

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Económico Administrativas
Escuela Profesional de Administración de Empresas



**Relación entre el uso de plataformas laborales y la inserción laboral de los
estudiantes de administración de la UCSM, Arequipa, 2024**

Tesis presentada por las Bachilleres:

Condori Pineda, Brenda Rosario

ORCID: 0009-0006-6606-4594

Valdivia Casilla, Leslie Melissa

ORCID: 0009-0007-7771-9143

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor:

Dr. Ugarte Concha, Ángel Roland

ORCID: 0000-0003-0459-6211

Arequipa - Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 30 de Septiembre del 2025

Dictamen: 012228-C-EPAE-2025

Visto el borrador del expediente 012228, presentado por:

2018225582 - VALDIVIA CASILLA LESLIE MELISSA

2018241202 - CONDORI PINEDA BRENDA ROSARIO

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE EL USO DE PLATAFORMAS LABORALES Y LA INSERCIÓN LABORAL DE
LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA UCSM, AREQUIPA, 2024**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**29254686 - VERA BALLON ERNESTO LUIS
DICTAMINADOR**



**42267952 - TRILLO ESPINOZA VERONICA
MARGARITA DICTAMINADOR**



**46839962 - BARRIGA GARCIA MARIA DEL CARMEN
DICTAMINADOR**



RELACIÓN ENTRE EL USO DE PLATAFORMAS LABORALES Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA UCSM, AREQUIPA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María	2%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucsm.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
5	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Andrés Bello	<1%
	Trabajo del estudiante	
7	www.equiposytalento.com	<1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	

DEDICATORIA

A mi padre Helmer por enseñarme que el amor se demuestra más con hechos que con palabras. Por tu esfuerzo trabajado incansablemente para que nunca nos faltara lo esencial a mí y a mi hermano, sin pedir nada a cambio Te valoro, te entiendo y te abrazo con el corazón.

A mi madre Carmen, por su fuerza que me inspira. Por formar en mí, a una persona consciente y con valores capaz de superar los retos de la vida con una buena actitud.

A mi abuelo Aurelio, por enseñarme que el conocimiento y la humildad siempre deben ir de la mano. Su apoyo y consejos son una bendición.

A mi hermano, por la complicidad que hemos compartido y que como solo tú sabes estar, con el corazón siempre cerca.

Esta tesis también es suya.

Brenda Rosario Condori Pineda

Se lo dedico a Dios, por ser mi guía constante, mi refugio en los momentos de incertidumbre y la luz que me sostuvo cuando creí rendirme.

A mi madre, por su amor incondicional, por su fuerza que inspira, por enseñarme a nunca rendirme y por estar siempre, incluso cuando no lo digo. Todo lo que soy te lo debo en gran parte a ti.

A ti abuelo Epifanio, que, aunque ya no está físicamente conmigo, vive en cada logro que alcanzo. Estoy tan agradecida contigo, por haber sido un pilar tan importante en mi vida, por tu ejemplo de esfuerzo, sabiduría y nobleza. Te llevo en mi corazón en cada paso que doy, y este logro es también tuyo.

A mi hermano, por estar siempre, con su apoyo tranquilo y constante.

A mi querida Nena, mi compañera de cuatro patas. En medio de tantas situaciones, ahí estás siempre para mí, con esa lealtad silenciosa que reconforta más que mil palabras. Tu presencia ha sido refugio en los días difíciles y alegría en los momentos más grises. Esa mirada tuya, tan profunda y llena de amor, dice más de lo que cualquier ser humano podría expresar. Gracias por acompañarme con tu ternura infinita, por hacerme sentir que nunca estoy sola, y por recordarme cada día lo que es el amor más puro y sincero.

A mi compañero de vida, por caminar a mi lado, creer en mí y sostenerme cuando sentí que no podía más.

Y a mis amigos, los que han estado en las buenas, en las malas y en las infinitas jornadas de estudio, por las risas, los abrazos, los consejos y por ser luz cuando más lo necesité.

Leslie Melissa Valdivia Casilla

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la vida, esa fuerza sutil que me acompaña desde el inicio. Ha sido bondadosa en su misterio, abriéndome caminos, incluso cuando no sabía que los estaba buscando. Porque no todo se explica, pero me empuja sin tocarme, me habla sin voz y me sostiene sin manos.

A mi padre, por ser faro en la niebla

A mi madre por ser tierra firme cuando el viento soplaba fuerte

A mi hermano por ser ese eco amable que me devuelve a casa.

A mi abuelo por ser esa Nota de experiencias compartidas

A mi compañera de tesis y amiga, por caminar a mi lado en este tramo complejo. Por las risas que despejaban el cansancio y las dudas.

Este trabajo es el reflejo de todas esas manos visibles e invisibles que me acompañaron. A todos, gracias por ser parte de este tramo de vida.

Brenda Rosario Condori Pineda

A lo largo de este camino, lleno de aprendizajes, desafíos y también de momentos de duda, he contado con la presencia y el apoyo de seres fundamentales en mi vida, sin los cuales este logro no habría sido posible.

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios, Nota de vida, sabiduría y fortaleza. Gracias por sostenerme en los momentos más difíciles, por darme luz cuando sentí que todo se oscurecía y por recordarme que con fe, paciencia y trabajo todo es posible. En cada paso, incluso en el silencio, sentí tu compañía.

A mi madre Andrea, mi ejemplo más grande de amor, entrega y valentía. No hay palabras suficientes para agradecer todo lo que has hecho por mí. Gracias por tus desvelos, por tus palabras de aliento cuando más las necesitaba, por tus abrazos que me devolvían el rumbo, y por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo y corazón. Esta meta también es tuya, porque la has caminado conmigo desde el principio.

A mi hermano Andrés, por ser mi compañero silencioso pero presente. Gracias por tu apoyo constante, por tus gestos sencillos pero llenos de significado, por tus palabras honestas y por estar siempre, incluso sin necesidad de pedirlo. Saber que cuento contigo me ha dado fuerza en más de una ocasión.

A mi compañero de aventuras (BAE), gracias por ser mi refugio y mi impulso. Has estado conmigo en los días buenos, celebrando cada avance, pero también en los días más duros, ofreciéndome tu paciencia, tu amor incondicional y tu confianza en mí cuando yo misma dudaba. Gracias por no soltarme la mano, por alentarme a seguir cuando sentía que no podía más, y por acompañarme con tanta entrega en este proceso.

Y no puedo dejar de agradecer a mi compañera de tesis y gran amiga, con quien compartí no solo este proyecto, sino también tantas emociones, desvelos, risas nerviosas y momentos de frustración. Gracias por tu compromiso, tu compañerismo sincero y tu amistad incondicional. Fue un verdadero privilegio recorrer este camino contigo. Supimos complementarnos, apoyarnos y salir adelante juntas, y por eso esta tesis tiene aún más valor para mí.

Agradezco profundamente a todas las personas que he conocido a lo largo de los años, quienes confiaron en mí y me brindaron su apoyo para llegar hasta este momento tan importante en mi vida.

Sobre todo, a quienes estuvieron a mi lado por un corto tiempo e hicieron más que otros que han estado durante toda mi vida. Ahora comprendo que, siempre habrá quienes estén dispuestos a ayudarte, y que también existen situaciones que te desafían y te hacen crecer desde dentro.

A cada uno de ustedes, les debo más de lo que estas palabras pueden expresar. Este logro no es solo mío: es nuestro. Gracias por ser parte de este capítulo tan importante de mi vida.

Leslie Melissa Valdivia Casilla



RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el uso de plataformas laborales digitales y la inserción laboral de los estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad Católica de Santa María (UCSM) de Arequipa, en el año 2024. En un contexto donde la tecnología y las plataformas en línea han transformado la forma de buscar empleo y ofrecer oportunidades laborales, es relevante comprender cómo los estudiantes utilizan estas herramientas para acceder a experiencias profesionales.

A través de un enfoque cuantitativo, se realizó una encuesta a una muestra representativa de estudiantes de la carrera de Administración, con el fin de identificar el uso de plataformas como LinkedIn, Indeed, y otras aplicaciones laborales, así como una entrevista con el encargado de la bolsa de empleo de la universidad. Se investigaron aspectos como la frecuencia de uso, el tipo de plataformas preferidas, y la percepción sobre su efectividad para la inserción laboral. Además, se indagó sobre las barreras y desafíos que enfrentan los estudiantes al utilizar estas plataformas, tales como la falta de experiencia laboral previa o el desconocimiento de ciertas funcionalidades.

Los resultados mostraron que, aunque un alto porcentaje de estudiantes utiliza plataformas digitales para la búsqueda de empleo, existe una brecha significativa entre el uso de estas herramientas y su efectividad real en la inserción laboral, especialmente en el caso de aquellos que no cuentan con experiencia profesional previa. Se concluye que, si bien las plataformas laborales son una herramienta útil, es necesario complementarlas con programas de formación práctica y orientación profesional para maximizar su impacto en la inserción laboral de los estudiantes.

Este estudio destaca la importancia de integrar el uso de plataformas digitales en el currículo académico y promover el desarrollo de competencias digitales entre los estudiantes, con el fin de mejorar su empleabilidad en un entorno laboral cada vez más digitalizado.

Palabras claves:

Gestión del talento humano, plataformas laborales, inserción laboral.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the relationship between the use of digital labor platforms and the labor insertion of students from the Business Administration program at the Universidad Católica de Santa María (UCSM) in Arequipa, in 2024. In a context where technology and online platforms have transformed the way people search for jobs and offer employment opportunities; it is crucial to understand how students use these tools to gain professional experiences.

Through a quantitative approach, a survey was conducted among a representative sample of Business Administration students to identify the use of platforms such as LinkedIn, Indeed, and other job applications, along with an interview with the person in charge of the university's job placement office. Aspects such as frequency of use, preferred platforms, and perceptions regarding their effectiveness for labor insertion were investigated. Additionally, the study explored the barriers and challenges students face when using these platforms, such as a lack of previous work experience or unfamiliarity with certain features.

The results showed that, although a high percentage of students use digital platforms for job searching, there is a significant gap between the use of these tools and their actual effectiveness in labor insertion, especially for those without prior professional experience. It is concluded that, while labor platforms are useful tools, they need to be complemented with practical training programs and professional guidance to maximize their impact on students' labor insertion.

This study highlights the importance of integrating the use of digital platforms into the academic curriculum and promoting the development of digital skills among students, in order to improve their employability in an increasingly digitalized job market.

Key words:

Human talent management, job platforms, labor insertion.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
1. Planteamiento teórico	3
1.1. Problema	3
1.2. Descripción	3
1.2.1. Campo, Área y Línea	3
1.2.2. Tipo de problema	4
1.2.3. Variables	4
1.2.4. Interrogantes básicas	7
1.3. Justificación	7
1.3.1. Justificación social	7
1.3.2. Justificación profesional	8
1.3.3. Justificación practica	8
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo general	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
1.5. Marco teórico	9
1.5.1. Marco conceptual	9
1.5.1.1. Reclutamiento en línea	9
1.5.2. Antecedentes	23
1.6. Hipótesis	25
1.6.1. Hipótesis general	25
1.6.2. Hipótesis específicas	25

CAPÍTULO II	27
2. Planteamiento operacional	28
2.1. Técnicas e instrumentos	28
2.2. Estructuras de los instrumentos	28
2.3. Campo de verificación	29
2.3.1. Ámbito	29
2.3.2. Temporalidad	29
2.3.3. Unidades de estudio	29
2.4. Estrategia de recolección de datos	31
2.5. Recursos necesarios (humanos, materiales y financieros)	32
2.5.1. Humanos	32
2.5.2. Materiales	32
2.5.3. Financieros	33
2.6. Ética en la Investigación	33
2.7. Cronograma de Actividades	34
2.8. Limitaciones del Estudio	34
CAPÍTULO III	35
3. Resultados	36
3.1. Resultados descriptivos	36
3.1.1. Resultados de las variables de control	36
3.1.2. Resultado de las variables de estudio	41
3.3.1. Prueba de normalidad	96
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	116
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	120
ANEXOS	124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	5
Tabla 2: Matriz de Consistencia	6
Tabla 3: Estructura de los Instrumentos.....	29
Tabla 4: Universo	30
Tabla 5: Recursos financieros	33
Tabla 6: Correlación entre el uso de plataformas y la inserción laboral de los estudiantes de administración en la UCSM	98
Tabla 7: Correlación entre el tiempo de uso de las plataformas y la realidad laboral	99
Tabla 8: Correlación entre la satisfacción de las plataformas laborales y la Percepción de Efectividad	101
Tabla 9: Correlación entre la efectividad y la satisfacción de plataformas	103
Tabla 10: Correlación entre la satisfacción de las plataformas y la realidad laboral	105
Tabla 11: Correlación entre la percepción académica y las expectativas laborales.....	107
Tabla 12: Correlación entre las expectativas y la realidad laboral	109
Tabla 13: Correlación entre las expectativas laborales y la efectividad de las plataformas	111

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Semestre	36
Figura 2: Edad.....	37
Figura 3: Género	38
Figura 4: Situación laboral.....	39
Figura 5: Si trabajas o haces practicas.....	40
Figura 6: Plataformas que conoces.....	41
Figura 7: Plataformas que ha utilizado.....	43
Figura 8: Tiempo promedio en cada sesión	44
Figura 9: Frecuencia de uso	45
Figura 10: Funciones más utilizadas	46
Figura 11: ¿Cuál es la plataforma que más utilizas?	47
Figura 12: La navegación por la plataforma es intuitiva.	48
Figura 13: Las páginas de la plataforma cargan rápidamente.....	49
Figura 14: La función de búsqueda es eficaz y precisa.....	50
Figura 15: La plataforma es funcional en otros dispositivos (móvil, Tablet, laptop, PC)51	
Figura 16: Los formularios son sencillos y rápidos de completar	52
Figura 17: El diseño visual de la plataforma es atractivo.	53
Figura 18: Los colores y la tipografía facilitan la lectura.....	54
Figura 19: Las ofertas de trabajo están actualizadas	55
Figura 20: Las recomendaciones de empleo son relevantes para mi perfil.	56
Figura 21: El centro de ayuda de la plataforma es útil.....	57
Figura 22: Mis datos personales están protegidos.....	58
Figura 23: La plataforma es transparente sobre el uso de mis datos.....	59
Figura 24. ¿En qué plataforma has conseguido entrevistas este año?	60
Figura 25: ¿Cuántas entrevistas laborales has conseguido a través de estas plataformas este año?	61
Figura 26: ¿Conseguiste empleo después de la entrevista?	62
Figura 27: LINKEDLN ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?	63
Figura 28: COMPUTRABAJO ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?	64
Figura 29: BOLSA UCSM ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?	65
Figura 30: INDEED ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?	66
Figura 31: BUMERAN ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?	67
Figura 32: MANPOWER ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?	68

Figura 33: ADECCO ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?	69
Figura 34: ¿Considera que la búsqueda de empleo por medio de las plataformas laborales es más rápida que por los medios tradicionales?	70
Figura 35: ¿Crees que las plataformas laborales son más sencillas que los medios tradicionales?	72
Figura 36: ¿Ha tenido contacto con empleadores a través de las plataformas laborales?	74
Figura 37: ¿Considera que las respuestas de los empleadores a través de estas plataformas son rápidas y útiles?	76
Figura 38: ¿Las ofertas laborales que encuentra en esta plataforma coinciden con su perfil profesional?	78
Figura 39: Recomendarías alguna de estas plataformas	80
Figura 40: Plataformas	81
Figura 41: ¿Cómo evaluaría su preparación para implementar un sistema de gestión de inventarios?	83
Figura 42: ¿Cómo calificaría su preparación para desarrollar una estrategia de marketing con un presupuesto limitado?	84
Figura 43: ¿Cómo evalúa su habilidad para trabajar en equipo y coordinar con otros departamentos dentro de una organización?	85
Figura 44: ¿En qué medida cree que encontrará un trabajo formal después de terminar su carrera?	87
Figura 45: ¿Qué tan seguro está de encontrar un trabajo que satisfaga sus expectativas salariales?	88
Figura 46: ¿Qué tan importante es tener un trabajo con un salario competitivo?	89
Figura 47: ¿Qué tan importante es tener un trabajo con buenos beneficios, como seguro médico y vacaciones pagadas?	91
Figura 48: ¿Qué tan importante es tener un trabajo con oportunidades de desarrollo profesional?	92
Figura 49: ¿Qué tan importante es tener un trabajo con un buen equilibrio entre la vida laboral y personal?	93
Figura 50: ¿Qué tan importante es estar satisfecho con su trabajo?	94
Figura 51: ¿Qué tan importante es tener un trabajo en el que se sienta valorado?	95

INTRODUCCIÓN

En un mundo cada vez más interconectado y digitalizado, el acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se ha convertido en una parte integral del proceso de búsqueda de empleo. Las plataformas laborales han revolucionado la conexión de empleadores y candidatos, ofreciendo servicios que van desde la publicación de ofertas de trabajo hasta la creación de redes profesionales que destaquen habilidades y experiencias. Este fenómeno es significativo para los estudiantes jóvenes obligados a navegar en un mercado laboral más competitivo y complejo.

La cuarta revolución industrial en la que nos encontramos actualmente se ve caracterizada por una convergencia de tecnologías digitales lo que ha transformado la forma de vivir, trabajar y relacionarse. En este caso, tenemos a los estudiantes de la universidad Católica de Santa María, debido a que la transición del ámbito académico al profesional conlleva múltiples desafíos y oportunidades.

La universidad reconociendo estos obstáculos, plantea algunas facilidades para hacer del proceso más ameno, esto conlleva al propio uso de su bolsa de empleo. No obstante, hay plataformas más generalizadas que permiten a los estudiantes acceder a un mayor número de oportunidades laborales, construir y expandir sus redes profesionales, desarrollar su marca personal y mantenerse actualizados con las tendencias de los mercados locales, regionales y globales.

Sin embargo, a pesar de la creciente adopción de estas plataformas, es necesario fomentar la comprensión exacta de como influyen a la inserción laboral de los estudiantes que aun cursan la carrera de administración. Y de esta forma, diseñar intervenciones más efectivas para apoyar de manera más estratégica a los estudiantes en su camino hacia la empleabilidad.



CAPÍTULO I

1. Planteamiento teórico

1.1. Problema

Relación entre el uso de las plataformas y la inserción laborales de los estudiantes de administración de empresas de la UCSM, 2024

1.2. Descripción

Actualmente la tecnología ha ido avanzando cada vez más en diferentes aspectos, impulsando mejoras en diversos sectores. Uno de ellos se observa en las plataformas laborales porque han aumentado mucho su popularidad. Algunas de las plataformas son conocidas internacional, y otras más locales en América Latina. Sin embargo, no se tiene una investigación exacta que evalúa de manera precisa y particular las experiencias de los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la universidad Católica de Santa María en la inserción laboral, 2024.

