

ASPECTOS DE LA COMPETENCIA DIGITAL PARA LA EMPLEABILIDAD

DIGITAL COMPETENCE ASPECTS FOR EMPLOYABILITY

Jordi **Juárez Arall**
Luis **Marqués Molías**

Universitat Rovira i Virgili, España

RESUMEN

El veloz desarrollo de las TIC durante los últimos años y su nivel de penetración en nuestra sociedad ha llevado a una digitalización progresiva que está transformando profundamente el mercado laboral. Existen una serie de aspectos de la competencia digital que se han vuelto esenciales para poder acceder a la mayor parte de canales de búsqueda de empleo y, por lo tanto, para poder acceder al mercado laboral con mayor éxito y autonomía. El objetivo de este artículo es identificar esos aspectos más necesarios para hacer uso de los principales canales de búsqueda de empleo.

Para lograr este objetivo hemos consultado diversas propuestas para la clasificación de habilidades y conocimientos ligados a la competencia digital y hemos elaborado nuestra propia clasificación seleccionando los aspectos que consideramos más necesarios para el acceso y utilización autónoma de los canales de búsqueda de empleo; hemos recogido una relación lo más amplia posible de los canales más relevantes en la actualidad para la búsqueda de empleo y hemos analizado el papel que juegan los aspectos de la competencia digital seleccionados en cada uno de ellos. A través de la valoración de cinco expertos en el campo de la orientación laboral y la empleabilidad, hemos obtenido un listado de aspectos de la competencia digital esenciales para la búsqueda de empleo y un listado de canales de búsqueda de empleo.

Los resultados obtenidos nos permiten sentar base para futuras investigaciones en el marco de la orientación laboral así como valorar la importancia de la CD en la búsqueda de empleo.

Palabras clave: Competencia digital, empleabilidad, mercado laboral, búsqueda de empleo, evaluación de la competencia digital.

ABSTRACT

The fast development of ICT in recent years and its level of penetration in our society has led to a progressive digitalization that is profoundly transforming the labor market. There are a number of aspects of digital competence that have become essential to be able to access most job search channels and, therefore, to be able to access the labor market with greater success and autonomy. The objective of this article is to identify those aspects most necessary to make use of the main job search channels.

To achieve this goal we have consulted various proposals for the classification of skills and knowledge linked to digital competence and we have developed our own classification by selecting the aspects that we consider most necessary for access and autonomous use of job search channels; we have collected the broadest possible relationship of the most relevant channels currently for job search and we have analyzed the role played by the aspects of digital competence selected in each one of them.

Through the assessment of five experts in the field of employment guidance and employability, we have obtained a list of aspects of digital competence essential for job search.

Key Words: Digital competence, employability, labour market, job search, evaluation of digital skills.

La competencia digital y la empleabilidad en la sociedad de la información

Teniendo en cuenta que la Sociedad de la Información (SI), concepto en el que ya profundizó Ruíz de Querol (2007), supone el contexto social en el que vivimos y nos relacionamos, las TIC están experimentando una progresiva implementación y relevancia en los ámbitos de la formación y la ocupación (Lombardero, 2015).

Dentro de este contexto, la empleabilidad es un concepto redefinido. Si bien anteriormente una persona podía encontrar trabajo con relativa facilidad y conservar el empleo durante un largo periodo de tiempo, incluso toda una vida; se han encontrado evidencias que apuntan a un crecimiento progresivo de la inestabilidad en el mercado laboral a partir de 1987 (Arranz y García-Serrano, 2007). El ámbito económico y social de los últimos años ha producido un incremento de la precariedad laboral (Caparrós y Navarro, 2007), con sueldos que hasta hoy han experimentado pocas variaciones a pesar de que el coste de la vida ha seguido aumentando y con la inestabilidad como característica definitoria del mercado laboral español. Concretamente en España, la tasa de temporalidad del empleo es el doble que en el resto de la Eurozona (CEOE, 2015) y, en general, por periodos de menor duración que en etapas anteriores. Actualmente se exige con mayor severidad que las personas estén mejor preparadas y dispongan de más competencias para poder competir en el mundo laboral actual (Infojobs y ESADE, 2016).

La empleabilidad es uno de los conceptos clave de este estudio, por lo que se hace necesario de entre todas las definiciones que se han acuñado en los últimos años tomar la que mejor recoja todos los aspectos de la misma que pretendemos abordar. El concepto de empleabilidad ha sido cada vez más utilizado en ámbitos académicos y empresariales (Knight y Yorke, 2003; Gonon, Kraus, Oelkers y Stolz, 2008; Comisión Europea, 2014), siendo la definición acuñada por Hillage y Pollard (1998) la más extendida, que entiende la empleabilidad como la “capacidad del individuo para moverse de manera autosuficiente en el mercado laboral desarrollando el potencial a través del empleo sostenible”.

Dentro de esta definición podemos observar una idea clave: “de manera autosuficiente”. Si bien es cierto que existen diversos canales de búsqueda de empleo (Canales) para moverse dentro del mercado laboral, la inmersión en la SI exige cada vez más un dominio de la competencia digital (CD) para poder recorrer dichos canales de manera autosuficiente. Por no hablar de que la creciente digitalización causa que el tejido empresarial exija a los trabajadores un nivel de CD cada vez mayor.

La CD se considera una competencia esencial en la Sociedad de la Información, altamente demandada en el mercado laboral (Lombardero, 2015). De hecho, su importancia a nivel curricular es tal que figura entre las 8 competencias clave para el aprendizaje permanente de la Recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo del 18 de diciembre de 2006, competencias que fueron posteriormente integradas en la LOMCE (2013). Tal y como indica Larraz (2013), “la Competencia Digital implica la puesta en marcha de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes con el objetivo de gestionar la información digital y tomar decisiones que permitan resolver problemas planteados a lo largo de la vida”.

Actualmente existen diversas investigaciones en torno a la Competencia Digital especialmente centradas en el ámbito formativo desde la educación infantil como Introducción temprana a las TIC: estrategias para educar en un uso responsable en educación infantil y primaria (González, E. 2007), hasta la educación superior como La competencia digital a la Universitat (Larraz, V. (2013). La cantidad y variedad de estudios e informes encontrados sobre educación tecnológica y CD pone de manifiesto la insistencia en la inclusión de las TIC en diversos niveles formativos para niños y jóvenes (Cases, 2006; Bernardez, 2007; Larraz, 2013; Barroso y Cabero, 2013). No obstante, no parece haber tanta información disponible en materia de formación para adultos dirigida a la actualización, reciclaje profesional y mejora de la empleabilidad. Este factor nos ha hecho reflexionar acerca del impacto general de la Competencia Digital sobre la empleabilidad y más concretamente su papel en la búsqueda de empleo.

