

# XXI Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas

CIUDAD DE MÉXICO, SEPTIEMBRE 10,11 Y 12 DE 2018

*TEMA CENTRAL: “ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS CENTRADAS EN EL ALUMNO”*

## USO DE PLATAFORMAS VIRTUALES DE OFERTA DE EMPLEO POR ALUMNOS DE POSGRADO

Área Temática: Tecnologías de Información y redes sociales

<sup>1</sup> Alma Rosa Araiza Zapata <sup>2</sup> Patricia Araceli Araiza Zapata <sup>3</sup> Mario Carrera Ramos

Universidad Autónoma de Chihuahua, México

<sup>1</sup> Alma Rosa Araiza Zapata, M.A., Facultad de Contaduría y Administración, UACH, 614-196-0049,  
[almaaraizaz@hotmail.com](mailto:almaaraizaz@hotmail.com)

<sup>2</sup> Patricia Araceli Araiza Zapata, M.A., Facultad de Contaduría y Administración, UACH, 614-427-6676,  
[patyaraiza@yahoo.mx](mailto:patyaraiza@yahoo.mx)

<sup>3</sup> Mario Carrera Ramos, Dr., Facultad de Contaduría y Administración, UACH, 614-171-0189  
[mcarrera@uach.mx](mailto:mcarrera@uach.mx)

### Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la efectividad del uso de plataformas virtuales de oferta de empleo por alumnos de posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La naturaleza de la investigación fue mixta, de tipo de aplicada, el modo de campo con apoyo bibliográfico, de diseño no experimental y de forma transeccional. La recopilación de los datos fue a través de una encuesta que se aplicó a una muestra de 202 alumnos de posgrado representantes de los 790 alumnos de población, en el período de mayo a julio del 2017. Dentro de los principales resultados se encontró: que las tres plataformas que más usan los alumnos son OCCmundial, Indeed, y LinkedIn en el orden que se mencionan. La mayoría de los alumnos han utilizado una plataforma virtual (72) a través de las cuales más de la mitad han encontrado empleo y de acuerdo a su perfil, pero con un sueldo de medio a bajo. Así mismo sólo la mitad tiene su curriculum vitae actualizado. El 68.3% de los encuestados consideran el uso de las plataformas virtuales como un medio efectivo para encontrar empleo.

Palabras clave: bolsa de trabajo virtual, oferta de empleo, alumnos de posgrado

## **USO DE PLATAFORMAS VIRTUALES DE OFERTA DE EMPLEO POR ALUMNOS DE POSGRADO**

# Índice

	<b>Página</b>
Resumen.....	2
Introducción .....	4
Objetivos.....	5
Hipótesis.....	6
Marco teórico.....	6
Metodología .....	12
Resultados.....	14
Conclusiones .....	17
Recomendaciones .....	19
Bibliografía.....	21

## INTRODUCCIÓN

A través de los años el crecimiento de las tecnologías de información ha sido continuo y desarrollan un papel fundamental en nuestros días, que su uso se ha ido incorporando en la vida de las personas y de las organizaciones.

Actualmente los medios virtuales son una herramienta de uso diario para infinidad de situaciones, tanto personales como sociales, el uso de Internet ha introducido cambios sustanciales en el diario vivir, según García (2016) ha dado paso a oportunidades significativas para las empresas a fin de agilizar y hacer más eficientes sus procesos.

La globalización ha generado una competencia internacional, la fuerza de trabajo aumenta y se diversifica al paso del tiempo, así como las exigencias de las empresas por cubrir vacantes con el personal idóneo en cuanto a capacidades y habilidades no son suficiente.

Hablando propiamente del proceso de recursos humanos, los gerentes utilizan tecnología de información para apoyar los objetivos estratégicos de su empresa, que comúnmente van dirigidos a incrementar la productividad de la misma. (Desler, 2009) Para lo anterior será necesario identificar el talento humano idóneo para lograrlo, comúnmente haciendo uso de plataformas de búsqueda de talento virtuales, llamadas así desde el punto de vista del empleador, no siendo así desde el punto de vista de los candidatos a contratar

En la actualidad, utilizar este tipo de plataformas como herramientas únicas o parciales de búsqueda de talento reclutamiento y selección, no sólo representan una alternativa especialmente atractiva para las pequeñas y medianas empresas en términos de costos, sino que puede ser considerada como una estrategia en toda regla. Incluso para profesionales y empresas dedicadas al “*head hunting*” y para otras tradicionalmente enfocadas en la búsqueda de talento.

El uso de plataformas virtuales de oferta de empleo para la búsqueda de candidatos con las competencias adecuadas, se está convirtiendo en una opción cada vez más válida, tanto por la facilidad de su uso como la alineación del candidato con el perfil del puesto.

La búsqueda de candidatos a través de estos entornos virtuales presenta muchas ventajas. Si se analiza la radiografía del desempleo actual, se observa una parte creciente de jóvenes en situación de desempleo. Este segmento de la población está absolutamente familiarizado con Internet y

participa de forma activa en todo tipo de redes sociales. Es por que no se puede hacer a un lado o minimizar el poder de estas herramientas, por el contrario, las empresas están centrando su atención en estas alternativas por las muchas ventajas que con lleva.