Por esa razón, es necesario abordar esta falta de conocimiento para poder entender como los estudiantes experimentan el uso de estas plataformas para encontrar trabajo, teniendo en cuenta los desafíos, beneficios y áreas de mejora. Este estudio aportara a comprender mejor el papel que juegan las plataformas laborales en el proceso de inserción laboral y desarrollo profesional de los estudiantes universitarios. Brindando información importante para los estudiantes y las empresas que usan estas plataformas para agilizar el proceso de reclutamiento.

1.2.1. Campo, Área y Línea

Campo: Ciencias Económico-Administrativas

Área: Administración de empresas

Línea: Recursos humanos

1.2.2. Tipo de problema

Tipo de investigación: mixta-correlacional

Correlacional: Este tipo de investigación tiene el propósito de analizar y explicar la relación entre dos o más variables. En este caso, se busca identificar el vínculo existente entre el uso de plataformas laborales y la inserción laboral de los estudiantes de la carrera de Administración en la UCSM.

Mixto: El presente estudio combina el análisis cuantitativo, mediante el uso de encuestas y tratamiento estadístico de datos, con elementos cualitativos mediante entrevistas a expertos que permiten una comprensión más profunda del fenómeno estudiado.

Nivel de investigación: Descriptivo-correlacional

Descriptivo: Este método ayuda a responder preguntas desconocidas por el investigador usando métodos de encuesta en estudios usualmente exploratorios. Este nivel implica la recolección de datos que describen de manera detallada el uso de las plataformas laborales por parte de los estudiantes y sus características demográficas, académicas y laborales. La finalidad es ofrecer una visión precisa de cómo y por qué los estudiantes utilizan estas plataformas.

Correlacional: Este estudio busca identificar y medir la relación entre el uso de las plataformas y la inserción laboral de los estudiantes. A través de técnicas estadísticas, se evaluará la existencia, dirección e intensidad de las relaciones entre estas variables (Kerlinger y Lee, 2002).

1.2.3. Variables

Variable independiente: Uso de las Plataformas laborales

Variable dependiente: Inserción laboral de Estudiantes de administración

a) Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Subdimensión
USO DE PLATAFORMAS	Frecuencia de uso	Regularidad de uso
		Duración de uso por sesión
	Herramientas utilizadas	Funciones más utilizadas
		Usabilidad
	Satisfacción con la interfaz	Diseño visual
		Seguridad
	Efectividad de las plataformas	Resultados obtenidos
		Interacción en línea
	Satisfacción general	Valoración de ofertas
		Confiabilidad
		Experiencia de uso
Variable	Dimensión	Subdimensión
INSERCIÓN LABORAL	Percepción de preparación académica	Habilidades técnicas
		Habilidades cognitivas
		Habilidades socioemocionales
	Expectativas de inserción laboral	Probabilidad de empleo formal
		Condiciones laborales esperadas
		Oportunidades de formación
	Realidad de inserción laboral	Percepción general del futuro laboral
		Estado laboral actual
		Empleos obtenidos a través de plataformas

Tabla 2: Matriz de Consistencia

Objetivo General	Pregunta General	Hipótesis General
Determinar la relación entre el uso de plataformas y la inserción laboral de los estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad Católica de Santa María en el año 2024.	¿Cuál es la relación entre el uso de plataformas y la inserción laboral de los estudiantes de Administración de la Universidad Católica de Santa María en el año 2024?	Existe una relación significativa entre el uso de plataformas y la inserción laboral de los estudiantes de Administración de la Universidad Católica de Santa María en el año 2024.
Objetivos Específicos	Preguntas de Investigación	Hipótesis Específicas
Analizar la frecuencia y duración de uso de las plataformas laborales por parte de los estudiantes.	¿Con qué frecuencia y por cuánto tiempo utilizan los estudiantes las plataformas laborales?	La frecuencia y duración del uso de las plataformas laborales influyen en la obtención de oportunidades de empleo.
Medir el nivel de satisfacción de los estudiantes con la interfaz de las plataformas laborales.	¿Qué nivel de satisfacción tienen los estudiantes con la interfaz de las plataformas laborales?	La satisfacción con la interfaz de las plataformas laborales impacta en la percepción de efectividad de estas herramientas.
Analizar la relación entre la efectividad percibida de las plataformas laborales y el grado de satisfacción de los usuarios, identificando los factores que contribuyen a una experiencia positiva o negativa en su uso.	¿De qué manera el nivel de efectividad percibida de las plataformas laborales influye en el grado de satisfacción de los usuarios con dichas plataformas?	El nivel de efectividad percibida de las plataformas laborales influye en el grado de satisfacción de los usuarios con dichas plataformas.
Analizar la relación entre la satisfacción con las plataformas y la realidad laboral de los usuarios, evaluando su impacto en la inserción y estabilidad laboral.	¿Existe una relación significativa entre la satisfacción con las plataformas y la realidad laboral de los usuarios?	La satisfacción con las plataformas laborales influye significativamente en la realidad laboral de los usuarios.
Analizar la percepción de los estudiantes sobre la preparación académica brindada por la universidad en relación con su inserción laboral.	¿Cómo perciben los estudiantes su preparación académica en términos de habilidades técnicas, cognitivas y socioemocionales?	La percepción de preparación académica influye en el nivel de expectativas de los estudiantes sobre su inserción laboral.
Analizar la relación entre las expectativas laborales de los estudiantes y su realidad laboral, identificando si la percepción previa sobre el empleo se alinea con las condiciones reales del mercado laboral.	¿Existe una relación entre las expectativas laborales de los estudiantes y su realidad laboral?	Las expectativas de inserción laboral de los estudiantes están determinadas por su percepción de preparación académica y la efectividad de las plataformas laborales.
Analizar la relación entre las expectativas laborales de los estudiantes y la efectividad percibida de las plataformas laborales para la búsqueda de empleo.	¿De qué manera las expectativas laborales de los estudiantes influyen en la percepción de efectividad de las plataformas laborales?	Existe una relación significativa entre las expectativas laborales de los estudiantes y la efectividad percibida de las plataformas laborales

1.2.4. Interrogantes básicas

1.2.4.1. Interrogante general

¿Cuál es la relación entre el uso de plataformas y la inserción laboral de los estudiantes de Administración de la Universidad Católica de Santa María en el año 2024?

1.2.4.2. Interrogantes específicas

- ¿Con qué frecuencia y por cuánto tiempo utilizan los estudiantes las plataformas laborales?
- ¿Qué nivel de satisfacción tienen los estudiantes con la interfaz de las plataformas laborales?
- ¿De qué manera el nivel de efectividad percibida de las plataformas laborales influye en el grado de satisfacción de los usuarios con dichas plataformas?
- ¿Existe una relación significativa entre la satisfacción con las plataformas y la realidad laboral de los usuarios?
- ¿Cómo perciben los estudiantes su preparación académica en términos de habilidades técnicas, cognitivas y socioemocionales?
- ¿Existe una relación entre las expectativas laborales de los estudiantes y su realidad laboral?
- ¿De qué manera las expectativas laborales de los estudiantes influyen en la percepción de efectividad de las plataformas laborales?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación social

Este estudio ayudara a entender cómo los estudiantes de administración de la universidad Católica de Santa María usan las plataformas laborales como una herramienta que conecta con oportunidades que facilita trabajos formales y de calidad, que a su vez permite contribuir al desarrollo del contexto actual del mercado laboral de la región de Arequipa y al país en general.

1.3.2. Justificación profesional

La investigación proporcionará a los estudiantes de administración, la importancia de las plataformas laborales en la transición al mercado laboral, y practicas preprofesionales, trabajos medio tiempo, entre otras, para adquirir experiencia mientras aun cursan estudios.

También ofrecerá la oportunidad de mejorar las habilidades al momento de buscar empleo en línea, teniendo en cuenta que es importante el desarrollo profesional en su futura inserción laboral.

1.3.3. Justificación practica

La investigación ofrece las ventajas y desventajas al usar las plataformas, esto mostrara la preparación y adaptación del funcionamiento de estas herramientas en la era digital, mostrando su aporte en el área de la educación y empleo.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el uso de plataformas y la inserción laboral de los estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad Católica de Santa María en el año 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar la frecuencia y duración de uso de las plataformas laborales por parte de los estudiantes.
- Medir el nivel de satisfacción de los estudiantes con la interfaz de las plataformas laborales.
- Analizar la relación entre la efectividad percibida de las plataformas laborales y el grado de satisfacción de los usuarios, identificando los factores que contribuyen a una experiencia positiva o negativa en su uso.

- Analizar la relación entre la satisfacción con las plataformas y la realidad laboral de los usuarios, evaluando su impacto en la inserción y estabilidad laboral.
- Analizar la percepción de los estudiantes sobre la preparación académica brindada por la universidad en relación con su inserción laboral.
- Analizar la relación entre las expectativas laborales de los estudiantes y su realidad laboral, identificando si la percepción previa sobre el empleo se alinea con las condiciones reales del mercado laboral.
- Analizar la relación entre las expectativas laborales de los estudiantes y la efectividad percibida de las plataformas laborales para la búsqueda de empleo.

1.5. Marco teórico

1.5.1. Marco conceptual

1.5.1.1. Reclutamiento en línea

El reclutamiento en línea es un proceso mediante el cual las empresas buscan y seleccionan candidatos para cubrir vacantes laborales a través de plataformas digitales. Estas plataformas pueden incluir sitios web de empleo, redes sociales profesionales como LinkedIn, y herramientas de contratación propias de las empresas. El objetivo es agilizar y ampliar el alcance del proceso de selección, permitiendo que los reclutadores accedan a una base de datos más amplia de candidatos y los candidatos puedan postularse fácilmente desde cualquier lugar.

Evolución del Reclutamiento

Desde finales de la década de los años 90, las herramientas digitales han facilitado la publicación de ofertas de trabajo y la búsqueda de empleo, optimizando los procesos de selección y ampliando el alcance tanto para los empleadores y empleados. Anterior a esa época, los procesos de selección eran complejos y limitados, ya que los empleos eran publicados en manera tradicional a través de

periódicos y de forma física a través de la entrega de currículums. Con el tiempo, la incorporación de tecnologías como la inteligencia artificial y el análisis de datos, han optimizado la búsqueda y elección de talento humano.

Estébanez (2019) describe cuatro fases evolutivas del reclutamiento.

- Reclutamiento 1.0

En la década de los 1990, el proceso de reclutamiento se caracterizó por procesos de selección complejos a causa de las limitaciones por parte de los reclutadores y candidatos.

Los currículums se entregaban físicos en persona o por correos, las ofertas de trabajo se publicaban en periódicos. Aunque el internet y la web 1.0, aun no tenía una estética ni era interactiva, el reclutamiento se basaba en base de datos personales de cada empresa.

- Reclutamiento 2.0

En la década del 2000, llegó la era de la información haciendo que el internet y la web 2.0 sea dinámica. Por otro lado, la llegada de móviles también se incrementaron. Las redes sociales y los portales laborales concedieron que los encargados del área de recursos humanos accedieran a una mayor información sobre los candidatos. Los perfiles se analizaban en las redes sociales convirtiéndose en una herramienta valiosa para evaluar el talento de los candidatos de forma más rápida.

- Reclutamiento 3.0

En el año 2011, un nuevo término “escalado cualitativo en evolución del talento” se estableció en el entorno de recursos humanos. El internet y el uso de teléfonos móviles ya era parte de la vida de profesionales. El acceso a la información y su agilización se hicieron presente en el reclutamiento.

La aparición de redes sociales como LinkedIn ganaron relevancia, después los portales de empleo online se segmentaron y surgieron blogs especializados. El reclutamiento se volvió multisite, permitiendo que las ofertas de trabajo activas se mostraran en diferentes medios digitales.

- Reclutamiento 4.0

Es en la que nos encontramos actualmente, sin embargo, a comparación de la 3.0 cuenta con una diferencia notable, la imagen de marca por parte de las empresas y sus candidatos. Los candidatos ahora tienen la oportunidad de contar con perfiles profesionales en redes como LinkedIn, blogs o redes sociales donde muestran su trayectoria, proyectos y habilidades. Los reclutadores pueden acceder a esta información en tiempo real. Por otro lado, las empresas proporcionan más información y tienen la capacidad de retroalimentarse.

Esta fase, las empresas cuentan con mayor acceso a candidatos debido a las visualizaciones de las ofertas de trabajo. En el contexto latinoamericano una plataforma pionera es CompuTrabajo, que, en colaboración con Facebook, ha facilitado la difusión de empleos. Es importante resaltar que los costos se han reducido ya que las publicaciones son gratuitas.

El reclutamiento 4.0 ha permitido tener una mejor segmentación y filtración de características exactas que facilitan la adopción de perfiles con aptitudes y competencias en tiempo real.

Relevancia del Reclutamiento en Línea en el Contexto Actual del Mercado Laboral

- Acceso Ampliado y Globalización

La globalización y la expansión del trabajo remoto han transformado significativamente el reclutamiento en línea, esto permite que las empresas accedan a un talento más diverso y global sin restricciones geográficas. El auge del teletrabajo ha dinamizado la necesidad de las plataformas laborales que permiten una selección más eficiente y accesible. Los candidatos pueden aplicar a

ofertas de trabajo en mercados internacionales, expandiendo sus posibilidades de encontrar un empleo (SGF Global, 2024).

- Uso de Redes Sociales

La fusión de las redes sociales en el reclutamiento laboral permitió el surgimiento de un nuevo término conocido como “social recruiting”. En el año 2002, la plataforma LinkedIn hizo que las empresas empezaran a explorar el potencial de las redes sociales para el reclutamiento. Posteriormente, Facebook y Twitter en el año 2004 y 2006 fueron utilizadas para promocionar la cultura corporativa de muchas empresas (Ashworth, s.f.). El social recruiting ha llegado a convertirse en una herramienta esencial incluso para los candidatos pasivos, es decir, aquellos que no están activamente buscando trabajo, pero podrían estar interesados en nuevas oportunidades.

- Automatización y Tecnología Avanzada

Un estudio de Eurofound (2021) se centra en tres vectores de cambio en la digitalización en el mundo laboral. La automatización de tareas con el uso de inteligencia artificial y el aprendizaje automático promete una mayor eficiencia y reducción de sesgos. La digitalización ha mejorado la búsqueda de empleos a través del uso de filtros avanzados. Además, la coordinación por medio de las plataformas está en auge, es decir, las modalidades laborales como el teletrabajo o la economía gig conocida por sus trabajos autónomos que utilizan las plataformas digitales para encontrar y realizar trabajos, están siendo impulsados por algoritmos que optimizan la asignación de tareas y la contratación.

- Análisis de Datos

El uso de macrodatos en el mercado laboral ayuda a complementar una visión más dinámica en el mercado, dicho de otra manera, explora cómo el análisis de macrodatos derivados de una vacante

de empleo en línea puede ofrecer información actualizada y precisas de las demandas y tendencias actuales del mercado laboral.

En un estudio realizado por CEPAL (2021), se recopiló vacantes de empleo publicados en plataformas de la región donde se identificaron las habilidades con mayor tendencia, dependiendo de la región y el sector económico. Sin embargo, enfatiza la necesidad de complementar estos hallazgos con otras Notas de datos.

- Usabilidad y experiencia del usuario

Hassan y Galala-Edeen (2017) abordan la usabilidad y la experiencia del usuario (UX) como conceptos interrelacionados pero distintos. La usabilidad se enfoca en la eficiencia y facilidad del uso de un sistema, mientras que la experiencia del usuario incluye una interacción más amplia por medio de emociones y preferencias. Los autores enfatizan que una experiencia de usuario mejorada en plataformas de reclutamiento puede aumentar la satisfacción del candidato y reducir la tasa de abandono durante el proceso de aplicación.

- Eficiencia y Reducción de Costos

La eficiencia en el ámbito de los recursos humanos está relacionada entre el nivel del objetivo logrado y la cantidad de recursos empleados asegurando una calidad asegurada según Rubio (2006). Por otro lado, la reducción de costos requiere de una implementación de estrategias y prácticas que controlen los gastos, sin afectar la calidad del trabajo ni el bienestar de los empleados, Bagur y Boned (2010).

- Uso de Inteligencia Artificial y Big Data

La inteligencia artificial en recursos humanos es la aplicación de tecnologías que permiten automatizar y mejorar los procesos en el reclutamiento y su posterior gestión. Según Workday

(2023), la IA aporta beneficios para la toma de decisiones, la automatización de los procesos de gestión y la retención/ experiencia de los empleados. Mientras que el big data, implica la recopilación y análisis de grandes volúmenes de datos para optimizar la gestión del talento. Galindo (2019) menciona que facilita la toma de decisiones basada en datos y mejora los procesos en la selección de personal y evaluación de desempeño. La incorporación de ambos permite tomar decisiones en las contrataciones más fundamentadas y precisas.

- Promoción de la Diversidad e Inclusión

La adopción de políticas inclusivas en las plataformas laborales ofrece varios desafíos. Según McKinsey (2020), el uso de inteligencia artificial ayuda a eliminar sesgos en la contratación, destacando la importancia creciente de la diversidad, específicamente en términos del género y etnia, en los equipos ejecutivos de las empresas. Su investigación muestra su correlación positiva entre la diversidad y el éxito de las empresas. Desde el 2015, ha seguido la evolución de la presentación de las mujeres en el ámbito laboral y su presencia en puestos de liderazgo.

En este sentido, la tecnología ha jugado un papel fundamental en combatir los sesgos de contratación ya que permite una evaluación más objetiva y justa de los candidatos, lo que promueve una evaluación más justa, objetiva y promueve la igualdad de oportunidades.

1.5.1.2. Plataformas laborales

Las plataformas laborales o portales de búsqueda de empleo son herramientas digitales diseñadas para conectar a un empleador con candidatos a empleo. En estas páginas se publican ofertas de trabajo donde las personas pueden postularse en línea.

Ventajas de las plataformas laborales

- El alcance de la búsqueda de empleo es ilimitado, debido a que los usuarios pueden acceder a ofertas laborales de diferentes industrias y diferentes ubicaciones geográficas (local, regional, nacional e internacional)
- La eficiencia en el proceso de búsqueda gracias al uso de algoritmos que ayudan tanto a empleadores y candidatos a encontrar empleos que coincidan con sus habilidades, experiencias y preferencias.
- La reducción de costes económicos en materias que se requería en el método tradicional (papel, costo de publicación, etc)
- Desarrollo de redes profesionales personalizadas que permiten las recomendaciones y oportunidades laborales al crear perfiles detallados que permitan ajustarse a la demanda de las empresas.

Según Bumerán (2024) los especialistas indican que la plataforma los ayuda a encontrar perfiles específicos, cuentan con flexibilidad en el proceso de selección, la gama amplia de encontrar perfiles de diferentes partes del mundo facilita el seguimiento y análisis de datos, ayuda con el tiempo y esfuerzo, amplía la cantidad de candidatos y en la exactitud en los requisitos.