Desde la perspectiva de la orientación laboral, actualmente parece existir un déficit en Competencia Digital entre muchos buscadores de empleo. Barroso y Cabero (2013) señalan que del mismo modo en que la imprenta marcó una línea divisoria entre los que sabían leer y los que no, la progresiva digitalización en la SI crea una división similar con respecto a la CD; lo que implica un riesgo de exclusión social al que podrían tener que enfrentarse aquellas personas que carezcan de cierto nivel de Competencia Digital. Esta preocupación ya ha sido resaltada por algunos autores (Prensky, 2001; Hoffman, Novak y Schlosser, 2001; Camacho, 2005;) al hablar de la existencia de una brecha digital. Llama la atención cómo una considerable cantidad de personas a las que les resulta difícil insertarse en el mundo laboral no muestran una CD mínima, de modo que precisamente se encuentran en mayor riesgo de exclusión los que más necesitan mejorar su situación laboral (OECD, 2016; Department for Digital, Culture, Media & Sport de Reino Unido, 2017). Debido a ello, la necesidad de dedicar más esfuerzo y recursos a garantizar una alfabetización digital eficaz para adultos en situación de desempleo se ha convertido en una preocupación de primer orden.

Además, y de acuerdo con el estudio realizado por Cañibano y Sainz (2008), el mercado laboral se ha flexibilizado y los organismos públicos de empleo han perdido peso como intermediarios en el proceso de búsqueda de empleo en favor de portales web especializados, que facilitan un contacto más directo entre candidatos y empleadores por un menor coste. Tal y como este mismo estudio señalaba, en pocos años el perfil del buscador de empleo online ha pasado de ser una persona joven (menor de 30 años) con estudios superiores y nivel socio-económico medio-alto a generalizarse un poco más, pero esto no significa que la segmentación haya desaparecido ni mucho menos. Sin embargo, sí que todo parece apuntar a una tendencia a la popularización de los Canales digitales a la hora de buscar empleo.

No hemos encontrado ningún método de evaluación de la Competencia Digital que permita observar si una persona que necesite mejorar su situación laboral tenga el nivel suficiente para poder hacer uso de manera autónoma y eficaz de las herramientas y canales necesarios para la búsqueda de empleo; ni tampoco un listado de aspectos que nos permitan poder observar correctamente el nivel de CD que tienen los buscadores de empleo. Entre las fuentes consultadas sí hemos visto algunas propuestas para clasificar diversos aspectos de dicha competencia. En definitiva, hemos elegido las siguientes clasificaciones debido a que en el sector profesional que nos atañe no hay un listado de competencia digital específico. Por tanto, nos hemos inspirado en otros estudios parecidos ya expuestos en el marco teórico de este artículo.

Area (2009) propone una clasificación a partir de las siguientes dimensiones para la alfabetización informacional y digital:

- Dimensión instrumental: habilidades instrumentales de uso de hardware y software.
- Dimensión cognitiva: capacidades de búsqueda y análisis de información.
- Dimensión socio-comunicacional: capacidades para expresarse y comunicarse a través de cualquier forma y tecnología.
- Dimensión axiológica: desarrollo de actitudes y valores éticos sobre la información.

El Ministerio de Educación Cultura y Deporte, de acuerdo con las indicaciones del Marco Común de Competencia Digital Docente (INTEF, 2017) señala que el desarrollo de la Competencia Digital se aborda desde las siguientes áreas: la información, la comunicación, la creación de contenido, la seguridad y la resolución de problemas. Más específicamente, dentro de cada una de estas áreas encontramos la siguiente clasificación de aspectos de la CD según la propuesta DIGCOMP 2.0 de JRC (INTEF, 2017):

- Área 1: Información y alfabetización informacional
- Área 2: Comunicación y colaboración
- Área 3: Creación de contenidos digitales
- Área 4: Seguridad
- Área 5: Resolución de problemas

Por otra parte, en un estudio realizado por Torres-Coronas y Vidal-Blasco (2015) se recogían, clasificaban y analizaban diversas ofertas de empleo con el objetivo de detectar si la Competencia Digital de los estudiantes de educación superior responde satisfactoriamente a las necesidades

del mercado laboral. De acuerdo con el mencionado estudio, estos resultaron ser los aspectos de esta competencia más demandados por las empresas españolas:

- Uso de aplicaciones clave: procesadores de texto (ej. Word); hojas de cálculo (ej. Excel); presentaciones (ej. Powerpoint)
- Fundamentos de ordenador: hardware y periféricos; sistemas operativos
- Vivir en red: comunicación y colaboración en línea; uso de internet para búsqueda y análisis de información; uso de las redes sociales para la empleabilidad
- Seguridad y temas legales en internet

Hemos encontrado un tanto inespecífica e incompleta la clasificación de Torres-Coronas y Vidal-Blasco para el presente artículo. Mientras que la clasificación propuesta por INTEF aunque muy completa es innecesariamente extensa.

Al no existir un listado de los aspectos de la CD para la empleabilidad, y debido a que consideramos poco adecuados los listados anteriormente expuestos, en este artículo vamos a elaborar un listado de aspectos de la competencia digital específico para la búsqueda autónoma de empleo (LACDE) con el fin de establecer cuáles son y con qué peso repercuten las Dimensiones y Aspectos de la Competencia Digital (En adelante DACD) en el uso de los canales de búsqueda de empleo.

A partir de lo anteriormente expuesto, nos hemos planteado las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las DACD más necesarias para la búsqueda autosuficiente de empleo?
- ¿En qué Canales se hace más necesaria la Competencia Digital?

Método

Procedimiento

Para dar respuesta a las mencionadas cuestiones y basándonos en la experiencia mediante entrevistas realizadas a más de 1200 usuarios de servicios de orientación realizados entre el 2014 y 2017 para el servicio de empleo autonómico, y basados también en las clasificaciones de Area (2009), Torres-Coronas y Vidal Blasco (2015) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte(2017), hemos elaborado una propuesta de las DACD básicas más necesarias para la empleabilidad.

Debido a la falta de bibliografía referente a los canales de búsqueda de empleo en España, hemos utilizado el material de orientación laboral del Ayuntamiento de Barcelona, en Barcelona Activa, junto a la experiencia obtenida durante los programas de orientación laboral de los últimos años elaborando un listado previo de Canales antes de, posteriormente, evaluarlo con los expertos elegidos para este artículo. Más adelante, en este artículo, hablaremos de los expertos elegidos con más detenimiento.