Es por todo esto entre infinidad de argumentos que puede citarse que: "Gracias a las plataformas virtuales de oferta de empleo y redes sociales, cualquier empresa está en posición de igualdad para poder encontrar al candidato ideal. Sólo aquellas empresas que sean conscientes de esta realidad y la aprovechen, podrán beneficiarse de la nueva dimensión para el reclutamiento." (Rojas, 2010)

Es por esto que se crea un interés de analizar y conocer la perspectiva de los estudiantes de posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, en cuanto a la búsqueda de empleo únicamente a través de bolsas de trabajo o plataformas virtuales de oferta de empleo, y sí a través de las mismas, los alumnos encuentran alternativas laborales y más importante aún, si estas oportunidades son atractivas y van de acuerdo a sus intereses. Es decir ¿Qué tan efectivas son las bolsas de trabajo virtuales, como un medio para encontrar oportunidades laborales competentes, para los alumnos de posgrado.

## **OBJETIVOS**

**General.** Determinar la efectividad del uso de plataformas virtuales de oferta de empleo por alumnos de posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

### **Específicos.**

Identificar las principales plataformas virtuales de oferta de empleo más usadas por los alumnos de posgrado, analizar el uso de las mismas por el alumnado e identificar la percepción de impacto por los alumnos de la efectividad estas de las plataformas de oferta de empleo.

## **Hipótesis**

HG.- Las plataformas virtuales de oferta de empleo representan un medio efectivo para obtener oportunidades laborales competentes para los alumnos de posgrado de la UACH.

H1.- Las tres principales plataformas virtuales de oferta de empleo más usadas por los alumnos son: OCCmundial, Indeed, LinkedIn.

H2.- La mayoría de los alumnos de posgrado usan plataformas virtuales de oferta de empleo.

H3.- Las plataformas virtuales de oferta de empleo han tenido un impacto positivo desde el punto de vista de los alumnos de posgrado al encontrar oportunidades de empleo competitivo a través de estas plataformas.

## I. MARCO TEÓRICO

La búsqueda de empleo a través de Internet es actualmente, y cada vez más, gracias al enorme desarrollo de las nuevas tecnologías. Cuando hablamos de nuevas tecnologías o nuevas comunicaciones, estamos hablando de Informática y estamos haciendo referencia continuamente a Internet

Gracias a los servicios que ofrecen los proveedores y profesionales de Internet se facilita la mediación entre empresas y candidatos abriendo un sinfín de posibilidades como publicar ofertas, enviar currículum vitae, inscribirse en portales de empleo, en bolsas de trabajo, en redes sociales profesionales, participar en foros, buscar en directorios de empresas, consultar información a través de las páginas web de las grandes empresas, etc. (Martínez y Beas, 2014)

El número de empresas que recurre a portales de empleo en Internet para cubrir puestos de trabajo ha aumentado de forma espectacular gracias a que se trata de un medio rápido, de fácil difusión de anuncios y que proporciona un filtrado rápido y eficaz de candidatos. El futuro de la búsqueda de empleo pasa, sin duda, por la red Internet. Es importante resaltar que el funcionamiento de estos portales es muy sencillo ya que únicamente hay que darse de alta, rellenar la ficha/currículum y buscar las ofertas adecuadas. Por otra parte muchos de estos portales ofrecen otros servicios como noticias relacionadas con el empleo, ayuda para confeccionar el currículum, consejos útiles sobre herramientas y búsqueda, etc. (Guía práctica para la búsqueda de empleo, 2017)

Según Caan (2011), define a la **bolsa de trabajo** como un instrumento utilizado por determinadas organizaciones las cuales se valen de estos medios para reclutar trabajadores a lo

largo de varios periodos de tiempo. De esta manera se tiene un banco de información del cual disponer en el momento adecuado.

Por otra parte Fernández & De Juana (2014) defina bolsa de trabajo virtual como la forma en que se puede utilizar Internet para encontrar información dentro de un proceso de búsqueda de empleo agrupado en tres tipos: webs corporativas de empresas o de instituciones, uso de sitios o portales de empleo, páginas de carácter social.

Así mismo Ferrer (2004), refirió que Internet pone a disposición de los departamentos de recursos humanos las bolsas de empleo on-line, llamadas también *jobsites*. Estas herramientas de reclutamiento de personal tienen como clientes a los trabajadores que buscan nuevo puesto de trabajo y a las empresas que buscan personal para sus departamentos.