Principales plataformas laborales utilizadas en el Perú

- LinkedIn

En 2002 fue fundada LinkedIn por Reid Hoffman, Allen Blue, Konstatin Guericke y Jean-Luc Vaillant, sin embargo, fue lanzada oficialmente el 5 de mayo de 2003. Esta plataforma es una red social profesional que viene siendo líder a nivel mundial. La plataforma está dirigida al ámbito empresarial y es usada por las empresas y aquellas personas que buscan empleo. LinkedIn trabaja

el modelo de negocio de diversificación concéntrica, lo que genera ingresos mediante varias Notas como suscripciones de usuarios, publicidad y servicios relacionados con la selección del personal.

LinkedIn es descrita como una red social que brinda a los candidatos oportunidades laborales, datos, noticias fundamentales para sobresalir en el campo profesional. Los usuarios pueden crear sus perfiles profesionales en el cual podrán detallar cierta información ya sea su nivel académico, experiencia laboral, habilidades, competencias y referencias, en pocas palabras funciona como un currículum vitae en el cual la plataforma se encargará de establecer conexiones del perfil del usuario con otros usuarios incluyendo a empresas como empleados.

- Computrabajo

Es un portal con alta presencia en todos los países de América Latina. Las empresas pueden publicar vacantes de empleo con detalles específicos y los candidatos pueden enviar sus hojas de vida desde sus correos personales.

Además, se puede editar el perfil las veces que sea necesaria, también cuenta con exámenes de idiomas o de habilidades que permite verificar el nivel en el que se encuentra el candidato. Por otro lado, esta plataforma accede a oportunidades laborales dependiendo del país que se encuentre.

- Bolsa de empleo de la UCSM

Se creó en 2008 como una plataforma para los alumnos, egresados, graduados y titulados de la universidad católica de Santa María. Esta plataforma se encarga de recibir, publicar y difundir las ofertas laborales y prácticas profesionales por parte de empresas. La bolsa de empleo se encarga de enviar las ofertas laborales mediante los correos a los alumnos de acuerdo con su carrera profesional.

- Indeed

Indeed es un motor de búsqueda de empleo que fue creado en los Estados Unidos en noviembre de 2004. Actualmente, está presente en más de 50 países y disponible en más de 28 idiomas. El sitio recopila ofertas de trabajo de diversas Notas, como bolsas de empleo, agencias de reclutamiento, asociaciones y páginas web corporativas, ofreciendo a los usuarios una amplia variedad de oportunidades laborales.

- Bumeran

Bumeran es una empresa especializada en Internet que se dedica al desarrollo de soluciones tecnológicas para optimizar los procesos de recursos humanos de sus clientes. Integra la oferta y la demanda laboral del mercado. Su objetivo es proporcionar a los usuarios un servicio de búsqueda de empleo en línea, gratis o mediante pago, de manera rápida y sencilla.

- Manpower

ManpowerGroup es una empresa especializada en reclutamiento, selección y tercerización de personal, así como en servicios de Trade Marketing. En 2020, se creó el área de BI&TT con el propósito de brindar apoyo a las diferentes áreas del CORE. Inicialmente con funciones limitadas, esta área ha ido adquiriendo importancia dentro de la empresa en los últimos dos años. Manpower ofrece servicios de personal temporal, donde actúa como intermediario entre empresas y trabajadores temporales para cubrir picos de producción o necesidades estacionales, cumpliendo con la regulación legal correspondiente.

- Adecco

Adecco Group es una empresa líder en consultoría de gestión de talento humano, con presencia en más de 60 países, incluyendo Colombia, donde opera a través de 36 sucursales en 11 ciudades. Es

una de las principales generadoras de empleo directo e indirecto a nivel nacional. La empresa cuenta con un equipo altamente capacitado y eficiente, ofreciendo oportunidades de crecimiento profesional y personal a sus colaboradores. Se destaca por su compromiso con el trabajo en equipo, lo que se refleja en ambientes laborales atractivos y positivos para su personal, contribuyendo así a una excelente atención al cliente.

1.5.1.3. Experiencia del usuario

Usabilidad de la Plataforma

- Facilidad de Navegación

La facilidad de navegación es un elemento crucial de una plataforma laboral debido a que influye directamente en la satisfacción del usuario. Según Niels (2012) un sitio web bien estructurado permite que los usuarios puedan navegar sin obstáculos, agilizando la búsqueda de información y optimizando la experiencia general.

- Tiempo de Carga y Rendimiento

El rendimiento de carga de una plataforma, considerando el tiempo de carga de cada página es importante para los usuarios que se encuentran interesados y comprometidos. Los usuarios suelen abandonar un sitio web si es que estas taran mucho, esto afecta negativamente la tasa de retención y satisfacción del usuario según Krug (2014). La optimización del tiempo es esencial para una buena experiencia en general.

- Accesibilidad

La accesibilidad e el diseño de interfaz es un aspecto fundamental que se debe considerar para asegurar la funcionabilidad en una plataforma. De acuerdo con Shneiderman y Plaisant (2017) se

debe crear una interfaz accesible donde se implique las adaptaciones de los usuarios con diversas capacidades físicas y también para aquellos que tienen restricciones tecnológicas o de conocimiento. Así se mejora la experiencia general del usuario y engrandecer el alcance a un público más diverso.

Interfaz de Usuario (UI) y Experiencia de Usuario (UX)

- Diseño Visual y Atractivo

Norman (2004) sostiene que un aspecto visual atractivo incrementa la satisfacción del usuario, afecta en su estado emocional y afecta su predisposición a interactuar con la plataforma. Un diseño estéticamente agradable puede hacer que los usuarios se sientan cómodos y seguros de navegar en el sitio web.

- Consistencia y Estándares

Es fundamental resaltar la relevancia de emplear elementos de diseño comunes y reconocibles para los usuarios, esto simplifica la navegación y facilita el proceso por el cual los usuarios adquieren familiaridad y dominio de la plataforma. Cooper, Reimann y Cronin (2014) resaltan que la uniformidad en el diseño fomenta la confianza en el usuario y esto permite anticipar como será la interacción.

- Feedback

La retroalimentación inmediata y comprensible es esencial para mejorar la experiencia del usuario y reducir la frustración. Johnson (2014) explica que un buen sistema de feedback debe informar a los usuarios sobre el estado de sus acciones, proporcionar indicaciones claras en caso de errores y

ofrecer soluciones o pasos siguientes. Esto ayuda a los usuarios a sentirse más en control y confiados en su capacidad para usar la plataforma de manera efectiva.

Personalización y Recomendación de Empleos

- Sistemas de Recomendación

Los sistemas de recomendación son una herramienta clave para personalizar la experiencia del usuario en las plataformas laborales. Ricci, Rokach, y Shapira (2011) explican que estos sistemas utilizan algoritmos para analizar el comportamiento y las preferencias de los usuarios, proporcionando recomendaciones de empleo más relevantes. Esto no solo mejora la satisfacción del usuario, sino que también aumenta la probabilidad de encontrar un empleo adecuado.

- Filtrado y Búsqueda Avanzada

El uso de herramientas de filtrado y búsqueda avanzada permite a los usuarios refinar sus búsquedas y encontrar empleos que se ajusten mejor a sus necesidades y habilidades. Hearst (2009) destaca la importancia de diseñar interfaces de búsqueda que sean intuitivas y flexibles, permitiendo a los usuarios especificar criterios detallados y obtener resultados más precisos.

Confianza y Seguridad del Usuario

- Protección de Datos Personales

La protección de los datos personales es fundamental para generar confianza en los usuarios de plataformas laborales. Nissenbaum (2010) argumenta que las políticas de privacidad deben ser claras y transparentes para garantizar que los usuarios comprendan cómo se utilizan sus datos y quién tiene acceso a ellos. Una buena gestión de la privacidad no solo protege a los usuarios, sino que también mejora su percepción de la plataforma.

- Verificación de Empleadores

La verificación de empleadores es un aspecto crucial para mantener la confianza del usuario en una plataforma laboral. Según Tsai, Egelman, Cranor, y Acquisti (2011), las plataformas deben implementar sistemas de verificación para asegurar la autenticidad de los empleadores y los anuncios de empleo, lo que ayuda a prevenir fraudes y a proteger a los usuarios de posibles riesgos.

Interacción y Comunicación

- Sistema de Mensajería Interna

Un sistema de mensajería interna eficiente facilita la comunicación entre empleadores y postulantes, mejorando la experiencia del usuario. Li y Bernoff (2011) señalan que la capacidad de comunicarse directamente a través de la plataforma reduce el tiempo y esfuerzo necesarios para las interacciones, haciendo que el proceso de solicitud sea más fluido y efectivo.

- Notificaciones y Alertas

Las notificaciones y alertas son herramientas importantes para mantener a los usuarios informados sobre nuevas oportunidades o cambios en sus postulaciones. Muller y Druin (2010) enfatizan que estas características deben ser personalizables para que los usuarios puedan elegir qué tipo de alertas desean recibir, evitando la sobrecarga de información y mejorando la relevancia de las notificaciones.

Feedback del Usuario y Evaluación

- Sistema de Calificaciones y Opiniones

El sistema de calificaciones y opiniones permite a los usuarios evaluar a los empleadores y viceversa, lo que ayuda a crear un entorno de confianza y transparencia. Según McGonigle y

Mastrian (2012), este tipo de sistema proporciona un feedback valioso que puede utilizarse para mejorar la calidad del servicio y la satisfacción del usuario.

- Encuestas de Satisfacción

Las encuestas de satisfacción son una herramienta eficaz para recopilar la retroalimentación de los usuarios y evaluar su experiencia con la plataforma. Lazar, Feng, y Hochheiser (2017) destacan que las encuestas bien diseñadas pueden proporcionar insights profundos sobre las necesidades y expectativas de los usuarios, ayudando a las plataformas a adaptarse y mejorar continuamente.

Experiencia Móvil vs. Desktop

- Adaptabilidad y Diseño Responsivo

La adaptabilidad y el diseño responsivo son fundamentales para garantizar una experiencia de usuario coherente en diferentes dispositivos. Marcotte (2011) sostiene que un buen diseño responsivo permite que la plataforma se ajuste automáticamente a las diferentes pantallas y resoluciones, proporcionando una experiencia óptima tanto en dispositivos móviles como en computadoras de escritorio.

- Funcionalidad y Características Móviles

La funcionalidad y las características específicas de las aplicaciones móviles pueden mejorar significativamente la experiencia del usuario. Segall y Zhang (2014) mencionan que las aplicaciones móviles deben ofrecer características únicas que aprovechen las capacidades del dispositivo, como notificaciones push y geolocalización, para proporcionar un valor añadido a los usuarios.

1.5.2. Antecedentes

1.5.2.1. Antecedentes internacionales

Título: “El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador”

Elías Hanze Andrade (2020), La investigación se centra en el reclutamiento a través de redes sociales en una empresa de Tecnología y Procesos en Ecuador, analizando cómo esta práctica ha sido incorporada en la estrategia de Recursos Humanos de la organización. Se estudia cómo influye el reclutamiento en redes sociales en los procesos de selección de la empresa durante un año (2018-2019), comparándolo con el reclutamiento tradicional. Se recopila información cuantitativa sobre el desarrollo del reclutamiento y se realizan entrevistas cualitativas con el equipo de Recursos Humanos que participa en el proceso. Al finalizar, se propone una estrategia actualizada para mejorar los procesos de reclutamiento y adaptarse a las tendencias tecnológicas actuales.

Título: “El Reclutamiento On-line En El Proceso De Contratación De Personal: Un Análisis En Empresas De Cartagena Y Su Comarca”

Sánchez, Jessica (2018), El objetivo de este Trabajo de Fin de Estudios (TFE) es estudiar el uso del reclutamiento en línea en empresas de Cartagena y sus alrededores de diversos sectores, para cubrir puestos vacantes en los departamentos correspondientes. En la primera parte define el proceso de reclutamiento, se explican las distintas Notas de reclutamiento interno y externo, y se destaca la importancia del reclutamiento en línea. también, se realiza un estudio exploratorio a través de casos prácticos sobre el proceso de reclutamiento en las empresas locales, utilizando encuestas para analizar cómo se lleva a cabo el reclutamiento a través de internet.

1.5.2.2. Antecedentes nacionales

Título: “Reclutamiento Digital en las Empresas Privadas”

Cóngora Muñoz, J. M., & Llacuash Cruz, M. S. (2020), En esta investigación menciona que el reclutamiento en empresas privadas ha experimentado cambios significativos en los últimos diez años debido a la disponibilidad de herramientas digitales. El objetivo de la investigación es analizar los impactos del reclutamiento a través de estas herramientas. Según los hallazgos, alrededor del 51% de las empresas emplean redes sociales para reclutar, lo que resulta en una reducción de costos y ahorro de tiempo. Asimismo, se destaca que las herramientas digitales permiten la innovación y optimización de procesos en las empresas al utilizar la información generada para el reclutamiento.

Título: “Las Redes Sociales Digitales Y El Reclutamiento De Personal En Las Tiendas Comerciales De Electrodomésticos Del Distrito De Huánuco. 2015.”

Garibotto Rosales, C. A., & Jiménez Almerco, D. A. (2015), Según esta investigación, en un principio las redes sociales digitales se crearon para la interacción social, pero actualmente se utilizan cada vez más en el ámbito empresarial para reclutar personal por su agilidad, economía y practicidad. Estas plataformas se han convertido en una Nota crucial de información para las empresas al facilitar la búsqueda de candidatos idóneos y fomentar relaciones interactivas entre empresas y profesionales. La investigación analizó la relación entre las redes sociales digitales y el reclutamiento de personal, incorporando un marco teórico con antecedentes relevantes. Los resultados obtenidos permiten a las tiendas comerciales de electrodomésticos en Huánuco utilizar eficazmente las redes sociales como herramienta de reclutamiento, lo que resultará en ahorro de tiempo, reducción de costos y contratación de personal cualificado. Este estudio también puede beneficiar a otras organizaciones del mismo sector interesadas en implementar este modelo de reclutamiento.

1.5.2.3. Antecedentes locales

Título: “Optimización del proceso de selección de personal mediante la utilización de herramientas virtuales en una empresa de servicios, Arequipa. 2020”

Sama, M. (2020), El propósito de este proyecto de investigación es mejorar el proceso de selección de personal en empresas de servicios en Arequipa mediante la implementación de herramientas virtuales. Se emplearán técnicas como la observación directa, cuestionarios y revisión bibliográfica para comprender y optimizar la gestión de selección de personal. Las herramientas virtuales son una solución eficaz para reducir tanto el tiempo como los costos asociados a este proceso. Se desarrollará un sistema de selección con fases que facilite la identificación y contratación del personal requerido, teniendo en cuenta aspectos como el tiempo y los costos involucrados.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el uso de plataformas y la inserción laboral de los estudiantes de Administración de la Universidad Católica de Santa María en el año 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas

- La frecuencia y duración del uso de las plataformas laborales influyen en la obtención de oportunidades de empleo.
- La satisfacción con la interfaz de las plataformas laborales impacta en la percepción de efectividad de estas herramientas.
- El nivel de efectividad percibida de las plataformas laborales influye en el grado de satisfacción de los usuarios con dichas plataformas.

- La satisfacción con las plataformas laborales influye significativamente en la realidad laboral de los usuarios.
- La percepción de preparación académica influye en el nivel de expectativas de los estudiantes sobre su inserción laboral.
- Las expectativas de inserción laboral de los estudiantes están determinadas por su percepción de preparación académica y la efectividad de las plataformas laborales.
- Existe una relación significativa entre las expectativas laborales de los estudiantes y la efectividad percibida de las plataformas laborales.





CAPÍTULO II

2. Planteamiento operacional

2.1. Técnicas e instrumentos

2.1.1. Técnica

Para esta investigación se utilizó un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos. Según Sampieri, Collado y Lucio (2022), el enfoque mixto permite obtener una visión más completa del fenómeno estudiado, ya que combina la medición de datos estructurados con la profundización en las percepciones y experiencias de los sujetos.

El método cuantitativo se aplicó a través de encuestas dirigidas a los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María (UCSM), mientras que el método cualitativo se empleó mediante entrevistas a expertos en plataformas laborales.

2.1.2. Instrumentos

- Encuestas: Se aplicaron cuestionarios estructurados a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la UCSM.
- Entrevistas: Se realizaron entrevistas semiestructuradas a expertos en plataformas laborales, quienes aportaron una visión especializada sobre la inserción laboral a través de estos medios digitales.

2.2. Estructuras de los instrumentos

Casas, Repullo y Donado (2023) resaltan que la encuesta es una técnica efectiva debido a su rapidez y capacidad de analizar datos de manera estructurada, permitiendo la recopilación masiva de información en poco tiempo.

Tabla 3: Estructura de los Instrumentos

Técnica	Instrumento	Notas
Encuesta	Cuestionario	Encuestados
Presencial	Estructurado	
Entrevista	Cuestionario	Entrevistado
Presencial	Estructurado	

2.3. Campo de verificación

2.3.1. Ámbito

Ámbito GeoFigura: Arequipa Metropolitana

Ámbito Funcional: A nivel del sector empresarial de educación particular superior

2.3.2. Temporalidad

La investigación se realizó en el año 2024. El estudio es de carácter transversal, ya que se analizó las variables en un momento específico en el tiempo, sin realizar seguimiento a largo plazo.

2.3.3. Unidades de estudio

Universo

Las unidades de estudio fue la universidad Católica de Santa María que se encuentran en Arequipa metropolitana. El estudio incluye a hombres y mujeres que estudian en la universidad Católica de Santa María de todos los años de la carrera de Administración de Empresas. Contando con un total de 905 estudiantes en el año 2024.

Tabla 4: Universo

	Estudiantes de Administración
Total	905

Nota: Datos estadísticos EPAE

Muestra

La población estuvo constituida por todos los años de la carrera de Administración de Empresas de la universidad Católica de Santa María licenciada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times (1 - p)}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times p \times (1 - p)}$$

Donde:

- **N** = 905 (tamaño de la población).
- **Z** = 1.96 (nivel de confianza del 95%).
- **p** = 0.5 (proporción esperada).
- **E** = 0.05 (margen de error del 5%).

El cálculo da como resultado un tamaño de muestra de 270 estudiantes.

Además, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que los encuestados fueron seleccionados en función de su disponibilidad durante las clases, sin seguir un procedimiento aleatorio. Si bien se intentó incluir a estudiantes de todos los años de la carrera, la selección se basó principalmente en el fácil acceso a los participantes en el momento de la aplicación de la encuesta.

2.4. Estrategia de recolección de datos

Encuestas a Estudiantes

- Se elaboro un cuestionario estructurado con preguntas cerradas en escala de Likert.
- Se aplico presencialmente en la UCSM para garantizar la participación de los estudiantes.
- Posteriormente, los datos fueron codificados y analizados con software estadístico como SPSS y Excel.

Entrevistas a Expertos

- Se entrevisto a un profesional del área de recursos humanos con experiencia en plataformas laborales.
- Se aplico una entrevista semiestructurada, que permitió explorar en profundidad su opinión sobre el impacto de las plataformas en la inserción laboral.
- Se entrevisto a un profesional del área de sistemas encargado de la distribución de ofertas laborales de la bolsa de trabajo de la universidad Católica de Santa Maria.
- Se grabo la entrevista con consentimiento y se transcribió para su análisis cualitativo.