Como resumen, hemos planificado la creación del listado en cinco fases:

1. Elaborar un listado de Dimensiones y Aspectos de de la CD previo.
2. Elaborar un listado de los principales Canales.
3. Creación de unos criterios de evaluación de la rúbrica
4. Cruzar ambos listados para crear una rúbrica de evaluación que facilitaremos, junto a una entrevista, a expertos para su validación, modificación, adición y/o eliminación.
5. Obtener un listado de Canales validados y un listado de aspectos de la CD para la empleabilidad (LACDE) ordenados según su utilidad.

Antes de abordar la clasificación de estas dimensiones y aspectos, debemos aclarar que entendemos los aspectos de la competencia digital como los conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes de los que habla Larraz (2013) en su definición de CD y estos, a su vez, pueden englobarse en dimensiones de dicha competencia.

Veamos a continuación las fases anteriores.

1. *Elaboración del listado de DACD previo para la búsqueda de empleo*

Una de las primeras dificultades a la hora de elaborar un listado debidamente organizado de estas dimensiones para la búsqueda autosuficiente de empleo, consiste en que nos encontramos dimensiones que abarcan múltiples aspectos y entre los autores consultados no siempre hay consenso sobre cómo realizar una clasificación. Basándonos en estos autores y en la experiencia obtenida trabajando con buscadores de empleo que han participado en los programas de orientación (2014-2017) en los que he participado, hemos desarrollado un listado previo de las DACD.

En dicha clasificación, hacemos mención explícita a las dimensiones de información, comunicación y creación de contenidos; mientras que las dimensiones de seguridad y resolución de problemas expresadas por otros autores se encuentran implícitas en algunos aspectos concretos.

Como veremos en la clasificación propuesta, hemos decidido finalmente considerar la tecnología móvil como una dimensión separada por sí misma, porque según la experiencia de los programas de orientación, muchos usuarios aseguraban saber utilizar tecnología móvil sin saber utilizar correctamente otros dispositivos como el ordenador.

TABLA 1. Listado inicial DACD

<i>Dimensión de la CD</i>	<i>Aspecto de la CD</i>
Fundamentos de hardware y software	Encender el terminal
	Manejo de teclado y ratón
	Descargar un archivo
	Instalar un programa o aplicación
	Conectar dispositivos

Dimensión de la CD	Aspecto de la CD		
	Solucionar problemas frecuentes	Reiniciar ordenador y router	
		Borrar caché y cookies del navegador	
		Recuperar un archivo	
Tratamiento de la información	Navegar y buscar información por internet		
	Evaluar y discriminar información en internet		
	Guardar información y recuperarla		
	Uso de pestañas y ventanas		
Comunicación online	Uso de correo electrónico	Crear una cuenta de correo electrónico	
		Gestión de correo electrónico	
		Descargar archivos adjuntos	
		Redacción y envío de e-mails	
		Adjuntar archivos	
	Uso de Redes Sociales	Crear cuenta en red social	
		Publicar contenidos en redes sociales	
		Evaluar y comentar información de otros usuarios	
	Uso de videoconferencia (Skype)	Crear una cuenta	
		Realizar y recibir videollamadas	
	Uso de formularios online	Rellenar y enviar información	
		Discriminar errores en envío de formularios	
		Adjuntar archivos en formularios online	
	Creación de contenido	Manejo de ofimática	Crear y abrir archivos de texto
			Guardar y recuperar archivos
Editar archivos y cambiar su formato			
Edición de imágenes básica		Recortar y escalar imágenes	
		Insertar imágenes en archivos de texto	
		Añadir texto a imágenes	
Tecnología móvil	Descargar aplicaciones		
	Registro de datos/formularios a través de dispositivos móviles		
	Utilización de mensajería instantánea		

Fuente: elaboración propia. Consultar Anexo 1 para ver las definiciones de cada aspecto.

Esta clasificación puede verse en un anexo de manera más detallada y con una explicación de cada uno de los aspectos tenidos en cuenta.

Podemos ver en la figura siguiente una comparativa entre nuestra clasificación de las DACD y las dimensiones o áreas definidas por las referencias que hemos utilizado al elaborarla, marcando las áreas en común que comparten los listados y a qué dimensiones de nuestra clasificación hacen referencia.

FIGURA 1. Cuadro comparativo de áreas y aspectos de la CD
COMPARATIVA DE CLASIFICACIONES PARA ÁREAS Y DIMENSIONES DE CD

		FUNDAMENTOS DE HARDWARE SOFTWARE	TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	COMUNICACIÓN ONLINE	CREACIÓN DE CONTENIDO	TECNOLOGÍA MÓVIL
AREA	INSTRUMENTAL	X			X	X
	COGNITIVA		X			X
	COMUNICACIONAL			X	X	X
	AXIOLÓGICA		X	X	X	X
TORRES-CORONAS VIDAL-BLASCO	USO DE APLICACIONES CLAVE				X	
	FUNDAMENTOS DE ORDENADOR	X				
	VIVIR EN RED		X	X		
MECD	INFORMACIÓN		X		X	X
	COMUNICACIÓN			X		X
	CREACIÓN DE CONTENIDOS				X	X
	SEGURIDAD	X	X	X		
	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	X			X	

Fuente: elaboración propia

Podemos observar que todas las áreas o dimensiones han sido representadas en nuestra clasificación. Cada uno de los autores que han hablado de clasificar la CD ha servido como aportación fundamental para nuestra clasificación inicial, observando así como hemos conseguido cada una de las DACD propuestas

2. Elaboración del listado de canales para la búsqueda de empleo

Para poder comprender la profundidad y necesidad de la Competencia Digital en la búsqueda de empleo vamos a elaborar un listado de Canales basado en material de soporte para profesionales de la orientación laboral (Barcelona Activa, 2012). Dichos Canales hacen referencia a los medios a través de los cuales una persona puede acceder al mercado laboral y encontrar trabajo por cuenta ajena, una opción muy demandada y que implica a diversos intermediarios.

Este es el listado de Canales que aparece en el material de soporte anteriormente mencionado

- **Portales de búsqueda de empleo.** Sitios web especializados que integran oferta y demanda del mercado laboral. Para realizar la inscripción a una oferta de empleo suele

requerirse la creación de un perfil de usuario mediante un registro, cumplimentando un formulario online. Muchos portales permiten hacer un seguimiento de las candidaturas, aportando información sobre la efectividad de la búsqueda de empleo. Existen portales generalistas con todo tipo de ofertas, portales sectoriales y portales para colectivos específicos con necesidades especiales (discapacitados, jóvenes en búsqueda de primer empleo, mayores de 45, etc.)