### **La administración de Recursos Humanos en la oferta de empleo**

El estudio de la administración de los recursos humanos debe considerar al trabajador, como un valioso elemento el cual posee conocimientos, aptitudes y actitudes para poder crecer y desarrollarse dentro de la empresa, por lo cual reclutamiento de personal es una herramienta muy valiosa para conocer el potencial de los candidatos. (Treviño, 2009)

Como comenta Buchelli (2006), "Desde que las empresas emplean el proceso de reclutamiento de personal para atraer candidatos potenciales, las empresas se veían en la necesidad de buscar entre bodegas llenas de papeles con los currículos de todos los empleados y de todos los candidatos que alguna vez aspiraron a trabajar en la empresa, entonces considero que la mayoría de las empresas o bien todas, deberían cambiar la forma en la cual reciben información de los candidatos, pues hoy en día es común que algunas empresas solo reciban sus currículos a través de correo electrónico o formularios instalados en sus propias páginas Web."

### **Las bolsas de trabajo virtuales en el sistema de reclutamiento y selección de personal**

El departamento de Recursos Humanos es el que realiza la gestión de personas o gestión del talento humano, Chiavenato (2002) lo refiere como el que ejecuta la organización sus operaciones de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad industrial.

El reclutamiento vía internet, ha sido una manera de comunicar y compartir información de manera que el reclutamiento de personal ha tomado forma mediante las bolsas de trabajo virtuales. Gracias a estos portales se facilita la interacción entre los interesados y las organizaciones por cubrir las futuras y actuales necesidades laborales.

Para que una comunicación sea efectiva, deben existir dos partes importantes: el emisor y el receptor. En el caso de la comunicación entre profesionistas y reclutadores, pueden jugar ambos papeles de acuerdo como sea la situación. Es decir, el reclutador o empresa, funciona como emisor a la hora de publicar sus vacantes dentro del portal virtual. La respuesta, por parte del receptor, es aplicar a dicha vacante o necesidad laboral que tenga el emisor. Para que esta comunicación sea exitosa debe haber una retroalimentación entre ambos, y es cuando se cumple el objetivo de la bolsa de trabajo: atraer el capital humano a la empresa idónea de acuerdo a las expectativas y necesidades de ambas partes. (Ferrer, 2004)

A partir del 2003, con el éxito de las redes sociales, se generaron nuevas oportunidades para los reclutadores y profesionales de Recursos Humanos. Una nueva manera de encontrar candidatos a través de portales de Internet o redes sociales. Surgen páginas de Internet que llamaron la atención al público, a pesar que mantienen un mecanismo diferente cada una de ellas, buscan el mismo objetivo (García, *Et. Al.*, 2016).

Según Giacomelli (2009) respecto a los objetivos de la tecnología de información y comunicación en los procesos de reclutamiento y selección de personal, los cuales son los siguientes:

- Identificar las tecnologías de la información y/o sistemas que se utilizan para el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Valorar las ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de la información en el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Analizar el costo beneficio del uso de la tecnología de información
- Captar y retener el capital humano de forma inmediata y eficaz.
- Ofertar las vacantes de empleo a través de plataformas tecnológicas.
- Propagar el uso de los medios sociales y en la comunidad brindando nuevas oportunidades de desarrollo.



Las principales bolsas de trabajo en México son:

- [www.acciontrabajo.com.mx](http://www.acciontrabajo.com.mx)
- [www.AIEmpleo.com](http://www.AIEmpleo.com)
- [www.BolsaDeTrabajo.com](http://www.BolsaDeTrabajo.com)
- [www.BolsaMexicanadeTrabajo.com](http://www.BolsaMexicanadeTrabajo.com)
- [www.BolsaTech.com.mx](http://www.BolsaTech.com.mx)
- [www.Bolsa-Trabajo.com](http://www.Bolsa-Trabajo.com)
- [www.Bumeran.com.mx](http://www.Bumeran.com.mx)
- [www.CanalTrabajo.com](http://www.CanalTrabajo.com)
- [www.CompuTrabajo.com.mx](http://www.CompuTrabajo.com.mx)
- [www.CVFuturo.com.mx](http://www.CVFuturo.com.mx)
- [www.Desempleado.com.mx](http://www.Desempleado.com.mx)
- [www.Elaborando.com.mx](http://www.Elaborando.com.mx)
- [www.encuentratujob.com.mx](http://www.encuentratujob.com.mx)
- [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx)
- [www.Empleate.com.mx](http://www.Empleate.com.mx)
- [www.EmpleosHoy.com.mx](http://www.EmpleosHoy.com.mx)
- [www.EmpleosMx.com](http://www.EmpleosMx.com)
- [www.Erumbo.com](http://www.Erumbo.com)
- [www.InfoJobs.com.mx](http://www.InfoJobs.com.mx)
- [www.Intelectos.com](http://www.Intelectos.com)
- [www.laboris.net](http://www.laboris.net)
- [www.Meyaj.net](http://www.Meyaj.net)
- [www.Monster.com.mx](http://www.Monster.com.mx)
- [www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx)
- [www.OpcionEmpleo.com.mx](http://www.OpcionEmpleo.com.mx)
- [www.Profesionales.com.mx](http://www.Profesionales.com.mx)
- [www.TrabajaYa.com.mx](http://www.TrabajaYa.com.mx)

## **Las cuatro bolsas de trabajo virtuales más destacadas**

**OCCMundial** es una empresa de origen mexicano, que busca ser el vínculo entre empleador y empleado con el objetivo de contribuir a la situación laboral del país mexicano. Con el propósito de optimizar los procesos de reclutamiento y selección de personas de las empresas, fue creado en enero de 1996 en la Ciudad de México.