Revisión Bibliográfica

- Libros especializados en recursos humanos y plataformas laborales.
- Artículos científicos y revistas indexadas.

- Estudios previos sobre inserción laboral y plataformas digitales.

Confiabilidad de instrumentos

Para asegurar la validez y confiabilidad de los instrumentos se aplicó las siguientes estrategias:

- Prueba piloto: Se aplicó el cuestionario a un grupo reducido de estudiantes para evaluar su claridad y coherencia.
- Validación de expertos: Se consultó a especialistas en metodologías de investigación para garantizar que los ítems del cuestionario sean adecuados.
- Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach: Se calculó este coeficiente para verificar la consistencia interna de los ítems en la encuesta.

2.5. Recursos necesarios (humanos, materiales y financieros)

2.5.1. Humanos

Investigadores:

- Condori Pineda, Brenda Rosario
- Valdivia Casilla, Leslie Melissa.

2.5.2. Materiales

La investigación requiere los siguientes materiales:

- 2 laptops
- Internet
- Hoja Bond

- Cuaderno
- USB
- Entre otros

2.5.3. Financieros

El costo estimado para poder realizar el trabajo fue de 312 nuevos soles.

Tabla 5: Recursos financieros

Descripción	Inversión	
Servicios Personales	Transporte	S/. 200.00
	Impresiones	S/. 80.00
Gastos Generales	Lapiceros	S/. 2.00
	USB	S/. 30.00
Total		S/. 312.00

2.6. Ética en la Investigación

Se garantizo el cumplimiento de principios éticos en la recolección y manejo de datos:

- Consentimiento informado: Los participantes serán informados sobre el objetivo del estudio y su participación será voluntaria.
- Confidencialidad: Los datos recolectados serán anónimos y utilizados exclusivamente para fines académicos.

- Uso responsable de la información: Se respetarán los principios de integridad y transparencia en el análisis y presentación de resultados.

2.7. Cronograma de Actividades

Actividad	Tiempo
Revisión bibliográfica	1 mes
Elaboración del cuestionario	2 semanas
Validación de instrumentos	2 semanas
Aplicación de encuestas	3 semanas
Entrevistas a expertos	2 semanas
Análisis de datos	1 mes
Redacción de resultados	1 mes

2.8. Limitaciones del Estudio

- Disponibilidad de los estudiantes: Dificultades para reunir a los encuestados en un solo lugar.
- Acceso a expertos: Conseguir entrevistas con especialistas en plataformas laborales puede ser un reto.
- Factores externos: Posibles cambios en la dinámica del mercado laboral durante la investigación.



CAPÍTULO III

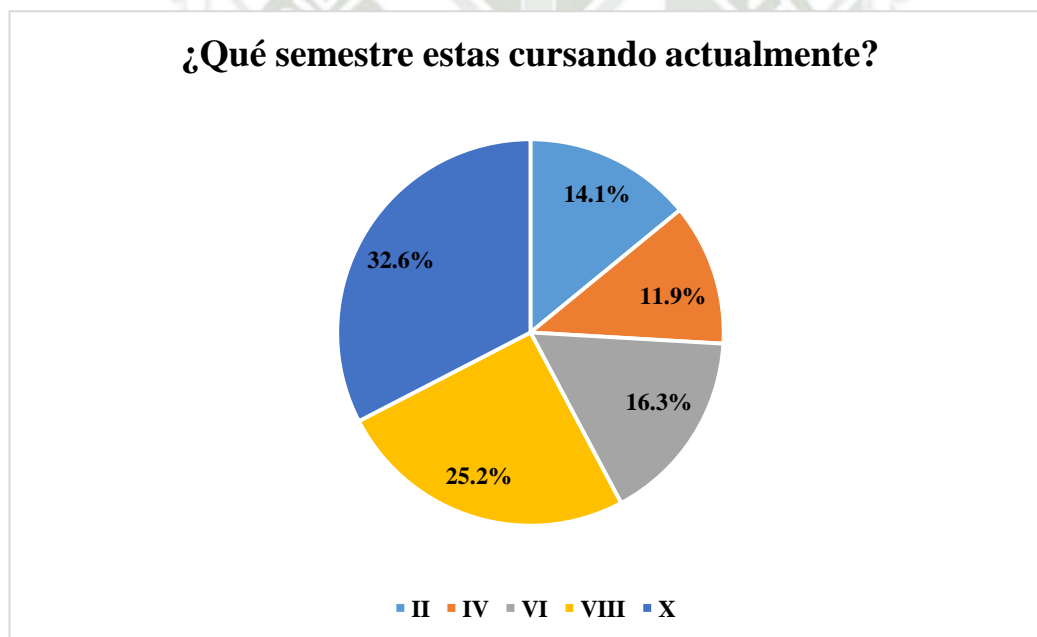
3. Resultados

Después de realizar la recolección de datos a través de 270 encuestas a los estudiantes de administración de empresas de la Universidad Católica Santa María, de todos los años académicos, durante el semestre par del 2024 con el objetivo de estudiar la relación entre el uso de plataformas laborales y a inserción laboral, se obtuvieron los siguientes resultados:

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Resultados de las variables de control

Figura 1: Semestre



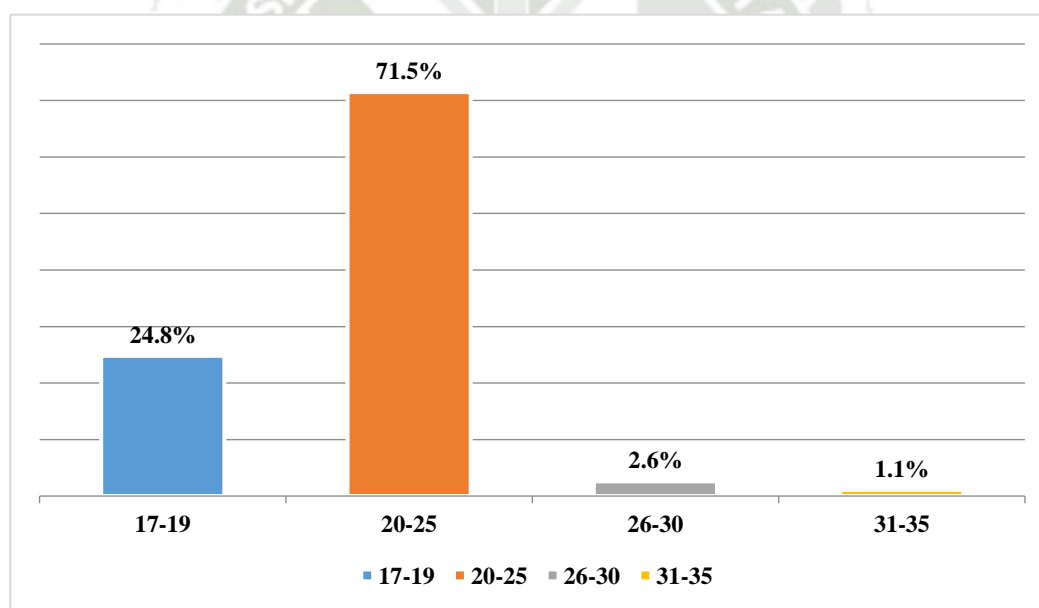
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El Figura muestra que la mayoría de los estudiantes están en semestres avanzados, con un 32.6% en el décimo semestre y un 25.2% en el octavo semestre, lo que indica que más de la mitad de los

estudiantes se encuentran cerca de graduarse. En contraste, los estudiantes en semestres intermedios representan un 42.3% del total, con 16.3% en el sexto semestre, 14.1% en el segundo semestre y 11.9% en el cuarto semestre. Esto podría sugerir que la muestra está compuesta principalmente por estudiantes en etapas finales de su carrera. La menor presencia de estudiantes en semestres iniciales también puede reflejar factores como la repetición de materias o el hecho de que los estudiantes más avanzados tienen una mayor estabilidad en su formación. En resumen, hay una mayor concentración de estudiantes en los semestres VIII y X, lo que puede indicar una trayectoria académica estable y enfocada en la culminación de la carrera

Figura 2: Edad



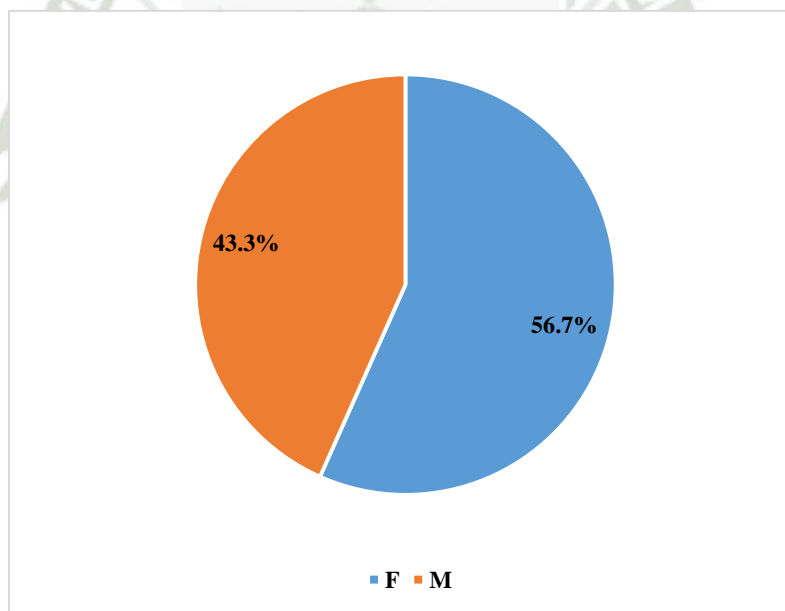
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El Figura refleja la distribución de edades de los estudiantes de la carrera, mostrando que una gran mayoría se encuentra en el rango de 20 a 25 años, con un 71.5% de los encuestados perteneciendo a este grupo. Esto sugiere que la mayor parte de los estudiantes están en sus últimos años de universidad, en la transición hacia el ámbito profesional. El 24.8% de los encuestados tiene entre

17 y 19 años, lo que indica que una proporción significativa de estudiantes aún se encuentra en los primeros semestres de la carrera, posiblemente en su etapa inicial. En contraste, los grupos de edades mayores presentan una representación mucho menor: solo el 2.6% de los estudiantes tiene entre 26 y 30 años y el 1.1% está en el rango de 31 a 35 años. Esto podría sugerir que la carrera es mayormente elegida por personas jóvenes que están comenzando su formación universitaria, con una mínima presencia de estudiantes que retoman la educación a una edad más avanzada. En resumen, la muestra está claramente dominada por estudiantes jóvenes, especialmente aquellos entre los 20 y 25 años, lo que refleja una población estudiantil predominantemente joven en la carrera.

Figura 3: Género



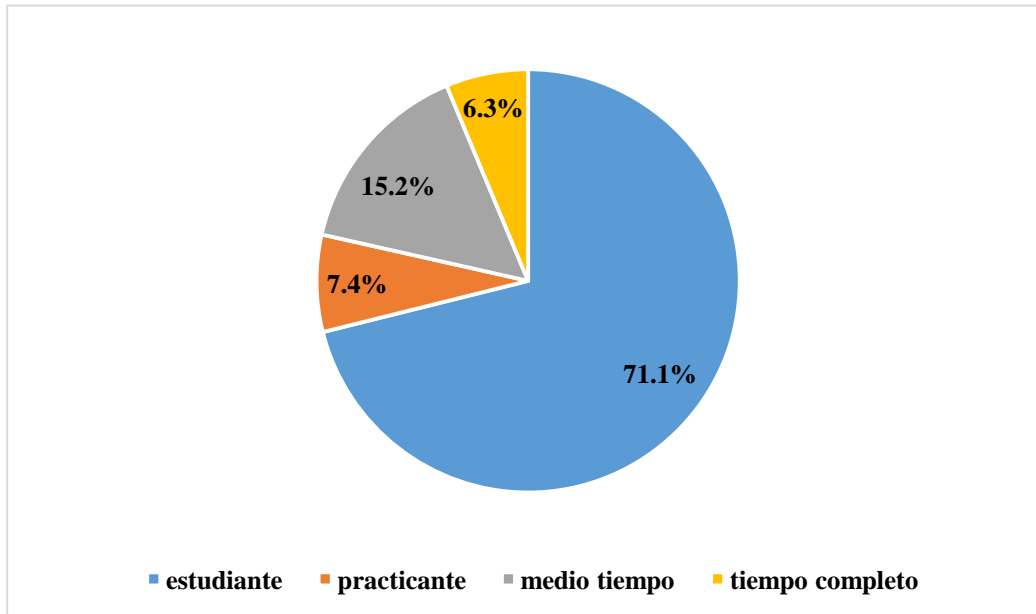
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El Figura muestra la distribución de género de los encuestados, con un 56.7% de las personas identificándose como femeninas y un 43.3% como masculinas. Esto indica que la mayoría de los participantes son mujeres, aunque hay una representación significativa de hombres en la muestra.

La diferencia en los porcentajes sugiere una ligera predominancia del género femenino en la población estudiada, pero también refleja una presencia importante de hombres.

Figura 4: Situación laboral



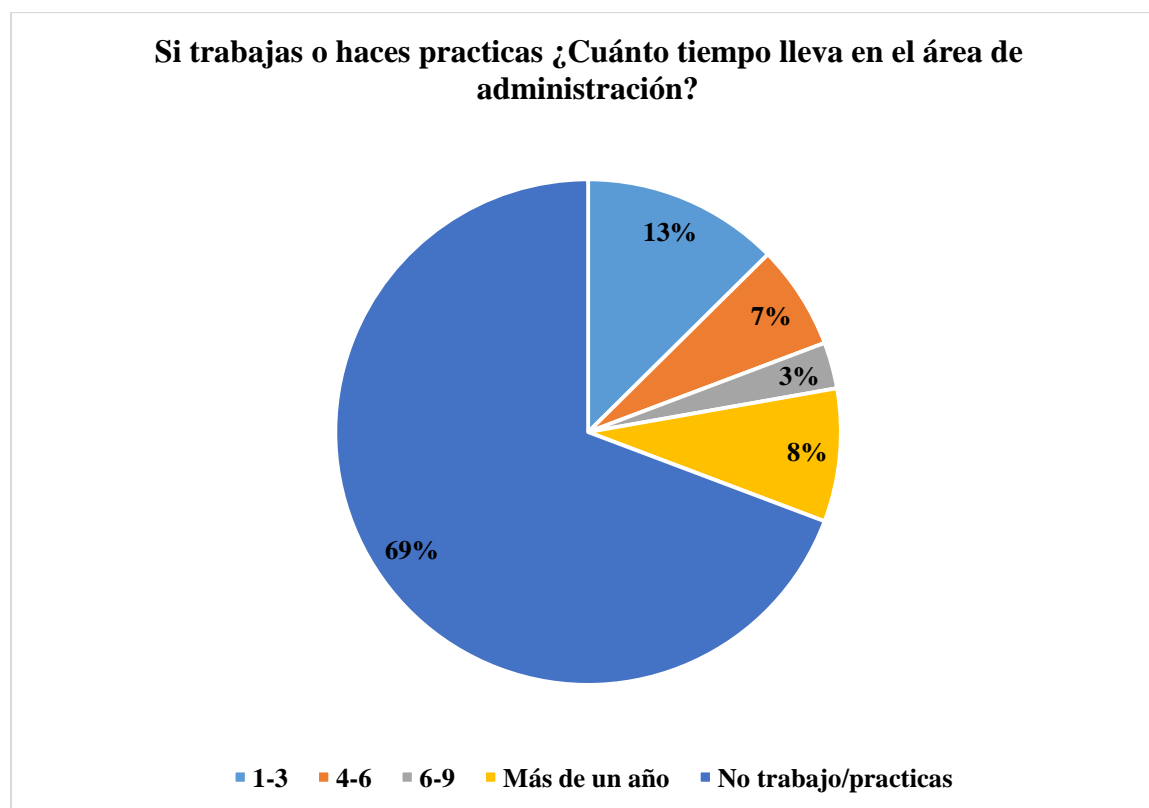
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El Figura muestra la distribución de los encuestados, según su situación laboral. El 71.1% de los encuestados son estudiantes que no están involucrados en actividades laborales o prácticas en administración, lo que podría indicar que aún no han comenzado o no están participando activamente en este tipo de experiencias. El 7.4% de los estudiantes son practicantes, lo que sugiere una proporción pequeña de estudiantes que ya están adquiriendo experiencia. En cuanto a los que trabajan, el 15.2% tiene empleo a medio tiempo, refleja que una cantidad moderada de estudiantes está equilibrando su formación académica con un trabajo parcial. Finalmente, un 6.3% trabaja tiempo completo, lo que es una proporción menor de estudiantes que están totalmente inmersos en

un empleo. En resumen, la mayoría de los estudiantes (71.1%) aún no están involucrados directamente en el ámbito laboral o práctico, mientras que un porcentaje menor está realizando prácticas o trabajos, tanto a medio tiempo como tiempo completo.

Figura 5: Si trabajas o haces practicas



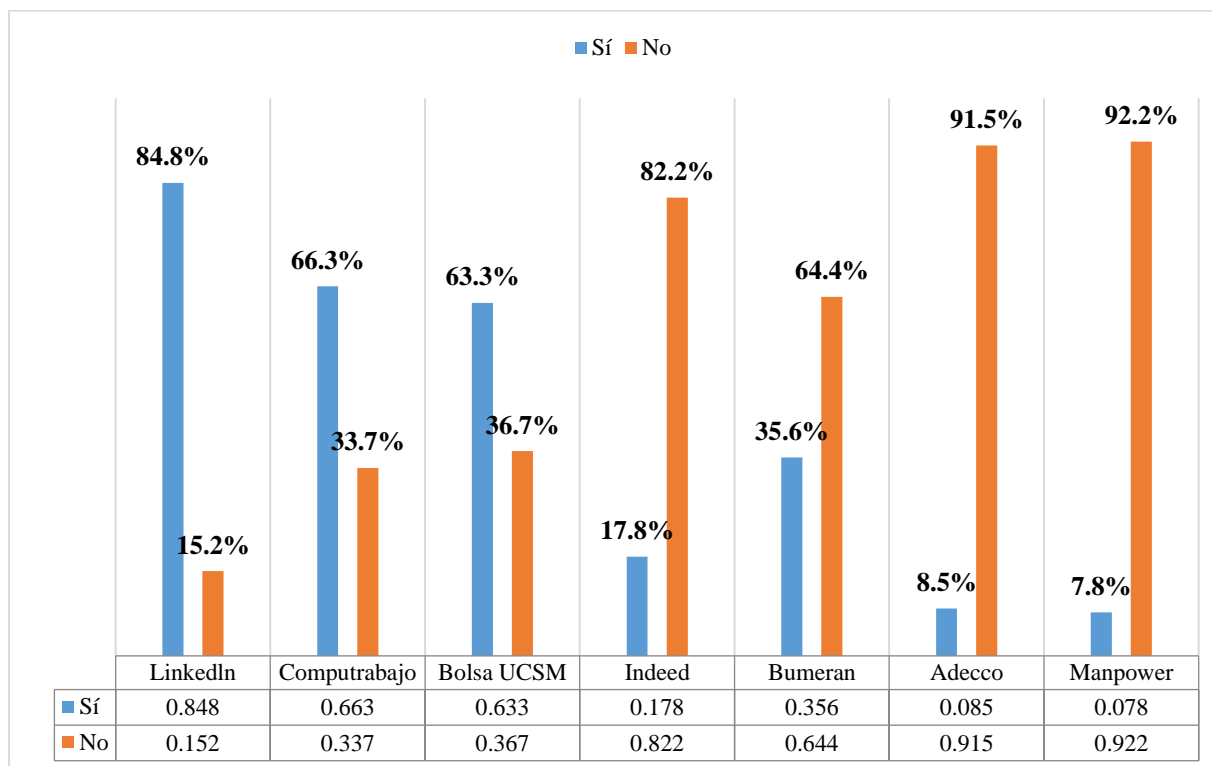
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El Figura muestra que de la población que trabaja o realiza prácticas, un 12.6% ha trabajado entre 1 a 3 meses, seguido por un 8.5% con más de un año en el área, el 6.7% con 4 a 6 meses y solo un 3% con 6 a 9 meses de experiencia. Demostrando que la mayoría de los estudiantes cuentan con una trayectoria corta, es decir que la mayoría está comenzando en el proceso de inserción laboral. Mientras que un 69.3% no ha trabajado ni ha realizado practicas durante el año 2024.