- **Bolsas de empleo.** Herramientas para el reclutamiento de personal, utilizadas en diversos colectivos como base de datos y pensadas para recurrir a ellas durante diferentes periodos de tiempo de cara a la selección de candidatos. Requieren de una conexión a internet en la mayoría de los casos, ya que el desarrollo de las TIC en la SI ha hecho que las instituciones públicas y privadas hayan digitalizado a través de internet muchos trámites y gestiones.
- **Prensa/revistas.** Los anuncios de ofertas y demandas de empleo que aparecen en diversas publicaciones son un Canal de acceso al mercado laboral tradicionalmente arraigado. Hoy, la mayoría de revistas y periódicos tienen su versión digital, por lo que la versión en formato impreso se hace menos indispensable. Hemos tenido en cuenta la prensa tradicional a la hora de abordar este Canal, dejando la prensa digital de lado ya que cada vez son más los portales de empleo que están asumiendo esta labor o los propios periódicos están transformando sus secciones de empleo en portales.
- **Red de contactos.** Distinguiremos a la hora de evaluar los aspectos de la CD entre red de contactos online y personal. Dentro de la red de contactos online o digital, forman parte redes sociales como Facebook, LinkedIn, Twitter, etc. Estas aplicaciones son fundamentales para la búsqueda de empleo de acuerdo con Alastruey (2009). Entendemos por red de contactos personal al conjunto de personas con las que nos relacionamos en nuestro entorno social y/o laboral. Gracias al contacto con las personas que integran nuestra red es posible obtener información útil relacionada con nuestros objetivos laborales o generar oportunidades para acceder a un puesto de trabajo.
- **Empresas de Trabajo Temporal (ETT).** Aunque hace unos años las ETTs eran un Canal que no requería del uso de la CD por parte de los usuarios, hoy en día se hace indispensable poseer un cierto nivel de dicha competencia para poder inscribirse en la web de cada ETT y acceder a sus servicios. Muy pocas son las que todavía utilizan bases de datos que no deban rellenar los propios usuarios a través de sus portales web.
- **Empresas de selección de personal.** Un Canal poco utilizado, pero muy valorado para reclutar perfiles de especialistas, ejecutivos o mandos intermedios. Los procesos de selección de pueden ser especialmente largos y costosos cuando se buscan perfiles profesionales muy concretos, por lo que se pueden delegar en este tipo de empresas especializadas.
- **Autocandidatura.** Consiste en el contacto directo por parte del candidato con la empresa empleadora sin que ésta haya necesariamente publicado una oferta. Si un candidato entrega de forma voluntaria un currículum a una empresa en el momento oportuno, el proceso de selección se agiliza ante la falta de intermediarios y tanto el candidato como la empresa resultan beneficiados. La búsqueda de información sobre los potenciales empleadores a la hora de elaborar una carta de presentación, junto al ahorro de tiempo y dinero en el envío de currículums por e-mail hace que

consideremos especialmente útiles algunas DACD. Además, muchas empresas cuentan con un formulario en su página web donde registrarse para enviar los datos.

- **Oposiciones.** Más allá de los requerimientos dentro de la propia convocatoria, conocer y dominar las TIC no parece algo fundamental. Sin embargo, dominar la CD facilita el acceso a recursos útiles e información para preparar las oposiciones, además de proporcionar una vía para agilizar trámites. Cabe destacar que en muchas oposiciones se reconocen más méritos si podemos acreditar cierto nivel de CD.
- **Aplicaciones móviles.** Este canal es relativamente reciente, por ello hay pocas referencias al respecto. Hemos decidido añadirlo ya que consideramos que su implementación está creciendo y que ya es un Canal a tener en cuenta. La tendencia apunta a que no es algo pasajero, sino que su utilidad se verá incrementada con el tiempo.

3. Definición de criterios de evaluación

Para el proceso de evaluación de la importancia de cada DACD en cada Canal hemos decidido usar 4 niveles numerados del 0 al 3, que se aplicarán con el siguiente criterio:

- Totalmente necesario (3): Cuando tener un nivel óptimo de dicho aspecto de manera autónoma es requisito indispensable para el uso del Canal.
- Necesario (2): Cuando tener un nivel óptimo del aspecto es recomendable para poder aprovechar el potencial de dicho Canal.
- Innecesario (1): Cuando, a pesar de ser una posible ventaja para la utilización de dicho Canal, no es necesario tener un nivel óptimo en dicho aspecto.
- Totalmente Innecesario (0): Cuando tener un nivel óptimo del aspecto no afecte a la utilización del Canal.

Es posible que un usuario con un nivel de Competencia Digital muy limitado pueda utilizar, parcialmente y/o con ayuda de terceros, ciertos Canales. Sin embargo, para la colaboración en esta rúbrica se ha pedido que estos aspectos fuesen evaluados en el supuesto de que el usuario estuviera solo y con las herramientas necesarias a su alcance, ya que la definición de empleabilidad a la que se acoge este estudio hace hincapié en la autosuficiencia en la búsqueda de empleo.

Dicho de otra manera, se han evaluado las DACD y su utilidad en la utilización de los Canales, teniendo en cuenta que el usuario deba afrontar la búsqueda de empleo de manera autosuficiente.

Instrumentos

Hemos optado por la utilización de una rúbrica como herramienta de evaluación, ya que gracias a la experiencia de Lázaro (2015) hemos observado que se trata de una herramienta adecuada para la recogida de datos. Para la creación de la rúbrica hemos tomado las 34 DACD que forma nuestro listado y los 10 Canales seleccionados formando la matriz de evaluación que exponemos a continuación.

FIGURA 2. Rúbrica para la evaluación de las DACD en cada Canal

		PORTALES DE EMPLEO	BOLSAS DE EMPLEO	PRENSA	RED DE CONTACTOS PERSONAL	RED DE CONTACTOS DIGITAL	ETT	EMPRESA SELECCION PERSONAL	AUTOCANDIDATURA	OPOSICIONES	APLICACIONES MÓVILES
Fundamentos de hardware y software	Encender el ordenador										
	Manejo de teclado y ratón										
	Descargar un archivo										
	Instalar un programa o aplicación										
	Conectar dispositivos										
	Solucionar problemas frecuentes	Reiniciar ordenador y router									
Borrar caché y cookies del navegador											
Recuperar un archivo de la papelera											
Tratamiento de la información	Navegar y buscar información por internet										
	Evaluar y discriminar información en internet										
	Guardar información y recuperarla										
	Uso de pestañas y ventanas										
Comunicación online	Uso de correo electrónico	Crear una cuenta de correo									
		Gestión de correo									
		Descargar archivos									
		Redacción y envío de correos									
	Uso de Redes Sociales	Crear cuenta en red social									
		Publicar contenidos en redes sociales									
	Uso de videoconferencia (Skype)	Evaluar y comentar información de otros usuarios									
		Crear una cuenta									
	Uso de formularios online	Realizar y recibir videollamadas									
		Rellenar y enviar información									
Discriminar errores en envío de formularios online											
Creación de contenido	Manejo de ofimática	Adjuntar archivos en formularios online									
		Crear y abrir archivos de texto									
	Edición de imágenes básica	Guardar y recuperar archivos									
		Editar archivos y cambiar su formato									
Tecnología móvil	Descargar aplicaciones	Recortar y escalar imágenes									
		Insertar imágenes en archivos de texto									
	Registro de datos/formularios a través de dispositivos móviles	Añadir texto a imágenes									
Tecnología móvil	Utilización de mensajería instantánea										

Fuente: elaboración propia

Validación de la rúbrica

Para la validación de la herramienta que hemos diseñado, hemos contactado con un referente en este ámbito y varios expertos relacionados con la orientación laboral, el networking y los recursos humanos. Todos ellos han mostrado un gran nivel de colaboración debido a su gran interés por el tema a tratar en la tesis.