### **Indeed**

Es uno de los líderes mundiales de las bolsas de trabajo virtuales, se ha convertido en un vínculo entre empresas y empleados para encontrar el candidato ideal para cada empleo. La diferencia entre este portal de empleo virtual a los demás se destaca en que su búsqueda genera resultados de múltiples bolsas de trabajo.

### **LinkedIn**

Es considerado como una red social con orientación a las empresas y el empleo. Funciona a través del perfil del usuario que proporciona información personal y experiencia laboral, de manera que construye una identidad profesional en Internet y logra mantener un contacto entre compañeros de trabajo y reclutadores.

### **Bumeran**

Se representa como una empresa que desarrolla soluciones tecnológicas a través de un software innovador orientado al proceso de recursos humanos. Enfocados en el campo laboral y en el modo de vida de los interesados logran canalizar las búsquedas de cada uno de sus usuarios para ofrecer las mejores vacantes propuestas. (Yahoo Inc., 2016)

Según un Estudio realizado por la página Altonivel (2014), los factores que dan éxito a la bolsa de trabajo OCC mundial y la posicionan en México como la red más consultada son:

- Alto tráfico, pues tiene registradas más de 15,000 empresas
- Innovación tecnológica, inversión en desarrollo y seguridad para cuidar la información de los candidatos a empleo y las empresas que ofertan sus oportunidades de trabajo
- Interacción con otras bolsas de trabajo.
- Su alianza con McKinsey&Company le permite ubicar las principales bolsas de trabajo en el mundo y colaborar con ellas.

- Hasta el momento, esta red integra más de 30 bolsas de empleo líderes en el mundo, con presencia en más de 65 países.

### **Uso de bolsas virtuales de empleo**

Sobre el índice de uso de las bolsas de trabajo, se advirtió que OCCMundial es la más utilizada por el 79 por ciento de los usuarios, la siguiente opción, Computrabajo, la usan sólo el 41 por ciento, LinkedIn el 32 por ciento, Bumeran el 28% y Empleo.gob.mx el 15%.

Para obtener mayores detalles en el uso de las bolsas de trabajo en línea, se preguntó a los encuestados en cuál de las alternativas han subido su currículum. Nuevamente, OCCMundial resultó el portal más usado con el 90 por ciento de los usuarios, seguido por Computrabajo, Bumeran y LinkedIn (55, 52 y 51 % respectivamente) y el portal Zonajobs, con el 33 por ciento de los usuarios.

Referente a si los usuarios recomendarían el uso de las bolsas de empleo en Internet, y en la mayoría de los casos aumentó su número de promotores.

- Ocho de las diez bolsas de trabajo en línea analizadas en 2014 registraron un incremento de la recomendación de los usuarios, destacando OCCMundial, Computrabajo, Bumeran, Empleo.gob.mx y LinkedIn.
- El crecimiento proporcional más significativo contra el año pasado fue de LinkedIn, que subió de 24 al 39 por ciento.
- 

Finalmente, se buscó identificar los principales rasgos que influyen en la percepción de los usuarios para seleccionar las diversas alternativas de bolsa de empleo. Los resultados son los siguientes:

- Diseño Atractivo: Bumeran y LinkedIn.
- Mejor oferta de empleos: OCCMundial y LinkedIn.
- Mayor oferta de empleo: OCCMundial, Indeed, Computrabajo.
- Popularidad y oferta de consejos profesionales útiles: OCCMundial y LinkedIn.
- Facilidad de uso: Todos los portales. (AMIPCI, 2016)

De igual manera López (2016) comenta sobre el informe de búsqueda de empleo en México, 51% de los más de 1,800 encuestados reveló que a través de OCCmundial obtuvo una entrevista de trabajo, en tanto que 46% halló empleo mediante dicho portal.

El segundo sitio de internet con mayor eficiencia es Computrabajo. Los resultados revelan que poco más de 30% de los participantes consiguió una entrevista y arriba de 20%, se posicionó.

En el caso de Indeed, alrededor de 15% señaló haber logrado tener una entrevista a través del sitio y 10% explicó que obtuvo trabajo.

En el cuarto y quinto lugar, se encuentran LinkedIn y Bumeran donde poco más de 10% consiguió ser entrevistado y 10% y 6%, respectivamente, lograron ubicarse en un puesto de trabajo.

## **II. METODOLOGÍA**

La presente investigación se realizó en ciudad Chihuahua, durante los meses de mayo a julio de 2017.