3.1.2. Resultado de las variables de estudio

Figura 6: Plataformas que conoces



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El gráfico muestra que el 84.8% de los encuestados conocen LinkedIn, reflejando la alta familiaridad entre los estudiantes de administración y la plataforma; sin embargo, un 15.2% de los estudiantes todavía no la conoce.

El 66.3% de los encuestados conocen CompuTrabajo, siendo una plataforma relevante, pero con menor reconocimiento a comparación de LinkedIn, mientras que un 33.7% de los estudiantes todavía no la conoce.

El 63.3% de los encuestados conoce la Bolsa de trabajo de la UCSM, esto indica que su reconocimiento es menos popular que LinkedIn y CompuTrabajo a pesar de ser un recurso institucional, mientras un 36.7% de los estudiantes todavía no la conoce.

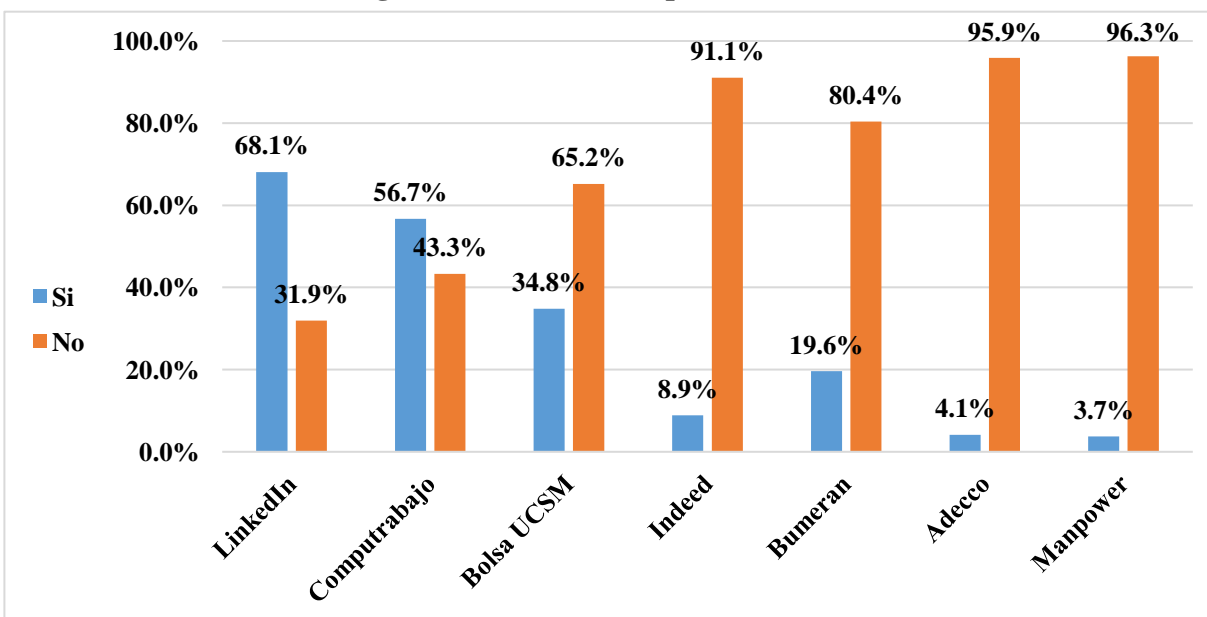
El 17.8% de los encuestados conoce la plataforma Indeed, sugiriendo que esta plataforma es no es una opción reconocida en el mercado laboral peruano, mientras que el 82.2% no está familiarizada con ella.

El 35.6% de los encuestados conoce la plataforma Bumeran, esto no parece ser una opción considerada entre los estudiantes, mientras que el 64.4% de los estudiantes todavía no la reconoce.

Solo un 8.5% de los encuestados conocen la plataforma Adecco, indicando baja presencia de difusión o relevancia en su búsqueda de empleo entre los estudiantes de administración. Mientras el 91.5% no la reconoce.

Manpower tiene una presencia más baja que Adecco e Indeed con un 7.8% de reconocimiento mientras que la mayoría de los estudiantes, un 92.2 no la reconoce.

Figura 7: Plataformas que ha utilizado



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El gráfico sugiere que LinkedIn es la plataforma más usada entre los estudiantes encuestados de administración con el 68.1%, ya que más de la mitad de ellos la han utilizado. Sin embargo, un porcentaje considerable del 31.9% no la ha utilizado.

Un 56.7% de los encuestados ha utilizado la plataforma CompuTrabajo, aunque existe un grupo significativo que no ha recurrido a ella, un equivalente a 43.3% lo que podría indicar que hay otras plataformas de búsqueda de empleo que son relevantes para ellos.

Un tercio de los encuestados, es decir un 34.8% si utiliza la bolsa de trabajo de la UCSM, esto indica que a pesar de no ser una opción popular sigue siendo una opción considerable para los estudiantes. Sin embargo, dos tercios (65.2) no la ha utilizado.

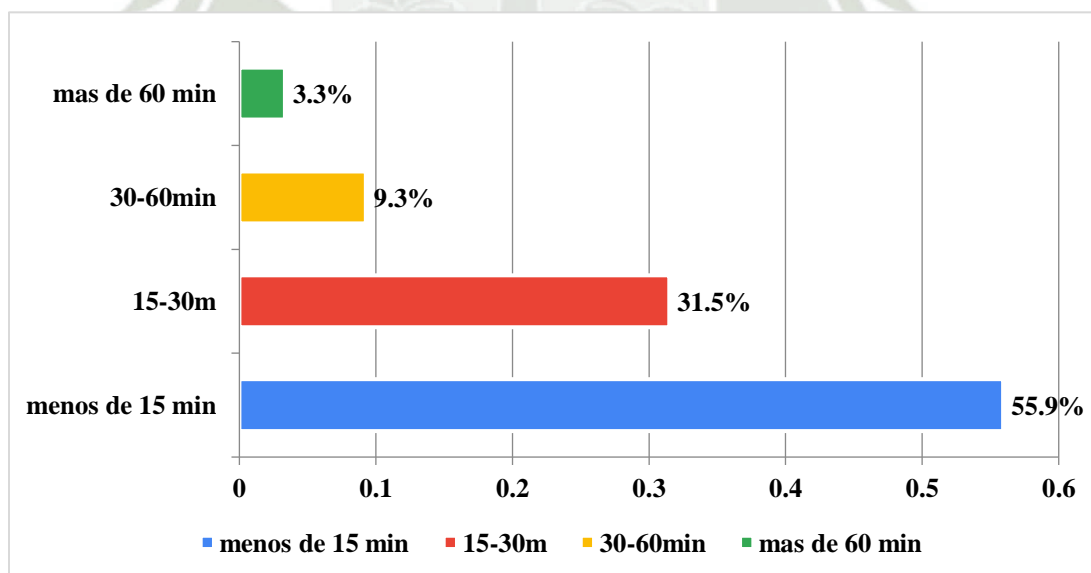
Solo un pequeño porcentaje (8.9%) menos del 10% de los encuestados ha usado Indeed, mientras el 91.1% que no la reconoce. Este contraste es marcado sugiriendo que Indeed no es una plataforma popular a comparación de las otras.

Se observa que el 19.6% de los encuestados ha recurrido a Bumeran, por otro lado, el 80.4% no la ha utilizado.

La grafica también muestra que la mayoría de los encuestados, representada por un 95.9% no ha optado por Adecco como herramienta para encontrar oportunidades laborales. En contraste del 4.1% que sí la reconoce.

Finalmente, Manpower solo cuenta con el 3.7% de presencia dentro de los participantes, mientras que el 96.3% no la reconoce.

Figura 8: Tiempo promedio en cada sesión



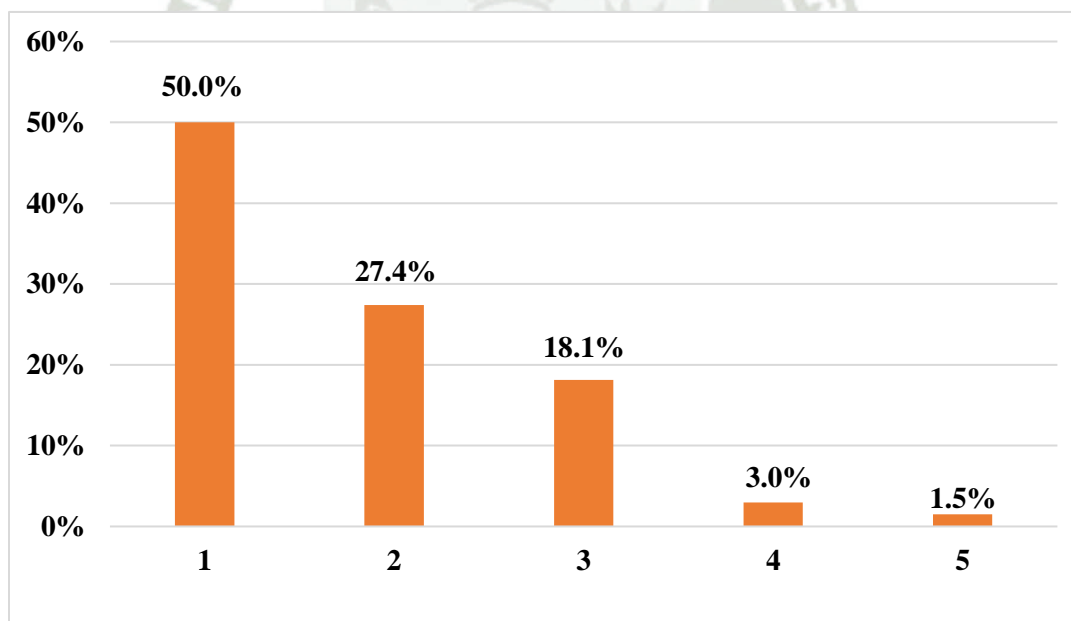
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El Figura muestra el tiempo promedio que los encuestados pasan en cada sesión. La mayoría de los participantes, un 55.9%, dedica menos de 15 minutos por sesión, lo que sugiere que la mayoría de las interacciones son breves. Un 31.5% de los encuestados pasa entre 15 y 30 minutos por sesión, lo que indica que una parte significativa de los usuarios dedica un tiempo moderado a cada sesión. Solo el 9.3% pasa entre 30 y 60 minutos y el 3.3% dedica más de 60 minutos por sesión, lo que muestra que el tiempo prolongado en cada sesión es menos común.

En resumen, la mayoría de los usuarios tienen sesiones cortas, con una disminución notable en el tiempo dedicado a medida que aumenta la duración de la sesión.

Figura 9: Frecuencia de uso



Nota: Encuesta Forms

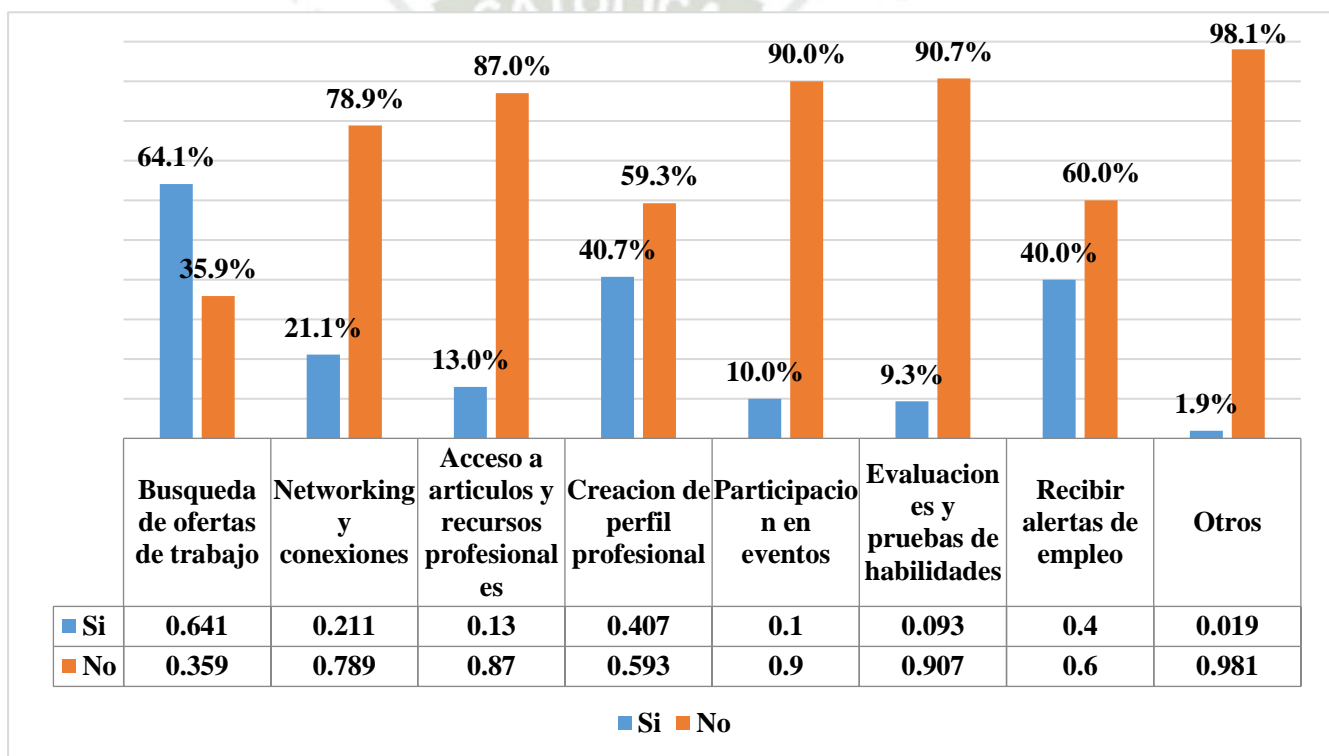
INTERPRETACIÓN

En cuanto a la frecuencia del uso de las plataformas laborales, la frecuencia de uso no es alta debido a que solo el 3% es “frecuente” y el 1.5 % “muy frecuente”. El 50% reporta su uso “muy poco

frecuente” mientras que el 27.4% “poco frecuente”. Finalmente, la posición “neutral” con un 18.1%, no tiene una tendencia clara, es decir, su interacción puede ser irregular dependiendo de diversos factores.

En resumen, la frecuencia de uso de las plataformas muestra una clara tendencia hacia un uso bajo/limitados.

Figura 10: Funciones más utilizadas



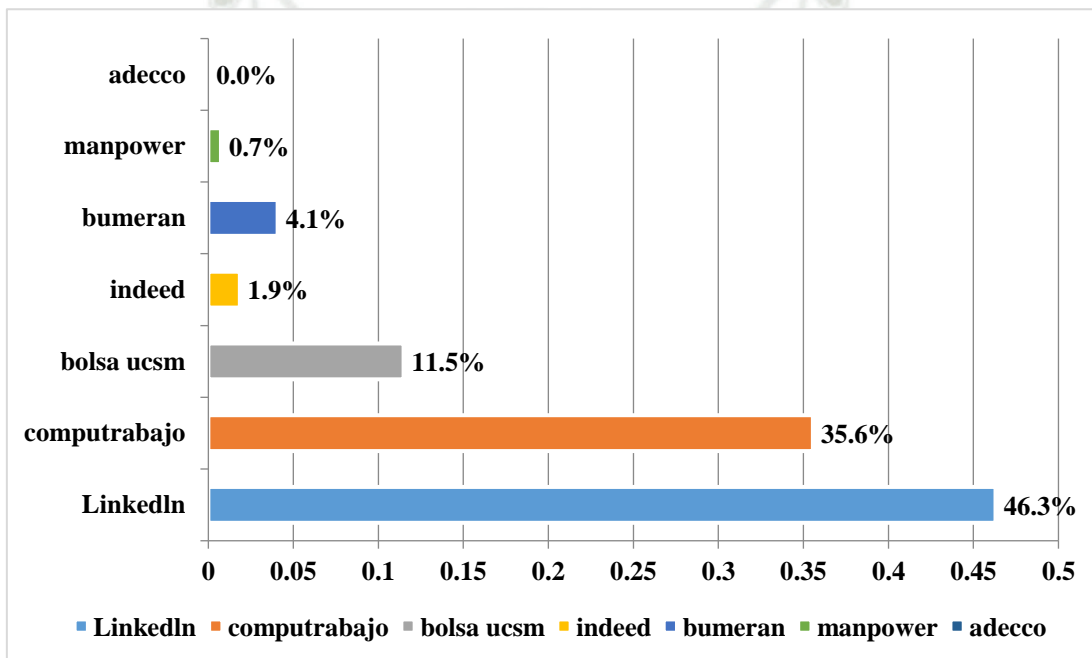
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El grafico evidencia las funciones más utilizadas por los estudiantes en las plataformas laborales, siendo la búsqueda de ofertas de trabajo la principal función con un 64.1%. Otras funciones con una función relevante es la creación de perfil profesional con un 40.7% y la recepción de alertas de empleo con el 40%, lo que sugiere que los participantes buscan visibilizar y acceder a más

oportunidades laboras. Sin embargo, las funciones relacionadas al desarrollo profesional como el networking y conexiones solo representa el 21.1%, el acceso a artículos y recursos profesiones representa el 13%, la participación en eventos el 10% y las evaluaciones de habilidades el 9.3% lo que posiblemente significa la falta de relevancia hacia las funciones que podrían fortalecer su posicionamiento en el mercado laboral.