Los expertos tienen, como mínimo, 8 años de experiencia en el ámbito de la orientación laboral, son licenciados en psicología o pedagogía por diferentes universidades de Barcelona. Todos ellos han trabajado en diferentes programas de la Generalitat de Catalunya, tanto en el sector público como en el privado, llevando a cabo entrevistas iniciales, evaluación y seguimiento de centenares de usuarios en desempleo con una amplia variedad de nivel de CD entre ellos.

Como decíamos, hemos contactado con una experta de referencia en el ámbito del networking profesional y con amplios conocimientos sobre el impacto de las TIC sobre los recursos humanos. Ella es **Rosaura Alastruey**, licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad Autónoma de Barcelona y especialista en networking. Profesora universitaria y consultora en temas relacionados con las CD y la empleabilidad. Su colaboración ha sido de inmensa ayuda, aportando un punto de vista externo al ámbito de la orientación laboral, diferente al de los otros expertos.

El nombre de Alastruey es de sobra conocido en el ámbito de la orientación laboral y por ello hemos decidido que junto con las valoraciones aportadas por los 4 expertos, sería suficiente para validar ambos listados iniciales (DACD inicial y Canales) y el listado resultante.

Resultados

El procedimiento para obtener los resultados tanto del listado de canales de búsqueda de empleo a través de la consulta de documentación previa sobre formación en empleabilidad, como el listado de DACD obtenido a partir de las clasificaciones de dimensiones y áreas de la competencia digital, y extraído de los estudios encontrados a los que se refieren los expertos, implica las siguientes fases:

- Primera toma de contacto, salutación y charla inicial.
- Explicación breve del objetivo del artículo.
- Explicación de la tarea del validador experto y de su procedimiento a seguir
- Entrega de la rúbrica: Primera lectura, respuesta a dudas que puedan surgir y respuesta por parte del experto.
- Confirmación de la validez del LACDE y Canales o petición de añadidos o partes a modificar de la rúbrica que sean considerados adecuados.
- Valoración cualitativa de la herramienta, del artículo y de aportaciones relacionadas mediante una entrevista semi-estructurada (anexo 2).
- Salutación y charla final.

A cada uno de los cinco expertos se les ha presentado la rúbrica (Figura 2) para que asigne una puntuación a cada DACD en relación con cada Canal, de acuerdo con los criterios de evaluación expuestos en el apartado 3.

Como ejemplo del proceso de validación de las DACD, presentamos el siguiente cuadro:

FIGURA 3. Ejemplo de validación de cada una de las DACD

Redacción y envío de e-mails	PORTALES DE EMPLEO	BOLSAS DE EMPLEO	PRENSA	RED DE CONTACTOS PERSONAL	RED DE CONTACTOS DIGITAL	ETT	EMPRESA SELECCION PERSONAL	AUTO CANDIDATURA	OPOSICIONES	APLICACIONES MÓVILES	
Validador 1	3	3	0	0	3	2	2	2	2	2	
Validador 2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
Validador 3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	
Validador 4	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	
Validador 5	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
Total	14	13	7	10	15	13	13	14	12	12	123

Fuente: elaboración propia

Hemos tomado el aspecto “Redacción y envío de e-mails” para ilustrar este ejemplo y lo hemos evaluado en cada uno de los Canales, dándole cada validador una nota que posteriormente hemos sumado, tal como indicamos en la Figura 3.

Podemos observar cómo, en el caso del primer ítem, la suma de las puntuaciones de cada validador, sumadas en cada Canal, y la suma de cada Canal, da un resultado que es la puntuación directa que nos servirá para discriminar si el aspecto es considerado DACD primaria o secundaria o, en última opción, si es descartado del listado final.

Los resultados de la rúbrica tienen como escala la puntuación directa acordada por los expertos colaboradores.

La puntuación máxima de cada aspecto y cada Canal es 15 (3 puntos máximo, por cada uno de los 5 expertos consultados).

La puntuación máxima de cada aspecto es de 150 puntos (15 puntos máximos por 10 Canales).

La puntuación máxima de cada Canal es de 510 (15 puntos máximo por cada una de los 34 aspectos de la CD)

Cabe destacar cuales han sido los aspectos aceptados en la rúbrica como imprescindibles para la mayoría de los expertos colaboradores. Hemos decidido clasificar las DACD en Aspectos primarios y en Aspectos secundarios para la búsqueda de empleo. De La puntuación máxima de 150 puntos que puede haber obtenido un aspecto, hemos decidido que sea una puntuación corte de 113 (un 75%) para determinar cuáles aspectos serán Primarios para la búsqueda de empleo, y una puntuación de 90 (60%) para seleccionar los aspectos Secundarios.

En la siguiente lista se pueden observar el resultado obtenido:

- DACD primarias:
 - Comunicación online
 1. Redacción y envío de e-mails
 2. Adjuntar archivos por e-mail
 3. Gestión de e-mail
 - Tratamiento de la información
 1. Evaluar y discriminar información en internet
 2. Navegar buscar información por internet
 - Fundamentos de hardware y software
 1. Encender el terminal
 2. Manejo de teclado y ratón
- DACD secundarias:
 - Comunicación online
 1. Crear una cuenta de e-mail
 2. Descargar archivos adjuntos
 3. Rellenar y enviar formularios
 4. Discriminar errores en el envío de formularios
 5. Adjuntar archivos en formularios
 - Tratamiento de la información
 1. Guardar y recuperar información
 2. Uso de ventanas y pestañas
 - Fundamentos de hardware y software
 1. Descargar un archivo
 2. Reiniciar ordenador y router
 3. Conectar dispositivos periféricos
 - Creación de contenidos
 1. Crear y abrir archivos de texto
 2. Guardar y recuperar archivos
 3. Editar archivos y cambiar su formato
 4. Recortar y escalar imágenes

Utilizando el mismo criterio hemos acordado que de la puntuación máxima de 510 puntos, valoraremos a partir de una puntuación de 306(60%) los Canales donde los aspectos sean importantes, siendo a partir de 382(75%) un Canal donde estas DACD son muy necesarias. En base a estos criterios, podemos apreciar cuales son los Canales donde más importancia tiene la adquisición de competencia digital acorde con los expertos colaboradores.