La naturaleza de la investigación es mixta pues comprende por un lado la naturaleza cualitativa, pues se ahondó en el problema y se buscó la percepción de los alumnos de posgrado. Por el lado de cuantitativa con el fin de conocer los datos estadísticos referente a la problemática del uso y la efectividad de las plataformas virtuales de empleo.

Es una investigación de tipo de aplicada, toda vez que se determinó el uso y la efectividad de plataformas virtuales de empleo. Es de forma explicativa que versa sobre el uso y efectividad de plataformas virtuales de empleo por los alumnos de posgrado.

De modo de campo con apoyo bibliográfico histórico, ya que se recolectaron datos directamente de los alumnos de posgrado a través de herramientas, aunado a ello, se realizó una investigación exhaustiva para el desarrollo de la investigación.

El diseño fue no experimental toda vez que únicamente se conocieron los hechos tal y como acontecieron, sin posibilidad de manipular variables.

Es de tipo transeccional en virtud de que el tiempo de realización se pudo flexibilizar, sin embargo, se realizó en un solo momento. Para facilitar la realización de las encuestas.

Sé elaboró un instrumento tipo encuesta para recolectar la información necesaria con el objetivo de conocer la perspectiva respecto a las plataformas virtuales de empleo de los alumnos de posgrado.

El instrumento de medición utilizado estuvo dirigido a los alumnos de posgrado que cursan la maestría de manera presencial. La encuesta sé diseñó con 19 ítems con escala de tipo Likert, la cual se probó obteniendo una de Alpha Cronbach con valor de .76.

La Población es de 790 alumnos de posgrado inscritos en el trimestre de mayo a julio de 2017. La muestra se calculó con un 5% de índice de error, obteniendo  $n=202$  alumnos.

Las variables: plataformas virtuales de empleo, alumnos de posgrado.

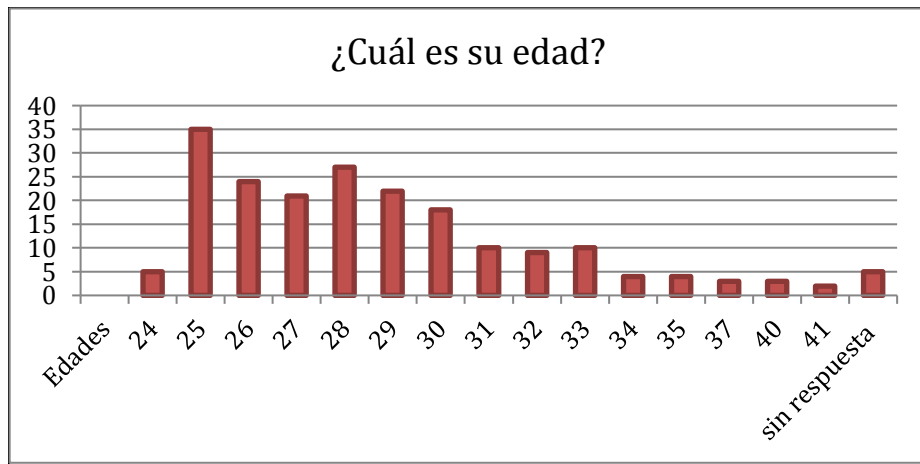
Indicadores: Edad, género, maestría, uso de plataforma, fuente de empleo, perfil, preferencia de plataforma, registro plataforma, cv actualizado, efectividad, entrevistas, competencias, ventajas, desventajas, empleo y sueldo.

### **III. RESULTADOS Y DISCUSIÒN**

Después de recopilar los datos, tabularlos, y analizar la información obtenida, se obtuvieron los resultados que se describen a continuación:

A continuación, se muestran los resultados obtenidos después de haber aplicado las encuestas de manera aleatoria a la muestra previamente definida. Se logró realizar un análisis estadístico, que se presenta a continuación:

**Gráfica 1. Rango de edad**



El campo de estudio se denota un rango de edades muy variada entre los veinticuatro que son los menos, hasta los cuarenta y uno años de edad. Con veinticinco años de edad el mayor número de estudiantes y seguido con más frecuencia los alumnos de 28 años. Es interesante decir que entre más jóvenes sean los alumnos, mayor será la interacción con la tecnología y buscan aprovechar todas sus bondades, lo cual podrá verse reflejado en la búsqueda de trabajo de manera virtual.

En cuanto al género de los estudiantes, un 52% son mujeres y un 47% son hombres. Se observa ligeramente mayor el género femenino, por lo que se puede establecer que el estudio tiene una percepción amplia de ambos géneros.