Figura 11: ¿Cuál es la plataforma que más utilizas?



Nota: Encuesta Forms

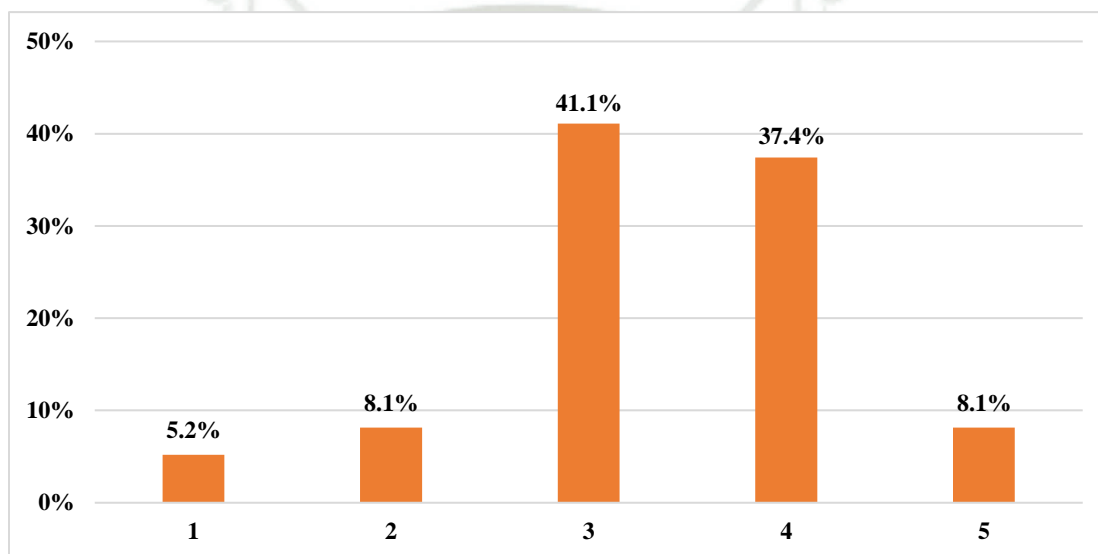
INTERPRETACIÓN

El Figura muestra cuál es la plataforma que más utilizan los encuestados. La plataforma más popular es LinkedIn, con un 46.3% de los participantes, lo que indica que casi la mitad de los encuestados la prefieren por encima de otras opciones. Le sigue Computrabajo, con un 35.6%, mostrando que también es una opción bastante utilizada, pero en menor medida que LinkedIn. Bolsa UCSM es mencionada por el 11.5%, lo que refleja una base de usuarios más pequeña, pero aún relevante, probablemente vinculada a un contexto académico o local. Indeed tiene solo un 1.9%,

lo que indica que es mucho menos utilizada en comparación con las plataformas anteriores. Bumeran es utilizada por el 4.1%, también con una presencia baja. Manpower tiene un 0.7%, y Adecco no es utilizada por ninguno de los encuestados, con un 0.0% de menciones.

En resumen, LinkedIn es la plataforma más utilizada con diferencia, seguida por Computrabajo, mientras que las otras plataformas tienen un uso significativamente menor.

Figura 12: La navegación por la plataforma es intuitiva.



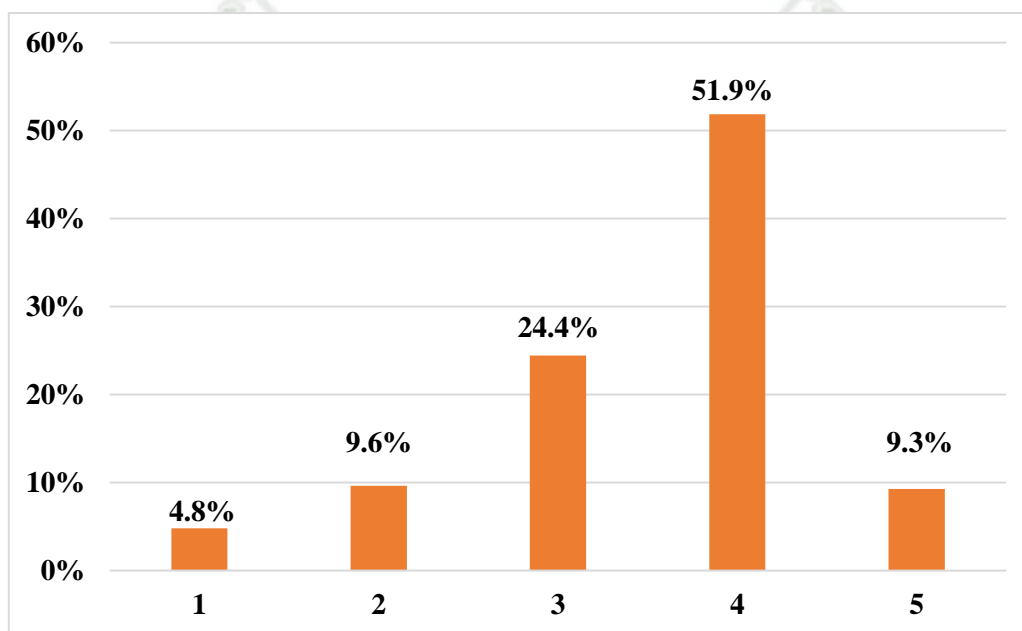
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

La tabla muestra los resultados sobre la navegación por las plataformas, indicando que la mayoría tiene una postura neutral (41.1%) quiere decir que no expresan una inclinación definida hacia la facilidad o dificultad de uso. Por otra parte, en la mayoría (45.5%) de los encuestados considera que la navegación suele ser intuitiva, un 37.4% está de acuerdo y un 8.1% está muy desacuerdo. Mientras que, en su minoría (13.3%) reporta dificultades en la navegación con el 8.1% en desacuerdo y el 5.2% en muy desacuerdo.

Estos resultados sugieren que, la percepción sobre la intuitividad de la navegación en las plataformas laborales muestra una tendencia hacia la neutralidad y el acuerdo, quiere decir que, aunque la mayoría no encuentra grandes dificultades, todavía hay margen de mejora en la usabilidad de las plataformas laborales.

Figura 13: Las páginas de la plataforma cargan rápidamente.



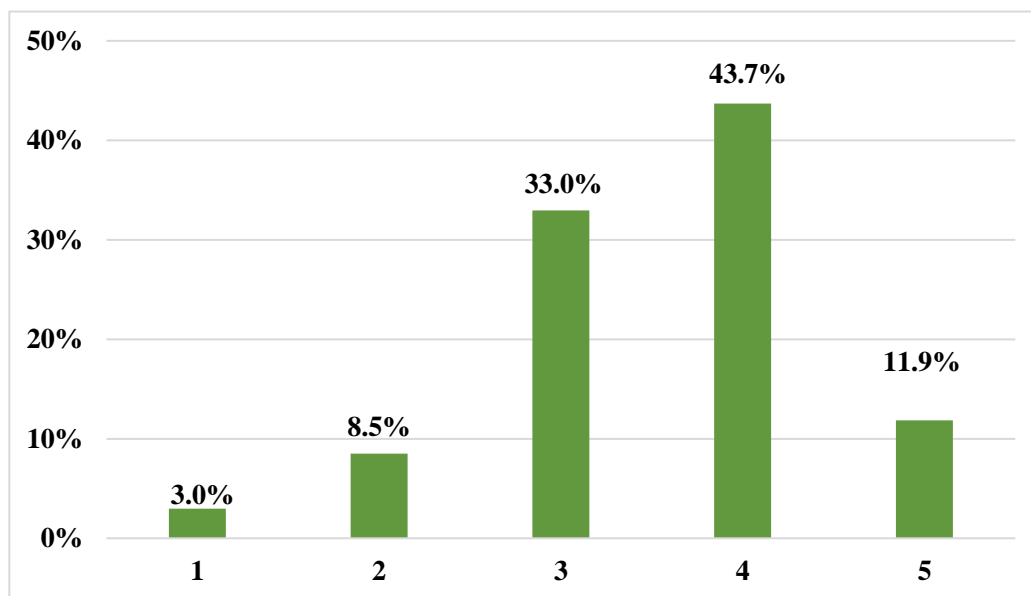
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Se muestra que la mayoría de los encuestados (61.2%) considera que las páginas de las plataformas cargan rápidamente. El 51.9% está de acuerdo y el 9.3% está muy de acuerdo. Por otro lado, el 24.4% muestra una postura neutral, lo que indica que no perciben una velocidad de carga rápida o lenta. Finalmente, la minoría de 14.4% de los estudiantes, se encuentran desacuerdo y el 4.8% muy desacuerdo.

En general, la mayoría considera que las plataformas tienen un buen rendimiento en velocidad de carga.

Figura 14: La función de búsqueda es eficaz y precisa

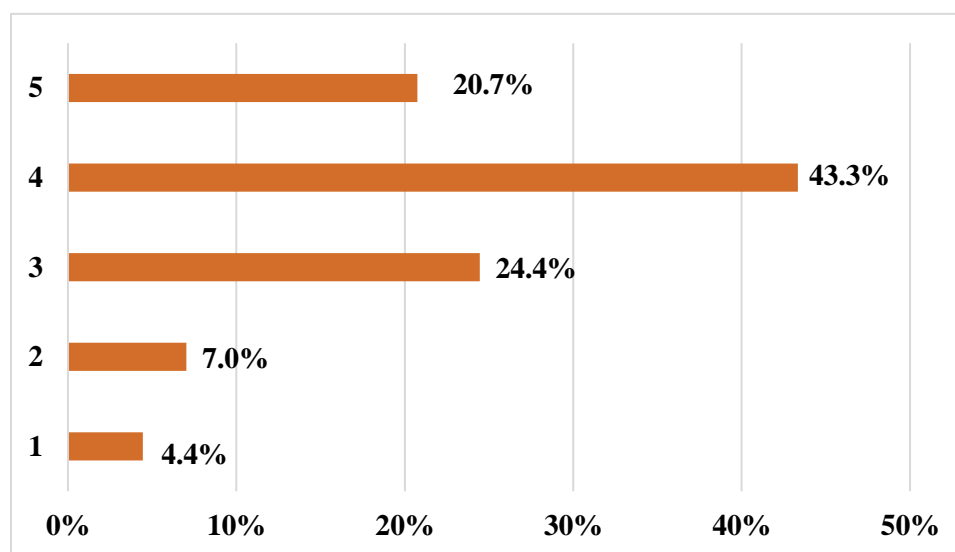


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

En la tabla se observa la percepción de la eficacia y precisión de la función de búsqueda en las plataformas laborales, El 55.6% de los participantes muestran una opinión positiva, con 43.7% de acuerdo y el 11.9% muy de acuerdo. No obstante, el 33% se mantiene neutro o sin capacidad de percepción de la eficiencia o deficiencia en la funcionabilidad. Por otro lado, el 8.5% este desacuerdo y el 3% muy desacuerdo por posibles imprecisiones.

Figura 15: La plataforma es funcional en otros dispositivos (móvil, Tablet, laptop, PC)

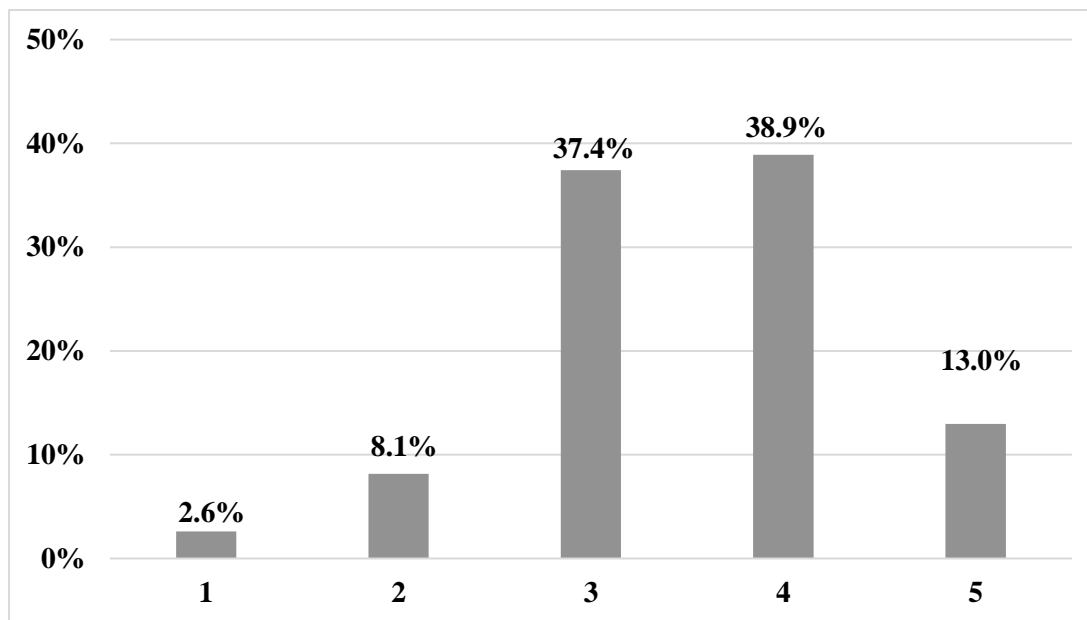


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la funcionabilidad de las plataformas en otros dispositivos como teléfonos móviles, tables, laptops y PC muestra una percepción positiva, con 43.3% de los participantes está de acuerdo y un 20.7% está muy de acuerdo, esto quiere decir un total de 64%. El 24.4% se mantiene neutral, lo que podría decir que este segmento no ha probado las plataformas en otros dispositivos o su experiencia ha sido mixta. Finalmente, un 7% está en desacuerdo y un 4.4% está muy desacuerdo, con un total de 11.4%.

Figura 16: Los formularios son sencillos y rápidos de completar

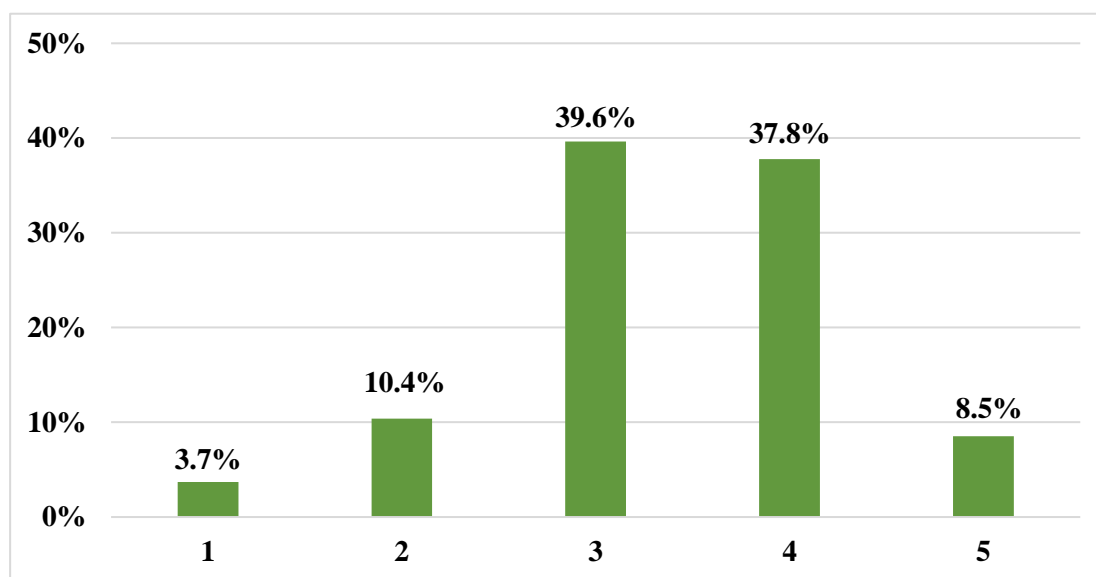


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Se observa una percepción positiva respecto a la sencillez y rapidez de completar los formularios al momento de solicitar un empleo. Un 38.9% es de acuerdo y un 13% muy de acuerdo. Con un total de 51.9% de opiniones positivas. No obstante, un 37.4% se mantiene neutral, significando probablemente que no han contado con una experiencia destacable. Además, un 8.1% está en desacuerdo y un 2.6% muy desacuerdo, con un total del 10.7% de participantes con una postura negativa.

Figura 17: El diseño visual de la plataforma es atractivo.

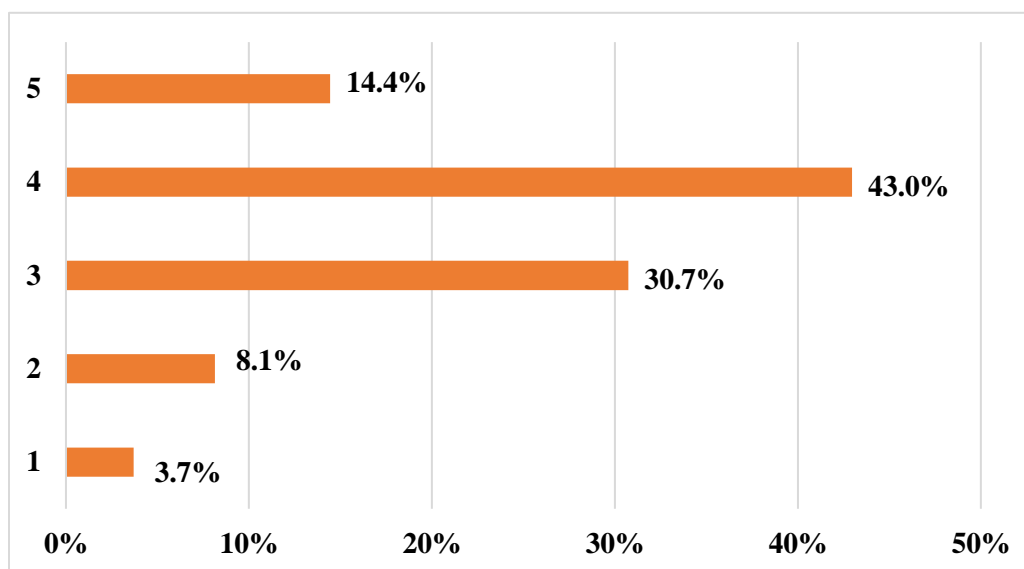


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

La percepción sobre el diseño visual de las plataformas es atractiva para un 43.3%, debido a que un 37.8% está de acuerdo y un 8.5% está muy de acuerdo. El 39.6% se mantiene neutral, posiblemente porque el aspecto visual no es un factor importante para ellos. No obstante, un total de 14.1% desaprueba el diseño visual con el 10.4% en desacuerdo y el 3.7% muy desacuerdo pone de manifiesto la necesidad de posibles mejoras para mejorar el atractivo.

Figura 18: Los colores y la tipografía facilitan la lectura.