Así pues, y por orden de importancia, los siguientes Canales requieren más soltura en la competencia digital:

TABLA 2. Canales que requieren de mayor nivel de CD para su correcta utilización

<i>Canales</i>	<i>Puntuación directa</i>	<i>Porcentaje</i>
Red de Contactos Digital	437	85.6%
Bolsas de empleo	383	75.7%
Autocandidaturas	346	67.8%
ETT	345	67.6%
Portales de empleo	314	61.5%

Fuente: elaboración propia

Si nos fijamos en los resultados de la rúbrica, los Canales con menor peso en la búsqueda de empleo (Canales menos útiles a la hora de encontrar trabajo), de acuerdo a los expertos, han obtenido peores puntuaciones en la clasificación mencionada anteriormente. Teniendo en cuenta este factor, cabe recalcar que la Competencia Digital aún sería mejor valorada de lo que a priori observamos, pero hemos decidido descartar estas diferencias y tener en cuenta no la utilidad de los Canales, sino el conjunto de ellos como un todo ya que lo que valoramos son las DACD y no la utilidad de los Canales.

En relación a los aportes obtenidos en las entrevistas a los expertos, los elementos que más destacan son sus comentarios acerca de características de los usuarios en busca de empleo, como es la diferenciación en competencia digital entre un dispositivo móvil o un ordenador.

Otro aporte obtenido a partir de las entrevistas con los expertos es que tres de los expertos han coincidido en su sorpresa ante sus propios resultados, observando que los portales de búsqueda de empleo no eran el Canal para el cual la CD fuera más necesaria. Reflexionando sobre este hecho han aportado que consideran que esto se debe a que los portales están diseñados para facilitar su utilización a todo tipo de usuarios.

Todos los expertos consultados se han mostrado bastante unánimes en cuanto a consejos y observaciones. Aunque su opinión respecto a la competencia digital en la búsqueda de empleo no era tan homogénea a priori, al finalizar la evaluación de las dimensiones y aspectos de la competencia digital, todos han considerado que dicha competencia es más útil de lo que creían o han reforzado su creencia en la utilidad de la misma.

Conclusiones

Las conclusiones extraídas de este artículo permiten sentar base para futuras investigaciones en el ámbito de la orientación laboral, la educación y las nuevas tecnologías. El listado de las DACD puede hacernos reflexionar sobre qué aspectos de la Competencia Digital deberían ser más relevantes a la hora de enseñar, asistir, compensar y evaluar a personas en la búsqueda de empleo. Formar a las personas en estos aspectos implica una mejora de la efectividad de la misma búsqueda y, en consecuencia, de la empleabilidad de dichas personas.

De acuerdo con las opiniones de los expertos consultados y a partir del procedimiento seguido, hemos podido responder a las preguntas que nos habíamos formulado al inicio del presente artículo. Hemos obtenido un listado de las DACD más útiles en relación con la empleabilidad, a partir de las inicialmente seleccionadas. Durante la recogida de datos, nos ha llamado la atención observar saltos de puntuación de hasta 50 puntos entre aspectos muy similares según los Canales en los que se aplican. Esto, sumado a los comentarios de los expertos, nos hace concluir que el caso de la tecnología móvil merece ser tratado de forma independiente de otras tecnologías a la hora de buscar empleo. También hemos observado que ninguna de las DACD ha puntuado, de forma individual, por encima de 125. De ahí podemos deducir que no hay un aspecto totalmente esencial para todos los Canales, dando a entender que se requiere de un conjunto variado de dimensiones y aspectos para poder utilizar eficazmente todos los Canales.

Los expertos han considerado que con la presentación de la rúbrica les hemos invitado a reflexionar sobre la importancia de tener un buen nivel de competencia digital en la búsqueda de empleo.

También hemos obtenido un listado de Canales donde la Competencia Digital es de mayor utilidad. Podemos concluir que la lista de Canales recopilada puede servir para futuras investigaciones. Los expertos consultados han confirmado la validez de esta lista, destacando los canales donde esta competencia tiene mayor importancia.

A diferencia de lo que la lógica podría indicarnos, pues es un canal que nace en el seno de la Sociedad de la Información como producto de la transformación digital, los portales de empleo corresponden al Canal con menor puntuación de entre los seleccionados. Eso puede explicarse ya que los diseñadores de los portales Web han adaptado correctamente las funciones de sus aplicativos para que, con cierto dominio de unas pocas DACD básicas sea suficiente para su uso, siendo un Canal creado para que sea de fácil acceso a todo el público.

Señalar que el Canal Prensa, recordando que se refiere a prensa no digital, es el peor posicionado y con diferencia entre los Canales evaluados.

Por otro lado, nos hemos planteado si había diferencia entre lo que los expertos consideraban la Red de contactos digital y la Red de contactos personal. En respuesta a esta duda, vemos que en la valoración de la competencia digital necesaria para su uso ha habido diferencias pero si consideramos una media entre las puntuaciones de ambos Canales, tenemos una puntuación de 334 puntos. Esto nos parece suficiente para seguir hablando de un Canal llamado “Red de contactos” unitario, donde seguiría siendo importante un mínimo nivel de Competencia Digital para su buen uso.

El Canal más útil para la búsqueda de empleo es el de la Red de Contactos, y los expertos están de acuerdo que, tanto la Red de contactos online como la “offline”, de ambos se requiere un nivel de CD mínimo. Por ejemplo, y en palabras de algunos expertos, las aplicaciones de mensajería instantánea son totalmente necesarias para un correcto uso de estos Canales.

Algunos expertos han matizado que hoy en día la Competencia Digital no es un valor añadido a la hora de encontrar trabajo, sino una necesidad equiparable a la de un idioma. De acuerdo a esta reflexión, el tener un nivel básico de esta competencia sería un requisito imprescindible para poder optar a un puesto de empleo y no una ventaja adicional que permita destacar por encima de otros candidatos. Si tenemos en cuenta estas opiniones, es todavía más palpable la necesidad de dedicar recursos a la alfabetización digital para todas las personas en búsqueda de empleo. Y en un contexto social rápidamente cambiante, progresivamente digitalizado, y donde la inestabilidad es la principal característica del mercado laboral (Caparrós y Navarro, 2007; Arranz y García-Serrano, 2007; CEOE, 2015, e Infojobs y ESADE, 2016). Por tanto, debería facilitarse dicha formación a toda persona en edad de trabajar o incluso más joven.