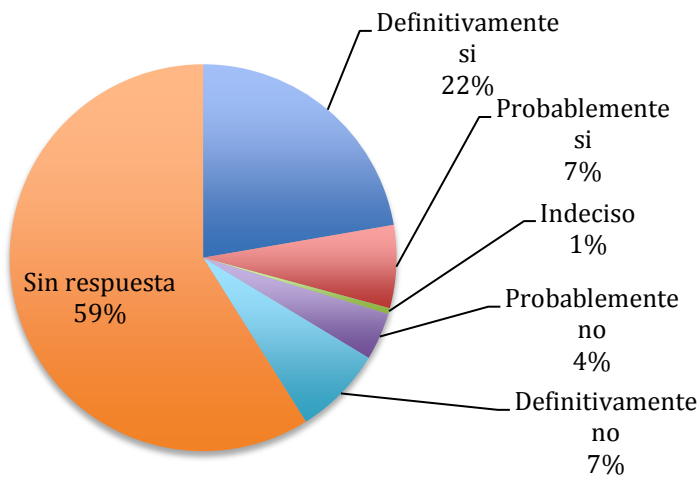
La maestría de Administración es la más cursada por los alumnos con 21%, seguida por la maestría de RH con un 19%, seguida por la maestría de MKT con un 10%, siendo las menos cursadas las maestrías de sistemas de información y la de software libre ambas con un 6%. Siendo un total de 9 programas de maestrías.

La mayoría de los estudiantes con un 72%, han utilizado una plataforma de virtual de oferta de empleo.

Un 41% de los estudiantes sí han encontrado empleo a través de las plataformas virtuales, un 28% no han encontrado trabajo por este medio. Es importante señalar que un 31% no respondió.

### Gráfica 2. El trabajo obtenido congruente con el perfil profesional

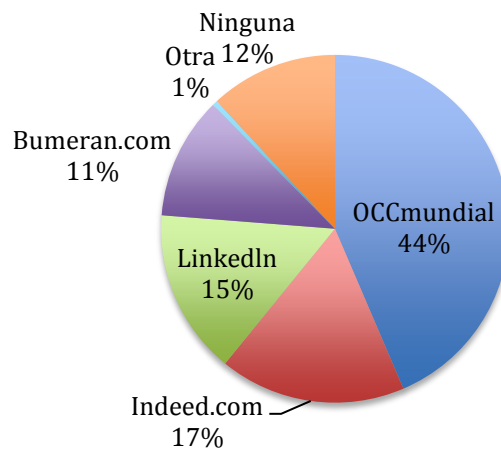
El trabajo encontrado va de acuerdo a su perfil?



La mayoría de los alumnos que respondieron solo un 40%, es un dato interesante de analizar, pues podría decirse que estuvieron indecisos en responder. De los que respondieron indican que la mayoría si tiene un trabajo de acuerdo a su perfil, por lo que se presume la efectividad de estas plataformas virtuales.

### Gráfica 3. Bolsas de trabajo virtuales de mayor preferencia

## ¿Cuáles son las plataformas virtuales de empleo de mayor preferencia



La encuesta hace referencia a cuatro bolsas de trabajo virtuales para delimitar el estudio, la de mayor preferencia corresponde a OCCmundial con un 44%, la segunda Indeed y la tercera LinkedIn.

Un 68% de los estudiantes no están inscritos en alguna bolsa de trabajo virtual, tal vez han realizado búsquedas de vacantes, pero no han participado en la convocatoria por medio de las bolsas de empleo virtuales, siendo un porcentaje muy grande dado el auge actual de la tecnología. Por otro lado de los estudiantes se encuentran registrados en alguna de las plataformas analizadas (32%), sólo la mitad de ellos tienen su currículum actualizado (52%) y la otra mitad no. Lo cual quiere decir que no se encuentran buscando actualmente un trabajo para llegar a hacer una aplicación, a una vacante nueva.

Respecto a la opinión sobre la efectividad de las bolsas de trabajo virtuales, los alumnos consideran que es una manera efectiva para encontrar vacantes disponibles, con una respuesta muy amplia del 80% de los encuestados.

La mayoría de los alumnos (54%) definitivamente sí han logrado obtener entrevistas o un empleo a través de una plataforma de trabajo virtual.

El 53% consideran que si es una competencia justa la aplicación por medio de una plataforma virtual de empleo. Sin embargo, el 29% de ellos consideran que probablemente no sea una



competencia justa. El desconocer cómo funcionan realmente las bolsas de trabajo virtuales, llega a generar dudas en los solicitantes.

La principal ventaja que observan los alumnos respecto al uso de las bolsas de trabajo virtuales con un 26% es de no ser necesario presentar documentación hasta ser llamado, seguido con un 24% de ser gratuito, el ahorro de tiempo es considerado con un 18%, y se manifestaron en último lugar con un 16%, el ahorro de tiempo y la facilidad de visitar varios portales.

La principal desventaja de los servicios de las plataformas virtuales de empleo con un 47% es no tener la certeza de que el CV fue revisado; la segunda desventaja con un 37% fue la gran cantidad de candidatos para el mismo puesto, la menor con un 4% es necesario contar con un dispositivo y de internet para entrar a las bolsas de trabajo.

En el sueldo obtenido, un porcentaje muy amplio con un 31% sin respuesta, un 40% considera los sueldos obtenidos los consideran medio-bajo, sólo el 29% manifiestan un sueldo alto.