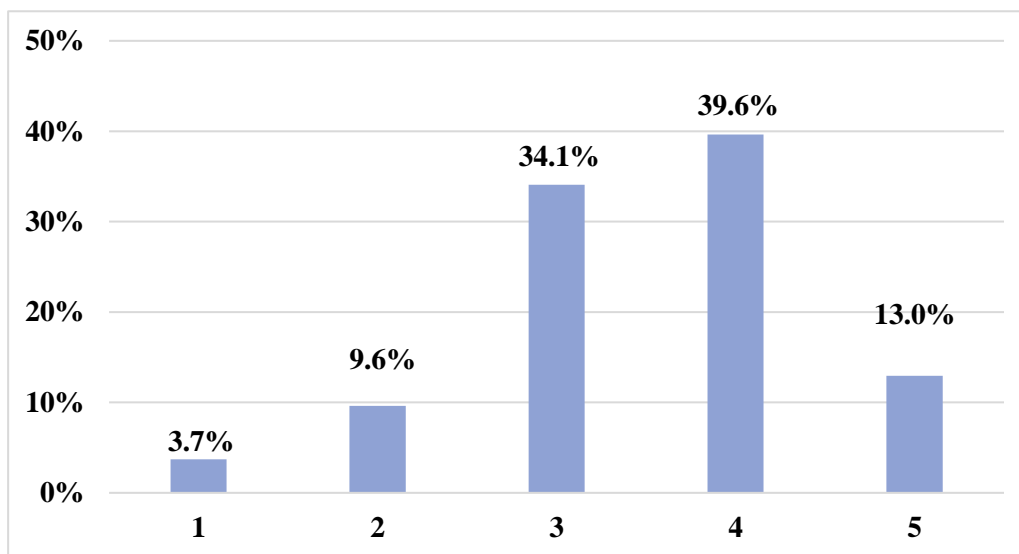


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Los resultados sugieren, que la mayoría de los encuestados tienen una percepción positiva sobre los colores y tipografías de las plataformas (57.4%) con un 43% de acuerdo y un 14.4% muy de acuerdo. Un 30.7% indica una neutralidad, indicando que la legibilidad no es un elemento destacable. La minoría (11.8%) manifiesta problemas con la legibilidad de textos con el 3.7% muy en desacuerdo y el 8.1% en desacuerdo.

Figura 19: Las ofertas de trabajo están actualizadas

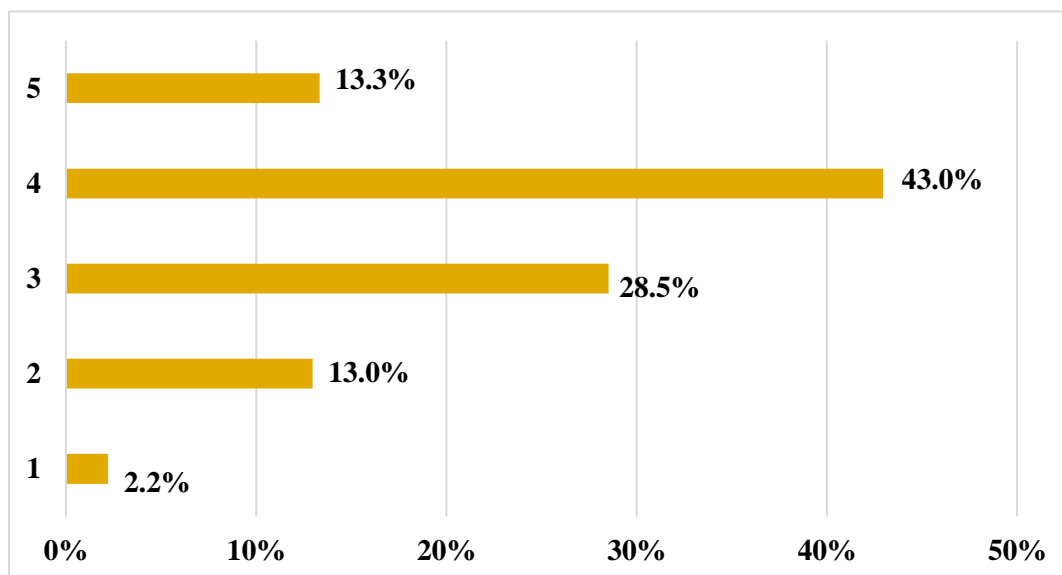


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

EL cuadro muestra que la mayoría de los estudiantes considera que las ofertas de trabajo están actualizadas, ya que un 39.6% está de acuerdo y el 13% muy de acuerdo. Sin embargo, hay un segmento que no tiene una percepción clara sobre la actualización de las ofertas con un 34.1%. Por otro lado, el 9.6% se muestra en desacuerdo, el 3.7% en muy desacuerdo con un total del 13.3% que sugieren que los usuarios no están completamente convencidos sobre la actualización de vacantes.

Figura 20: Las recomendaciones de empleo son relevantes para mi perfil.

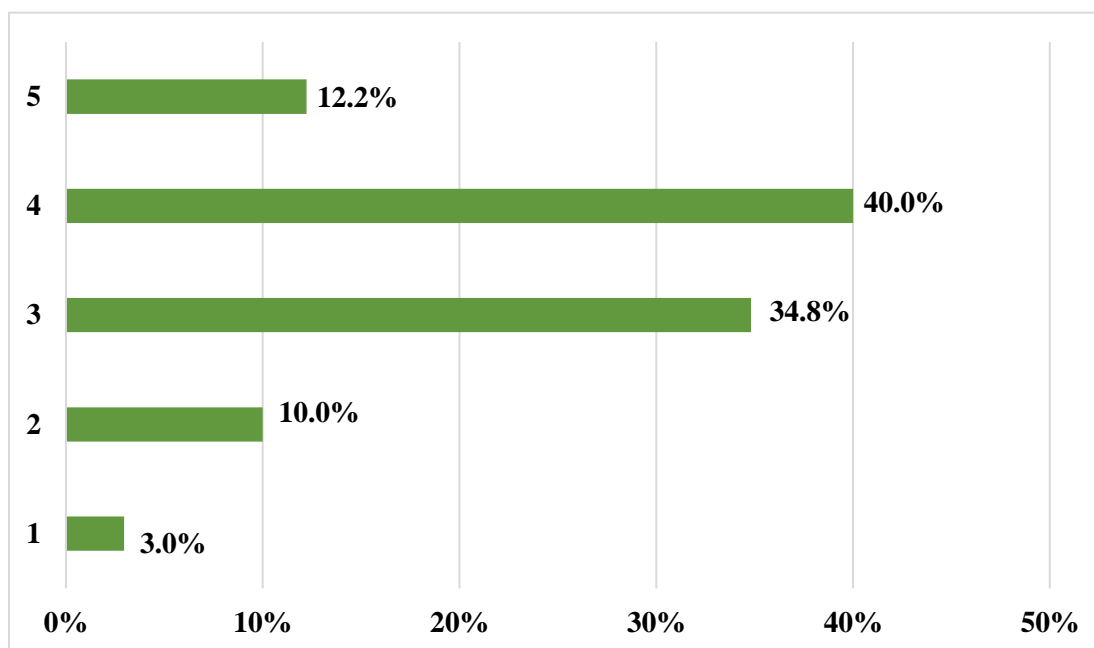


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Los resultados muestran que una mayoría de los encuestados está de acuerdo con las recomendaciones que proporcionan las plataformas laborales, un 43% se encuentra de acuerdo y un 13.3% se encuentra muy de acuerdo. La posición neutral cuenta con el 28.5% lo que sugiere que las recomendaciones no cumplen las expectativas de los usuarios. Por otro lado, el 2.2% está muy desacuerdo y el 13% desacuerdo, lo que evidencia errores de algoritmos lo que significa que hay oportunidades de optimizar la precisión y personalización de las ofertas laborales en función de los perfiles de los usuarios.

Figura 21: El centro de ayuda de la plataforma es útil.

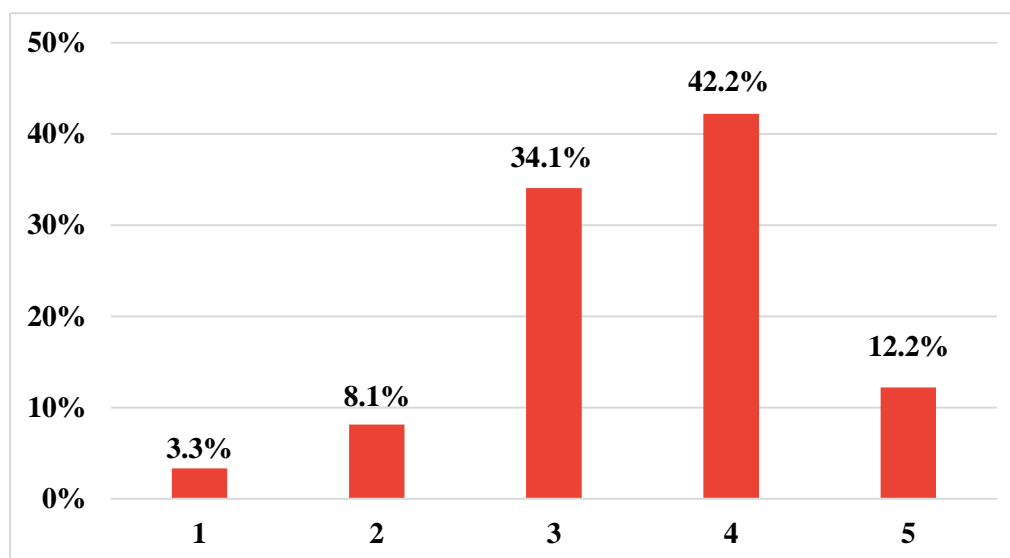


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

La tabla revela un 40% de acuerdo y un 12.2% muy de acuerdo con la percepción útil del centro de ayuda de las plataformas, con más de la mitad de los encuestados (52.2%) No obstante, un 34.8% se mantiene neutral debido a la falta de interacción con el centro de ayuda, es decir no ha recurrido a su servicio. En contraste, el 13% de los encuestados se manifiesta en desacuerdo y muy desacuerdo., sugiriendo una respuesta insuficiente frente a su pedido.

Figura 22: Mis datos personales están protegidos

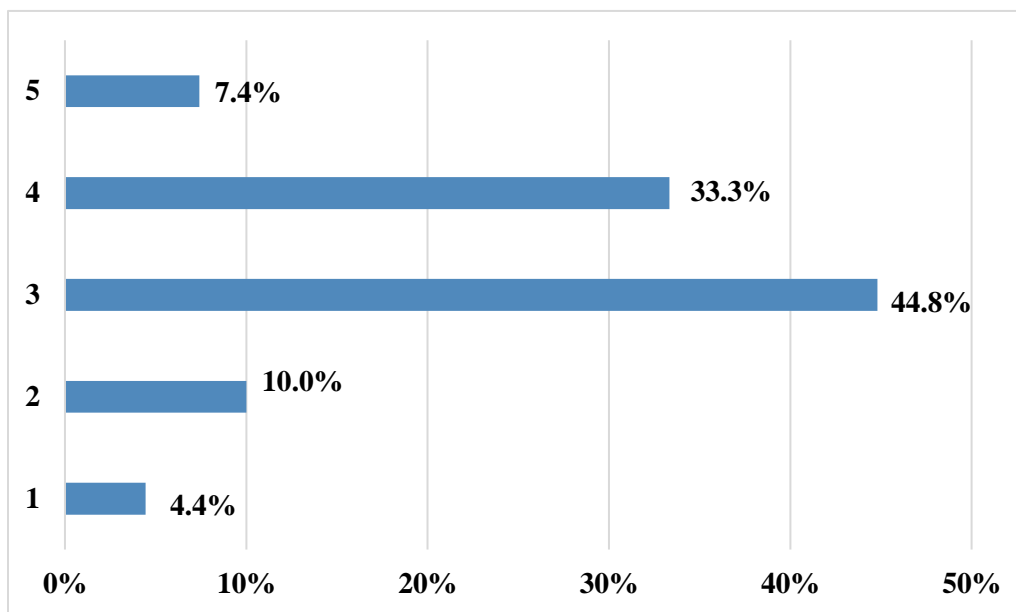


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Se muestra la percepción de la protección de datos por parte del usuario donde el 3.3% y 8.1% de los encuestados se encuentra muy desacuerdo y desacuerdo con la confianza respecto a los datos proporcionados. En total, un 11.4% indica tener preocupaciones sobre la seguridad de sus datos personales. Mientras que un tercio no tiene una opinión clara, con el 34.1%, esto podría sugerir que no tienen información necesaria o no están muy concientizados sobre el tema. Por el contrario, un total de 54.4% de los encuestados se muestra de acuerdo (42.2%) y muy de acuerdo (12.2%) con que sus datos estén protegidos.

Figura 23: La plataforma es transparente sobre el uso de mis datos.

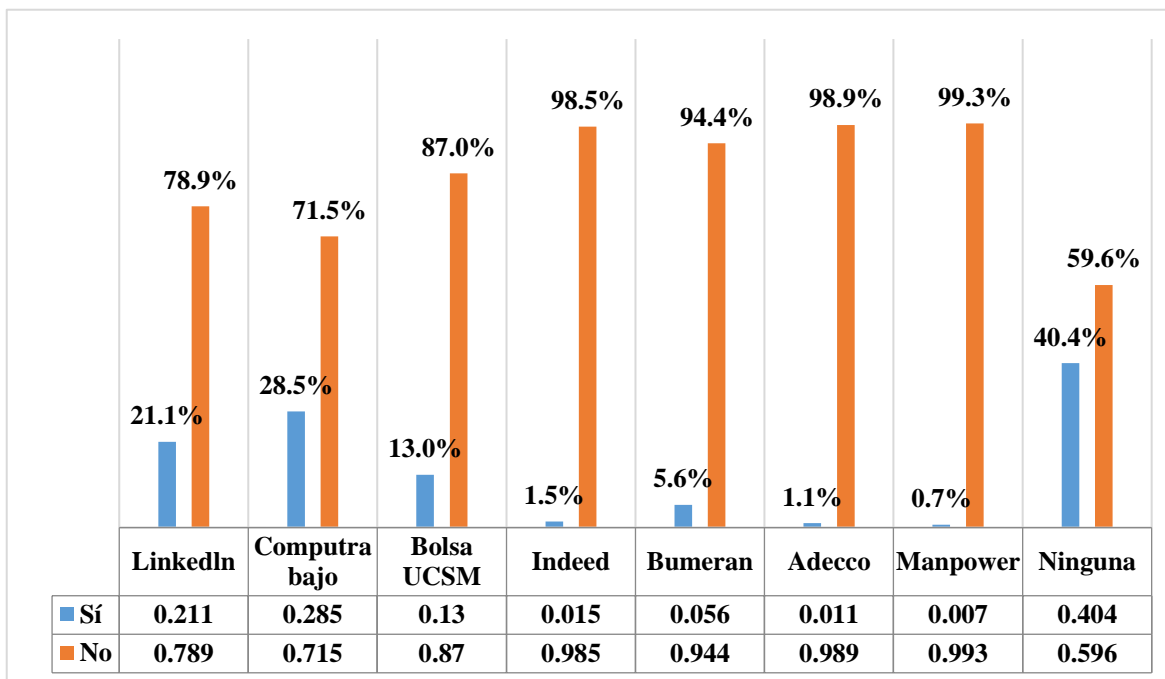


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Este cuadro muestra la percepción de transparencia en el manejo de datos personales por parte de los usuarios. Se señala que la mayoría, un 33.3% se inclina por estar de acuerdo y un 7.4% muy de acuerdo. El 44.8% se refugia en la neutralidad lo que sugiere que los usuarios carecen de una información suficiente sobre el manejo de sus datos. No obstante, un 14.4% expresa desacuerdo o fuerte desacuerdo, evidenciando una falta de confianza en la gestión de datos por parte de las plataformas.

Figura 24. ¿En qué plataforma has conseguido entrevistas este año?



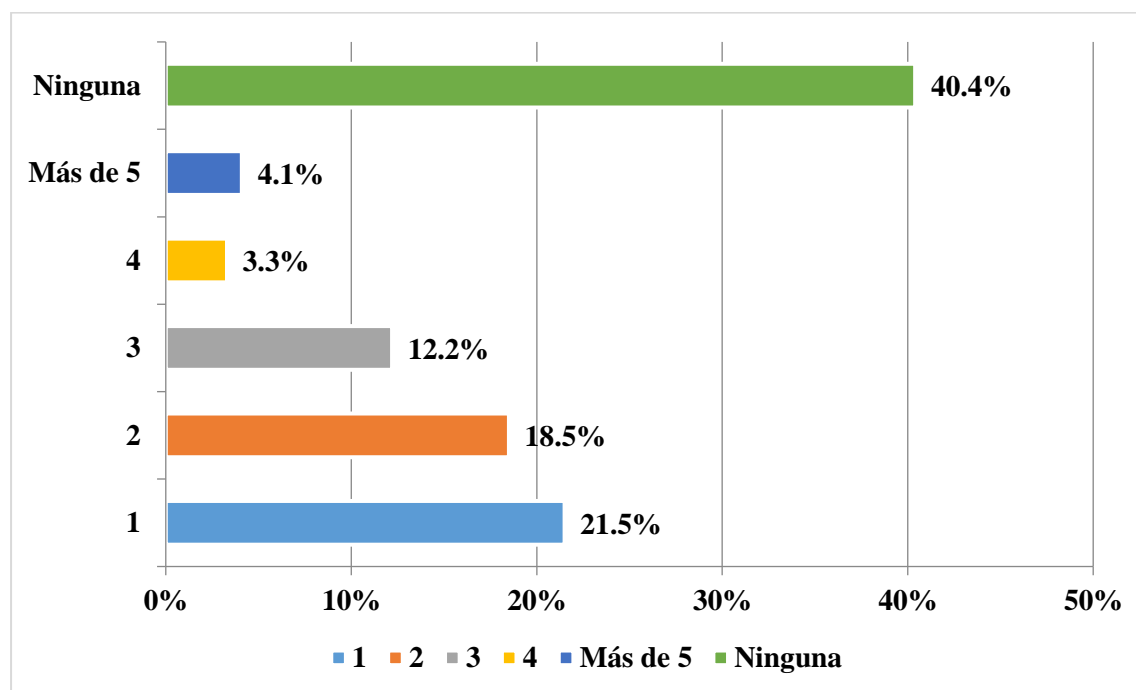
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Este Figura muestra la efectividad de diversas plataformas laborales en la obtención de entrevistas de trabajo para los encuestados. Los resultados indican que LinkedIn (21%), Computrabajo (29%) y la Bolsa de Trabajo UCSM (13%) son las plataformas con mayores tasas de éxito en la generación de entrevistas.

Por otro lado, plataformas como Indeed (2%), Bumeran (6%), Adecco (1%) y Manpower (1%) tienen tasas de éxito muy bajas, lo que sugiere que no son ampliamente efectivas para este grupo de usuarios. Además, un 40% de los encuestados manifestó que no ha conseguido entrevistas en ninguna plataforma, lo que resalta la dificultad que pueden enfrentar los estudiantes para acceder a procesos de selección a través de estos medios.