Referencias bibliográficas

- Alastruey, R. (2009) *Empleo 2.0*. Editorial UOC. Barcelona.
- Area, M. (2009) *La competencia digital e informacional en la escuela*. Universidad Internacional Menéndez y Pelayo. Santander.
- Arranz, J.M. y García-Serrano, C. (2007) ¿Qué ha sucedido con la estabilidad del empleo en España entre 1987 y 2003? *Revista de Economía Aplicada* (45), 31-64. Universidad de Alcalá.

- Camacho, K. (2005) La brecha digital. En *Palabras en Juego: Enfoques Multiculturales sobre las Sociedades de la Información*. C & F Éditions.
- Cañibano Sánchez, C. y Sainz González, J. (2008) Nueva economía y mercado de trabajo: perspectivas de aplicación de las nuevas tecnologías a la búsqueda de empleo. *Colección estudios: Nuevas tecnologías, nuevos mercados de trabajo*. Madrid: Mundi-Prensa y Fundación SEPI.
- Caparrós Ruiz, A. y Navarro Gómez, M.L. (2007) La naturaleza de la temporalidad en el empleo: nueva evidencia empírica. *Estadística Española* Vol. 49(164), 59-101. Universidad de Málaga: Departamento de Estadística y Econometría.
- Comisión Europea/EACEA/Eurydice (2014) *Modernización de la educación superior en Europa: acceso, permanencia y empleabilidad 2014. Informe Eurydice*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la UE.
- Gonon, P.; Kraus, K.; Oelkers, J. y Stolz, S. (2008) *Work, Education and Employability*. Berna: Peter Lang.
- Hillage, J. y Pollard, E. (1998) *Employability: developing a framework for policy analysis. Research Brief, 85*. Department for Education and Employment, London.
- Hoffman, D.L. Novak, T.P. y Schlosser, A. E. (2001) *The evolution of the digital divide: Examining the relationship of race to internet access and usage over time*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Knight, P. y Yorke, M. (2003) *Assessment, Learning and Employability*. Berkshire: McGraw-Hill Education
- Larraz, V. (2013) *La competència digital a la Universitat*. Andorra: UD
- Lombardero, L. (2015) *Trabajar en la era digital. Tecnología y competencias para la transformación digital*. LID Editorial. Madrid.
- Sobrado Fernández, L., Fernández Rey, E., Cei-nos Sanz, C. y García Murias, R. (2010). Rol de las TIC en la e-formación y orientación a lo largo de la vida: Análisis de la realidad europea. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 271-282.
- Torres-Coronas, T. y Vidal-Blasco, M.A. (2015) Percepción de estudiantes y empleadores sobre el desarrollo de competencias digitales en la educación superior. *Revista de educación*(367), 63-90. Ministerio de Educación.

Fuentes electrónicas

- Barcelona Activa (2012) *Càpsula de coneixement. Canals per a la recerca de feina*. Ayuntamiento de Barcelona. Recuperado de: http://w27.bcn.cat/porta22/images/cat/Capsula_Coneixement_Canals_recerca_feina_CAT_tc_m9-3812.pdf
- COMPETIC (2004) *Competencias básicas en las tecnologías de la información y la comunicación*. Coordinación Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu, Consejería de Educación de Canarias. Recuperado de: <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/Portal/WebICEC/docs/cbtic.pdf>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2015) *Singularidades socioeconómicas del mercado laboral Español*. Recuperado de:

http://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-60-singularidades-socioeconomicas-del-mercado-laboral-espanol.pdf

Department for Digital, Culture, Media & Sport of UK (2017) *Digital skills and inclusion: giving everyone access to the digital skills they need*. Recuperado de: <https://www.gov.uk/government/publications/uk-digital-strategy/2-digital-skills-and-inclusion-giving-everyone-access-to-the-digital-skills-they-need>

Infojobs y ESADE (2016) *Informe Infojobs ESADE: Estado del mercado laboral en España*. Recuperado de: <http://tueligesinfojobs.net/informe-anual-mercado-laboral-infoJobs-2015.pdf>

INTEF (2017) *Marco común de competencia digital docente*. MECD. Recuperado de: <http://educalab.es/documents/10180/12809/MarcoComunCompeDigiDoceV2.pdf>

MECD (2015) *Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre*, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato. BOE Num.3 Sábado 3 de enero de 2015. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/01/03/pdfs/BOE-A-2015-37.pdf>

MECD (2013) *Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre*, para la mejora de la calidad educativa. BOE Num.295 Martes 10 de diciembre de 2013. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12886.pdf>

OECD (2016) *Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy: SKILLS FOR A DIGITAL WORLD*. Recuperado de: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)10/FINAL&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)10/FINAL&docLanguage=En)

PE y Consejo de la Unión Europea (2006) *BOUE (2006/962/CE)* Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32006H0962>

Prensky, M. (2001) *On the Horizon (MCB University Press): Digital Natives, Digital Immigrants*. Recuperado de: <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf>

Fecha de entrada: 18 de junio de 2018
Fecha de revisión: 8 de diciembre de 2018
Fecha de aceptación: 20 de mayo de 2019

ANEXO 1

DIMENSIÓN DE LA CD	ASPECTO DE LA CD		DESCRIPCIÓN
Fundamentos de hardware y software	Encender el terminal		Punto de partida para los demás. Tan importante como encender es apagar el ordenador siguiendo el proceso correcto, ya que puede afectar al correcto mantenimiento del terminal.
	Manejo de teclado y ratón		El uso de periféricos de entrada de información es una habilidad básica para desenvolverse en el ámbito digital. El teclado y el ratón son los elementos más fundamentales para interactuar con el terminal.
	Descargar un archivo		Saber descargar correctamente el archivo adecuado de un sitio web. Este aspecto requiere cierto criterio para diferenciar entre el archivo a descargar y publicidad o archivos maliciosos.
	Instalar un programa o aplicación		Saber seguir los pasos de instalación y comprender la información que proporciona el asistente de instalación. Hemos separado este aspecto del anterior (descarga de archivos) ya que no todo el software a instalar requiere ser descargado.
	Conectar dispositivos		A menudo resulta necesario conectar aparatos al terminal a fin de poder acceder a ciertas funciones, por ejemplo: pendrive, móvil, escáner, impresora, webcam, etc.
	Solucionar problemas frecuentes	Reiniciar ordenador y router	Saber reiniciar el router u ordenador de forma efectiva y correcta. Algunos problemas frecuentes pueden solucionarse al reiniciar el aparato, por ejemplo, si detectamos que el terminal no está funcionando con normalidad o que la navegación por internet no resulta fluida a causa de un error de configuración.
		Borrar caché y cookies del navegador	Una solución a algunos problemas frecuentes que pueden surgir durante la navegación y la utilización de determinados sitios web, consiste en acceder a la configuración del navegador y borrar los datos guardados en caché y cookies.
Recuperar un archivo		Un usuario puede necesitar recuperar un archivo ya sea porque lo ha borrado erróneamente o porque no recuerda dónde lo ha guardado. Este aspecto engloba la búsqueda de archivos en el disco duro local y la restauración de archivos desde la papelera de reciclaje	
Tratamiento de la información	Navegar y buscar información por internet		Saber navegar y conseguir información es muy útil a cualquier nivel, no solamente en la búsqueda de empleo. Este aspecto engloba tener claro el objetivo de la búsqueda, saber utilizar navegadores y saber utilizar los buscadores para localizar información específica

