
<p>No presenta una redacción en los distintos apartados de su perfil, se limita a enumerar experiencias e información sin conexión entre frases (Ej.: utiliza guiones para reflejar sus funciones en un trabajo, sin dar detalles.) Por ejemplo: “- Selección de personal - Actualización de bases de datos - Tareas administrativas.”</p>	<p>Muestra una gran capacidad de comunicación escrita, con frases coherentes y bien articuladas. Además, demuestra en su extracto una actitud muy positiva ante nuevas experiencias.</p>

APRENDIZAJE E INNOVACION	
Dónde mirar: Extracto, experiencias y aptitudes	
0	1
<p>No demuestra interés por adquirir nuevos conocimientos en su extracto. Sus aptitudes tampoco reflejan ningún conocimiento / predisposición para adquirir conocimientos (Ej. de aptitud: “gran capacidad de aprendizaje”).</p>	<p>Demuestra un alto interés por nuevas oportunidades de aprendizaje (destaca su interés por un constante aprendizaje). En su extracto se aprecia una gran apertura al conocimiento y un afán investigador o creativo. Entre sus aptitudes puede estar “pensamiento estratégico”, “cambio organizacional” o similares.</p>

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

PLANIFICACION Y ORGANIZACION	
Dónde mirar: Extracto, experiencias, logros y reconocimientos	
0	1
<p>No define sus objetivos en su extracto. Su perfil está incompleto o desestructurado, presentado con poca claridad. No hay evidencia de buenos resultados a lo largo de su trayectoria –no destaca ningún logro, calificación o resultado positivo conseguido por él/ella-.</p>	<p>Demuestra una clara definición de objetivos profesionales a corto y largo plazo bajo un perfil bien estructurado y que evidencia una gran claridad. Exhaustivo control de su trayectoria, en la que obtiene muy buenos resultados (y éstos se reflejan perfectamente en su perfil, incluyendo puntuaciones, fechas,...).</p>

ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	
Dónde mirar: Extracto, experiencias, aptitudes y formación	
0	1
<p>Presenta largos periodos de inactividad (seis meses o más) entre experiencias profesionales. No tiene aptitudes sobre formación o que demuestren adaptación (Ej.: “redes sociales”, “reclutamiento 2.0”, “LinkedIn”, “adaptación al cambio”...).</p>	<p>Su carrera profesional no tiene saltos de más de tres meses de inactividad. Su extracto demuestra gran facilidad de adaptación ante los cambios y alta proactividad profesional. Aptitudes sobre formación actualizada (Ej.: nuevas tecnologías).</p>

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

LOGRO Y EMPRENDIMIENTO	
Dónde mirar: Extracto, experiencias, aptitudes	
0	1
No manifiesta interés por posibles cambios ni un afán emprendedor: no tiene experiencias emprendedoras, espíritu emprendedor ni aptitudes relacionadas con el emprendimiento.	Demuestra una alta apertura a nuevas oportunidades para su desarrollo y progreso en su carrera profesional. Afán emprendedor y alta ambición respecto a su futuro profesional. Demuestra sus logros con resultados. Ej. de aptitud: "emprendimiento".

Anexo 3. Mensaje privado enviado a los contactos de la Red LinkedIn

Estimado XXX,

Espero estés muy bien,

Te escribo por este medio porque actualmente me encuentro finalizando un Master en Dirección de Recursos Humanos en la Universidad Autónoma de Madrid y para mi Trabajo de Fin de Master (TFM) estoy llevando a cabo una investigación cuyo objetivo principal es el estudio de las redes sociales como herramientas para el análisis de competencias.

El TFM lo estoy haciendo en colaboración con el ADIC-IIC (Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento – Instituto de Ingeniería del Conocimiento), en donde se está desarrollando un proyecto de investigación sobre el uso de LinkedIn en el ámbito de la búsqueda y selección de personal. Su objetivo es explicar cómo la configuración de los perfiles de LinkedIn y su contenido puede ser utilizada en este ámbito.

Me gustaría mucho contar con tu participación en este proyecto de investigación, por lo que te invito a incorporarte al mismo.

¿Qué tienes que hacer para participar?

1. Que nos des permiso para acceder a tu perfil de LinkedIn respondiendo a la siguiente dirección de correo electrónico: sonia.rodriguez@iic.uam.es y/o mi correo personal yre2223@gmail.com, indicándonos que deseas participar en el proyecto y el link de tu perfil de LinkedIn.
2. Y que rellenes dos cuestionarios de análisis de competencias que podrás realizar a través de Internet mediante unas claves personalizadas que te facilitaremos. La realización de ambas no te llevará más de 35 minutos.

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

Lo que te permitirá, como contrapartida, obtener un Informe de tu Perfil Competencial, en el que aparecerán identificados tus puntos fuertes y las áreas en las que deberías hacer un mayor esfuerzo de desarrollo.

Ni que decir tiene, que el estudio es totalmente confidencial y que, una vez que se inicie el proceso de participación, se te garantiza completamente esta confidencialidad.

Si te animas, sólo es necesario que respondas, antes del 10 de Abril, a la dirección de correo electrónico: sonia.rodriguez@iic.uam.es y/o yre2223@gmail.com indicando que quieres participar, lo que supondrá el necesario Consentimiento Informado, aceptando tu participación en el estudio.

Después, recibirás otro correo con el link a las pruebas y al grupo de LinkedIn que hemos creado a tal efecto. Dicho correo contendrá, además, todas las instrucciones para tu participación.

Te agradezco de antemano tu colaboración y espero que la información que obtengas a cambio te sea de gran utilidad.

Un saludo muy cordial,

Yrene Márquez Russián

Si tienes alguna duda o comentario, o algún amigo/a o conocido/a que desee participar en el proyecto, te puedes comunicar conmigo por esta vía o por mi correo personal, y si quieres saber más sobre ADIC-IIC, visita su página web: <http://www.iic.uam.es>

Sobre las políticas de responsabilidad y tratamiento de los datos:

Es importante señalar que ADIC-IIC (Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento – Instituto de Ingeniería del Conocimiento) será el depositario de los datos del estudio y, por tanto, de los datos personales a los

Analizando LinkedIn en busca de competencias transversales: un estudio exploratorio inicial

que se tenga acceso para la realización del estudio. Se incorporarán a un fichero titularidad de la Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento, con CIF.: G 79251716. En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, toda la información que se obtenga será utilizada exclusivamente para la consecución de los objetivos del proyecto de investigación, garantizándose la más absoluta confidencialidad de datos de los participantes en el estudio, y en caso de que quieras retirar tu consentimiento así como ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y/o oposición, deberás remitir a ADIC, junto con tu copia del DNI por ambas caras, un correo electrónico a la dirección arco@iic.uam.es o mediante correo postal a c/ Fco. Tomás y Valiente nº 11, Edificio B, planta 5, Universidad Autónoma de Madrid, 28049 - Cantoblanco, Madrid.