#### **IV. CONCLUSIONES**

Después de los resultados de las encuestas aplicadas, se puede hacer relación con los objetivos y las hipótesis iniciales de la siguiente manera:

O1.- En cuanto al objetivo número uno, las plataformas virtuales de oferta de empleo que usan los alumnos de posgrado son: OCCmundial, Indeed, LinkedIn y Bumeran, en el orden que se mencionan.

O2.- En cuanto al objetivo número dos, los alumnos encuestados la mayoría de ellos tienen 27 y 28 años, cursan la maestría de administración y recursos humanos, más de la mayoría han usado ha usado plataformas virtuales de empleo (72%); de estos últimos, sólo la mitad de ellos tienen actualizados sus currículums vitae. El sueldo después de haber encontrado un empleo a través de las plataformas es de medio a bajo.

O3.- La mayoría de los alumnos han encontrado empleo a través de la variable estudiada, así como también la mayoría de ellos, el empleo es de acuerdo a su perfil o de sus intereses y más de la

mayoría han podido contactar alguna entrevista. Por lo anterior se puede aseverar que las plataformas virtuales de empleo son efectivas en un 68.31%.

H1.- Las tres principales plataformas virtuales de trabajo que usan los alumnos son: OCCmundial (44%), Indeed (17%) y LinkedIn (15%), por lo que esta hipótesis se acepta.

H2.- En cuanto hipótesis dos, se demostró que el 68.31 % utilizó una plataforma virtual de empleo, por lo que esta hipótesis se acepta.

H3.- En cuanto a la hipótesis, se demostró que el 60.14% de los alumnos consiguió el empleo por intervención de la plataforma. Por lo cual si es un medio efectivo para obtener oportunidades de empleo. En función de lo anterior esta hipótesis se acepta.

En las preguntas del 9 al 11, se encuentra que como resultado obtuvimos una opinión dividida solo con el 53.9% indicando que se puede existir igualdad de oportunidades entre los postulantes considerando como mayores ventajas el que no es necesario llevar documentación hasta ser llamado y es gratuito para todos los aspirantes y su mayor desventaja no tener la certeza de que se revise el currículum y la gran cantidad de candidatos que se postulan para el mismo puesto.

Por otra parte, en el desarrollo de esta investigación, y el análisis de los resultados de la misma, se puede concluir los siguientes factores:

- Las bolsas de trabajo virtuales representan una opción efectiva, cómoda y rápida para postularse y obtener empleos competentes para un porcentaje mayoritario de los alumnos de posgrado de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Siendo la relación encontrada en la población analizada:

- 68.31% considera un medio efectivo el uso de bolsas de trabajo virtual.
- 31.69% en conjunto considera menor la utilidad de las bolsas de trabajo virtuales.

**Recomendaciones:**

Dentro de las recomendaciones se menciona la importancia de mantener actualizados los currículum o los datos para la bolsa de trabajo, para así poder ser contactado fácilmente, la elaboración de un currículum original y completo buscando no ser ordinario y saturado en la información enviada, puede ayudar a distinguir al candidato del resto de los candidatos que han enviado su solicitud, revisar periódicamente las vacantes, y evitar enviar currículum a ofertas que no cubran la expectativa del aspirante ya que esto genera saturación para las empresas y aminora la efectividad para las bolsas de trabajo virtuales.

Es importante destacar que el uso de las tecnologías de la información representa una oportunidad en muchos ámbitos de la vida, incluyendo el laboral, es parte del avance tecnológico y del crecimiento como profesionales, el familiarizarse con estos métodos y herramientas ya que la vida misma va exigiendo modernizarse y actualizarse para seguir siendo competitivos.

En el estudio realizado existen porcentajes altos que marcan indicios sobre la resistencia que puede haber hacia el uso de las bolsas virtuales de trabajo, ya sea por desconfianza, desconocimiento o la creencia de que estas herramientas son poco efectivas, sin embargo puede representar una buena oportunidad de conseguir espacios laborales disponibles, dentro de la población analizada un porcentaje considerable mostró indiferencia hacia el uso de las bolsas virtuales de trabajo, en primera instancia porque no tienen la seguridad de que sus currículum son tomados en cuenta, pues no existe una certeza de que haya sido analizado por el área correspondiente, las bolsas virtuales de trabajo podrían implementar una especie de aviso para los aspirantes donde se les haga saber que al menos su solicitud fue recibida y leída lo cual puede darles la certeza de que al menos han sido tomados en cuenta en el proceso de selección con posibilidades de ser elegidos.

Por otra parte para la población más joven el uso de internet es un proceso cotidiano y sencillo, que forma parte de sus vidas, y no se concibe la vida sin el uso de estas herramientas, sin embargo para la población de mayor edad, ha representado un reto acostumbrarse a esto, y aunque en su mayoría manejan las tecnologías de la información sin problemas para algunos aún existe resistencia a estos procesos y esta nueva manera de manejar el proceso laboral, por lo que

exhortamos a honrar en el conocimiento de estos servicios y el impacto positivo que puede representar para todos.