	Evaluar y discriminar información en internet		En la web 2.0 donde los usuarios pueden dejar huella de sus opiniones personales, cabe cubrir un aspecto muy necesario y ligado al pensamiento crítico: diferenciar contenidos según su utilidad y fiabilidad. Este aspecto requiere de saber diferenciar entre contenidos maliciosos o publicidad y contenidos útiles para el objetivo de la búsqueda; además de discernir entre fuentes de contenidos fiables y no fiables.	
	Guardar información y recuperarla		Engloba conocimientos como saber guardar información en el terminal y en diferentes soportes (pendrive, tarjeta SD, almacenamiento en la nube, etc.), saber organizarla correctamente en archivos y carpetas, y volver a acceder a ella para posteriores consultas.	
	Uso de pestañas y ventanas		Uso correcto de la interfaz y funcionalidad que permiten los nuevos navegadores a fin de gestionar adecuadamente diferentes páginas web.	
Comunicación online	Uso de correo electrónico	Crear una cuenta de correo electrónico	Saber crear una cuenta de correo propia a partir de la cual se puedan gestionar todos los servicios ligados a ella.	
		Gestión de correo electrónico	Saber consultar, organizar y gestionar la información recibida (ya sean otros correos electrónicos, altas y bajas en portales o bolsas de empleo, o respuestas a candidaturas online).	
		Descargar archivos adjuntos	Saber descargar, guardar y gestionar archivos adjuntos. Durante la búsqueda de empleo, los correos electrónicos pueden contener archivos adjuntos con información importante.	
		Redacción y envío de e-mails	Redactar un e-mail correctamente con sus diferentes partes (receptor, asunto, cuerpo del mensaje), prestando especial atención al escribir la dirección de e-mail del destinatario.	
		Adjuntar archivos	Saber adjuntar un archivo (un curriculum, carta de presentación u otra documentación).	
	Uso de Redes Sociales	Crear cuenta en red social	Saber crear una cuenta y gestionar su configuración básica. Podemos considerar esta habilidad como el punto de partida del uso de redes sociales.	
		Publicar contenidos en redes sociales	Publicar textos, imágenes, vídeos, etc. con el fin de crear contenido para compartir en redes sociales. El contenido puede tener muchas utilidades, una de ellas puede ser la publicación de servicios que podamos ofrecer.	
		Evaluar y comentar información de otros usuarios	Implica evaluar, comentar, compartir e interactuar con las publicaciones de terceros. También incluimos en este apartado enviar mensajes y gestionar solicitudes de contacto (enviarlas, aceptarlas y rechazarlas).	
Uso de videoconferencia	Crear una cuenta	Punto de partida para la gestión de la comunicación con aplicativos de videollamada.		

	(Skype)	Realizar y recibir videollamadas	Requiere la localización y gestión de contactos, y el uso de las funcionalidades básicas de aplicativos de videollamada.
--	---------	----------------------------------	--

	Uso de formularios online	Rellenar y enviar información	Cumplimentar los campos del formulario con la información requerida y observando correctamente el formato de respuesta.
		Discriminar errores en envío de formularios online	Muchos usuarios se paralizan ante un error en el envío de información mediante formularios online, siendo incapaces de ver el error expuesto en pantalla o de solucionarlo. Por este motivo decidimos incluir este aspecto.
		Adjuntar archivos en formularios online	A menudo se requiere adjuntar el CV, una fotografía o algún otro documento al rellenar un formulario online. En ocasiones se nos pedirá que dichos archivos tengan un formato o nombre determinado para poder adjuntarlos.
Creación de contenido	Manejo de ofimática	Crear y abrir archivos de texto	Implica la creación y edición del archivo. En la búsqueda de empleo, es necesario para la creación de un curriculum, carta de presentación, etc.
		Guardar y recuperar archivos	Una vez finalizado el archivo, guardarlo en un formato adecuado y ser consciente de dónde se ha guardado a fin de poder recuperarlo o utilizarlo.
		Editar archivos y cambiar su formato	Otro aspecto de la CD a tener en cuenta es la edición y mejora de archivos ya creados, teniendo en cuenta el cambio de formato si fuera necesario.
	Edición de imágenes básica	Recortar y escalar imágenes	Usar imágenes, ya sean escaneadas o fotografías digitales para añadir en curriculums, o bien subirlas en formularios online. Para todo ello hay que saber utilizar previamente un editor de imágenes.
		Insertar imágenes en archivos de texto	Una vez editada la imagen, otra habilidad a tener en cuenta es poder utilizar esa imagen en documentos de texto.
		Añadir texto a imágenes	Edición de imágenes para añadir texto en ellas. Por ejemplo para la creación de herramientas de búsqueda de empleo más originales.
Tecnología móvil	Descargar aplicaciones		Implica saber buscar, descargar e instalar aplicaciones necesarias para la búsqueda de empleo.
	Registro de datos/formularios a través de dispositivos móviles		Parecido al registro en formularios online. Necesario para crear y completar el perfil de usuario para las diferentes aplicaciones que podamos descargar.
	Utilización de mensajería instantánea		Consiste en ser capaz de crear e intercambiar contenidos con otros usuarios de manera inmediata a través de aplicaciones, redes sociales o sistemas de mensajería.

Fuente: elaboración propia

ANEXO 2

Preguntas iniciales para la entrevista a los expertos:

1. ¿Considera que los aspectos de la CD expuestos en esta rúbrica son adecuados para el objetivo del artículo explicado anteriormente?
2. ¿Cree que falta alguno que usted considera necesario?
3. ¿Cree que debe modificarse o eliminarse algún ítem?
4. ¿Considera que los canales de búsqueda de empleo expuestos en esta rúbrica son adecuados en el marco de la orientación laboral y la búsqueda de empleo?
5. ¿Cree que falta alguno que usted considera necesario?
6. ¿Cree que debe modificarse o eliminarse algún canal?
7. ¿Que opinión cree que merece este artículo o que repercusión considera que tendrá?
8. ¿Añadiría algún comentario, aporte o valoración que considere necesario para este artículo?