Destacando nuevamente la importancia de contar con un currículum atractivo y bien elaborado, donde se puedan mostrar las cualidades y aptitudes del candidato de manera concreta será el arma más efectiva para distinguirnos dentro del mar de solicitudes que inundan la red, así mismo enfocarnos en posiciones que en realidad cubran con nuestros objetivos profesionales nos ayudará a encontrar las oportunidades laborales deseadas con el uso de bolsas de trabajo virtuales.

Basados en los resultados y conclusiones de la investigación elaboramos las siguientes recomendaciones:

- Si bien las bolsas de trabajo son efectivas para lograr oportunidades laborales para los alumnos de la Facultad de Contaduría y administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua en el área de posgrado, un gran porcentaje sigue quedando fuera de estas oportunidades o del conocimiento o utilización de esta útil herramienta. Por lo cual sería muy recomendable crear conciencia dentro del alumnado ya sea ofreciendo cursos o desarrollándola dentro de las materias para que este porcentaje aumente.
- Entre mejor se desarrolla el currículum electrónico o mejor conocimiento se tiene de las principales bolsas de trabajo o como utilizarlas es mayor el grado de oportunidad de ser entrevistado y contratado por una empresa, además de encontrar trabajos acordes al perfil profesional o gustos particulares de la persona, por lo cual recomendamos ofrecer cursos especializados en esta implementación ya sea de manera presencial o virtual.

## **Bibliografía**

- Aldana, P., & Benavides, O. (2008). Propuesta para la creación de la bolsa de empleo de administradores de empresas lasallista. Bogotá: Universidad de la Salle: Facultad de Administración de Empresas.
- Altonivel. (2014) Encuentra trabajo de Alto Nivel. [https://expansion.mx/mi-carrera/2010/11/16/busqueda-de-empleo-de-alto-nivel?internal\\_source=PLAYLIST](https://expansion.mx/mi-carrera/2010/11/16/busqueda-de-empleo-de-alto-nivel?internal_source=PLAYLIST)
- AENOR. (2007). Selección de personal. España: Vertice.
- AMIPCI (Asociación Mexicana de Internet).2016.  
<https://www.asociaciondeinternet.mx/es/noticiasx/2270-crece-la-confianza-de-internautas-en-la-busqueda-de-empleo-en-medios-digitales-amipci>
- Buchelli, M. (2006). *Mercado de trabajo juvenil, situación y políticas*. Montevideo: Cepal.
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. Prentice Educación. México. ISBN 978-607-442-285-6.
- Caan, J. (2011). Consiga el trabajo que desea. Barcelona: Grupo Editorial España.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Colombia: McGraw Hill.
- Fernández, J. A., & De Juana, S. (2014). Métodos para la búsqueda de empleo. España: Universidad de Alicante.
- Ferrer, A. (2004). Gestionando empresas en la sociedad de la información: pymes e Internet. España: EOI Esc.Organiz.Industrial.
- Giacomelli, R. (2009). Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. Daena: International Journal of Good Conscience. 4(2): 53-96.
- García, C., Gatica, M. L., & al, e. (ene. - jul. de 2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.
- García, H. (2006). Avances en Informática y Sistema Computacionales Tomo I . CONAIS.
- González, R. (2013). Trata de Personas. Madrid: Mc Graw Hill.
- Gómez, G. (agosto de 2010). Sistema de Información para Bolsa de Trabajo. Universidad Veracruzana .
- Guía práctica para la búsqueda de empleo. (2017). Junta de Andalucía <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/export/sites/saees/empleo/buscarTrabajo/guiaEmpleo/galeriaPDFs/GuiaPracticaBusquedaEmpleo.pdf>
- Internet, E. b. (2014). Alejandro Front de Mora. Barcelona, España: Conjería de Cultura.
- Martínez J. y Beas M. 2014. A búsqueda de empleo a través de internet. Importancia, grado e intensidad de utilización en los demandantes. [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/108461/TFG\\_Martinez\\_Rodriguez\\_Jose.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/108461/TFG_Martinez_Rodriguez_Jose.pdf?sequence=1)

- López, J. (2016). Tecnología. <https://expansion.mx/tecnologia/2016/11/23/buscas-empleo-estos-son-los-5-mejores-sitios-para-hallar-trabajo>
- Robbins, S. P., & Decenzo, D. A. (2002). Fundamentos de administración. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, C. (2012). Derecho Penal. México: Pearson.
- Rojas, P. (2010). Reclutamiento y selección 2.0. Barcelona: UOC.
- Treviño, R. G. (2009). Las tecnologías de la información y su aplicabilidad en la selección de personal. Mexico: Daena: International Journal of Good Conscience.
- Yahoo Inc., (2016). Annual Report.  
[http://www.annualreports.com/HostedData/AnnualReportArchive/y/NASDAQ\\_YHOO\\_2015.pdf](http://www.annualreports.com/HostedData/AnnualReportArchive/y/NASDAQ_YHOO_2015.pdf)