Figura 25: ¿Cuántas entrevistas laborales has conseguido a través de estas plataformas este año?



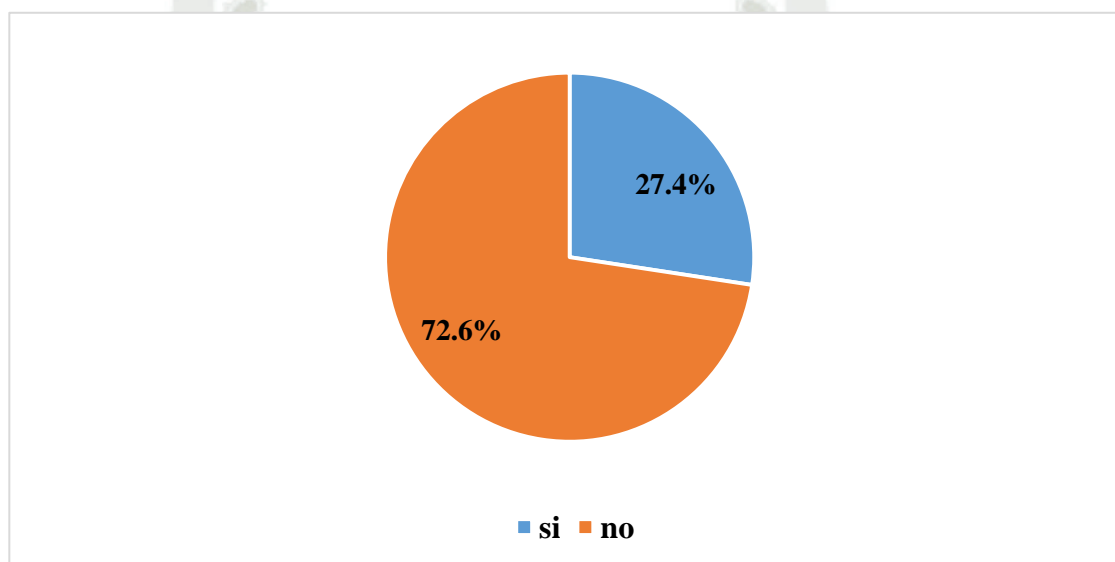
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El Figura muestra la cantidad de entrevistas laborales que los encuestados han conseguido a través de las plataformas este año. Un 40.4% de los usuarios ha indicado que no ha conseguido ninguna entrevista laboral, lo que sugiere que una gran parte de los encuestados no ha tenido éxito en obtener entrevistas a través de estas plataformas. En cuanto a quienes sí han conseguido entrevistas, un 21.5% ha conseguido 1 entrevista, lo que representa la proporción más alta entre los que tuvieron éxito. Un 18.5% ha conseguido 2 entrevistas, y un 12.2% ha conseguido 3 entrevistas, mostrando que el número de entrevistas obtenidas disminuye conforme aumenta la cantidad. Solo un 3.3% ha conseguido 4 entrevistas, y un 4.1% ha conseguido más de 5 entrevistas, lo que representa una pequeña fracción de los encuestados.

En resumen, la mayoría de los usuarios no ha conseguido entrevistas a través de estas plataformas, mientras que aquellos que sí lo han logrado, en su mayoría, han conseguido solo una o dos entrevistas. Las entrevistas múltiples son menos comunes, con una pequeña proporción de usuarios alcanzando más de cinco entrevistas.

Figura 26: ¿Conseguiste empleo después de la entrevista?



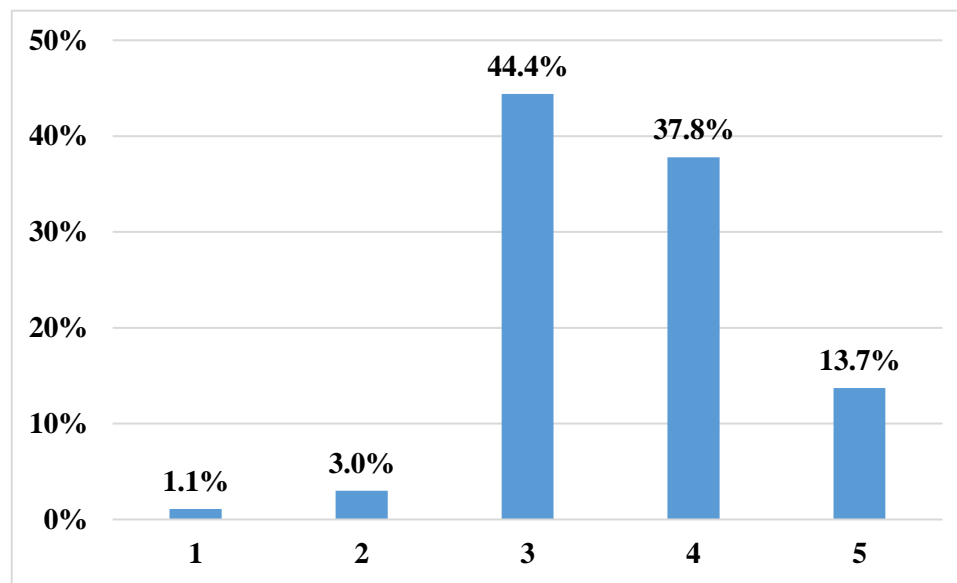
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El Figura muestra los resultados sobre si los encuestados consiguieron empleo después de haber participado en entrevistas laborales a través de las plataformas. Un 72.6% de los usuarios ha indicado que no consiguió empleo después de las entrevistas, lo que refleja que la gran mayoría no tuvo éxito en obtener un trabajo tras pasar por el proceso de entrevistas. En contraste, solo un 27.4% de los encuestados respondió que sí consiguió empleo, lo que sugiere que una proporción más pequeña logró obtener una oferta laboral después de las entrevistas.

En resumen, aunque un número considerable de personas logra ser entrevistado, la tasa de éxito en términos de conseguir empleo después de esas entrevistas es relativamente baja, con solo una cuarta parte de los encuestados alcanzando una oportunidad laboral.

Figura 27: LINKEDLN ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?



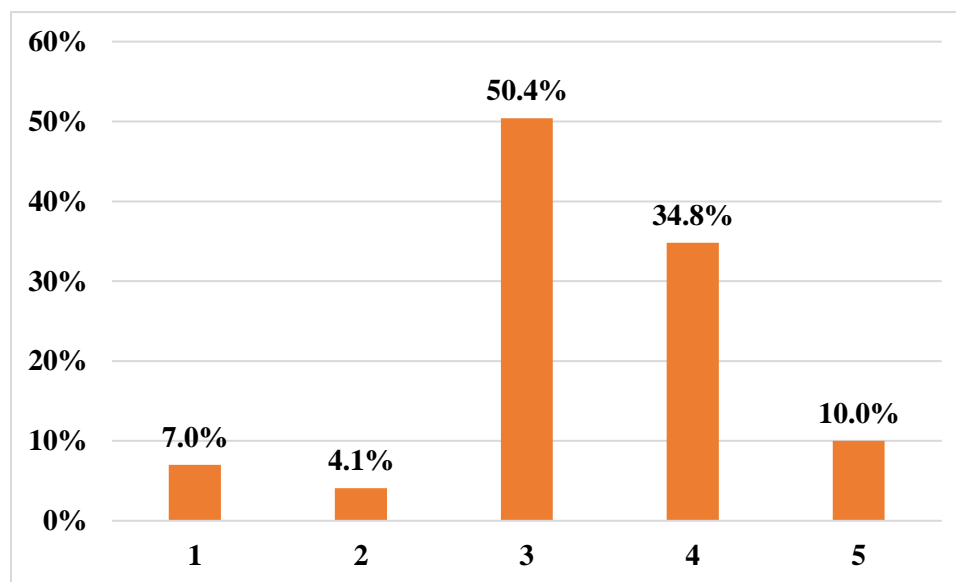
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

LinkedIn es ampliamente reconocida como una plataforma profesional de gran alcance, y los resultados de la encuesta reflejan una percepción mayormente positiva entre los estudiantes de Administración de la UCSM. Un 52.0% de los encuestados considera que esta herramienta es "Útil" (37.8%) o "Muy útil" (13.7%), lo que indica que más de la mitad de los participantes ha encontrado en LinkedIn un recurso valioso para su búsqueda de empleo o desarrollo profesional. No obstante, un significativo 44.4% la califica como "Regular", lo que sugiere que, aunque es una plataforma conocida y utilizada, no necesariamente ha generado resultados concretos para todos. Esto podría explicarse por la falta de oportunidades específicas para estudiantes o la dificultad para destacar en

un entorno altamente competitivo. Por otro lado, solo un 3% la considera "Poco útil" y un 1.1% "Nada útil",

Figura 28: COMPUTRABAJO ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?

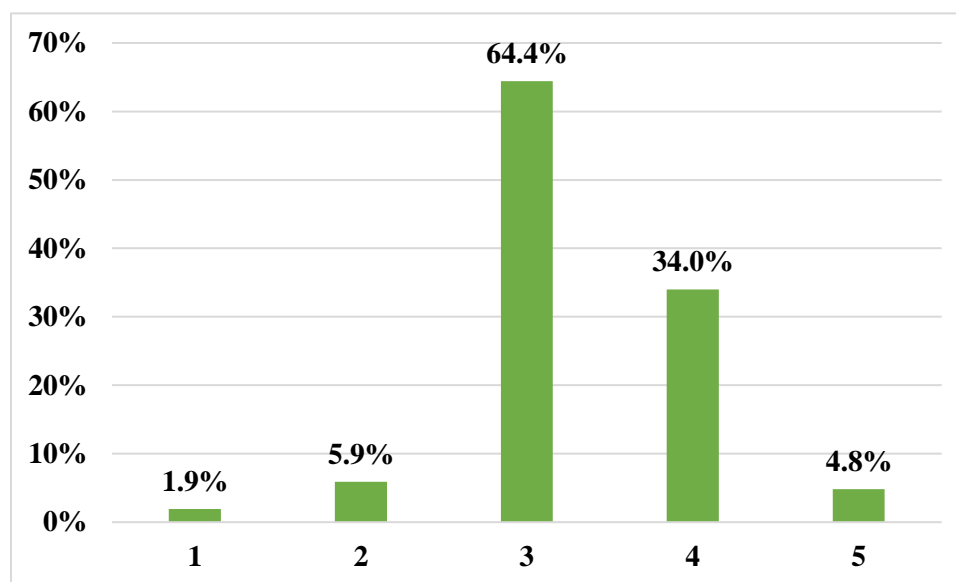


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Computrabajo se posiciona como una de las plataformas con una percepción de utilidad más equilibrada. Casi la mitad de los encuestados (44.8%) la considera "Útil" (34.8%) o "Muy útil" (10.0%), lo que indica que muchos han encontrado oportunidades laborales a través de ella o al menos la perciben como un recurso confiable para la búsqueda de empleo. Sin embargo, el 50.4% de los participantes la califica como "Regular", lo que podría interpretarse de dos maneras: por un lado, algunos pueden haber utilizado la plataforma sin obtener resultados satisfactorios, y por otro, este alto porcentaje también podría deberse a que muchos encuestados simplemente no han explorado su potencial. Es importante destacar que solo un 4.8% la considera "Poco útil" o "Nada útil", lo que reafirma su popularidad y funcionalidad en el mercado laboral peruano.

Figura 29: BOLSA UCSM ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?

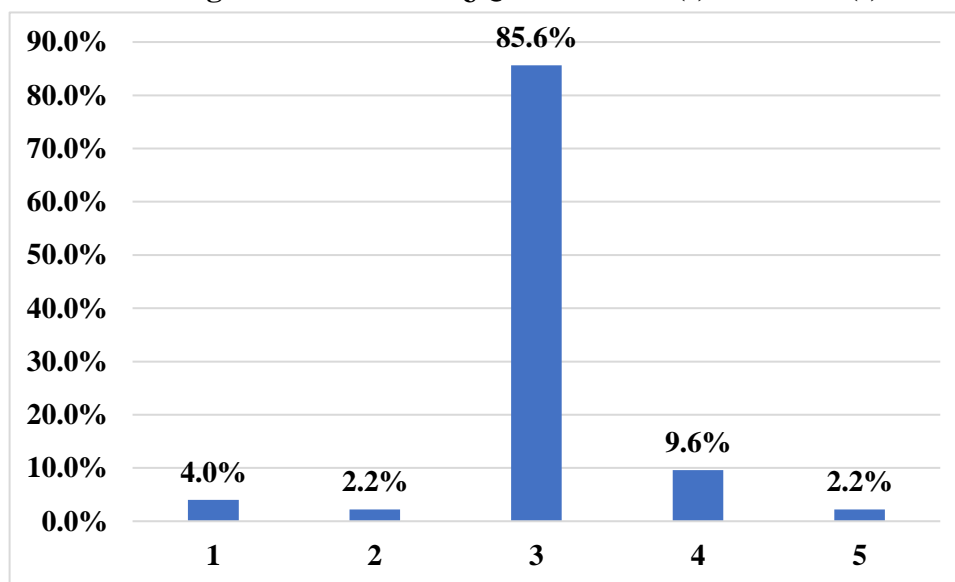


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

La Bolsa de Trabajo de la UCSM, a pesar de estar diseñada específicamente para conectar a los estudiantes con oportunidades laborales afines a su formación, presenta una percepción de utilidad más moderada. Apenas un 27.8% de los encuestados la califica como "Útil" (23.0%) o "Muy útil" (4.8%), lo que indica que, aunque algunos han encontrado en ella una Nota de empleo confiable, su impacto sigue siendo limitado. La gran mayoría, un 64.4%, la evalúa como "Regular", lo que podría reflejar que muchos estudiantes no la han utilizado activamente o que, al hacerlo, no han obtenido respuestas satisfactorias. Este alto porcentaje también podría estar relacionado con una posible falta de diversidad en las ofertas laborales o con una baja actualización de vacantes. Además, un 7.8% de los encuestados la considera "Poco útil" o "Nada útil", lo que evidencia que, aunque la plataforma existe como un recurso institucional, no todos la perciben como una alternativa eficaz para la inserción laboral.

Figura 30: INDEED ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?

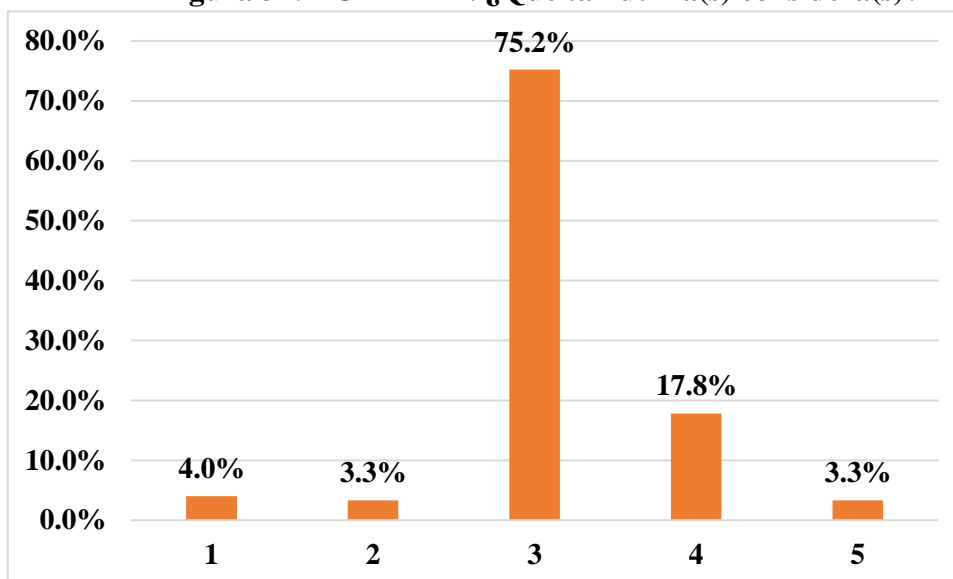


Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Indeed, a pesar de ser una de las plataformas más reconocidas a nivel global en la búsqueda de empleo, presenta la percepción de utilidad más baja entre las plataformas evaluadas. Un abrumador 85.6% de los encuestados la califica como "Regular", lo que sugiere que la mayoría de los estudiantes no la ha utilizado activamente o que, al hacerlo, no ha obtenido resultados significativos. Solo un 11.8% la considera "Útil" (9.6%) o "Muy útil" (2.2%), lo que la posiciona como la opción menos efectiva para la inserción laboral dentro del grupo de estudio. Sin embargo, el hecho de que solo un 2.6% la califique como "Poco útil" o "Nada útil" indica que la plataforma no es percibida de manera negativa, sino más bien como un recurso que no ha sido lo suficientemente explorado o aprovechado. Esto podría deberse a factores como la falta de ofertas laborales dirigidas específicamente a estudiantes o la preferencia por plataformas más locales y con mayor reconocimiento en el mercado peruano.

Figura 31: BUMERAN ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

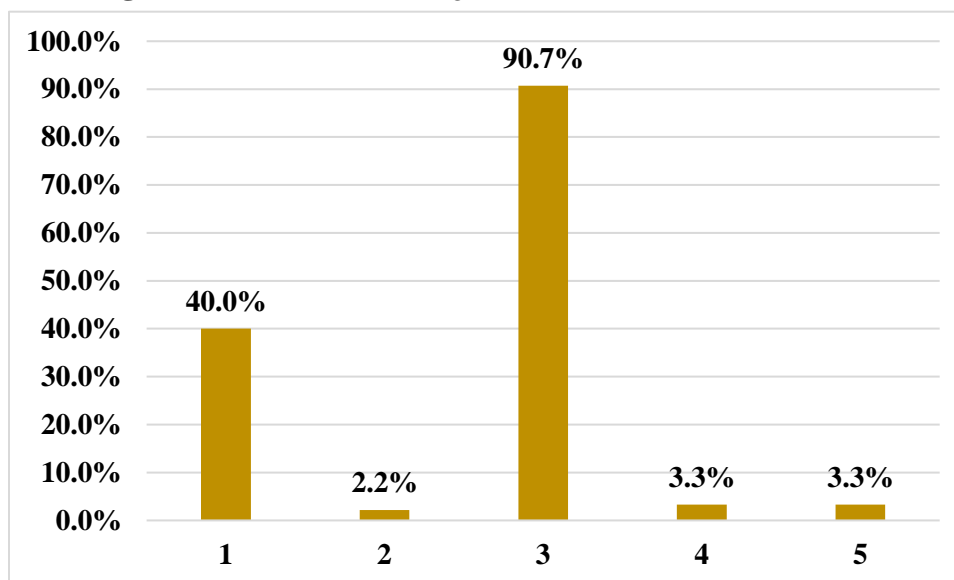
Bumeran, una de las plataformas más conocidas en el ámbito de búsqueda de empleo en Latinoamérica, muestra una percepción de utilidad intermedia entre los estudiantes de Administración de la UCSM. Un 21.1% de los encuestados considera que es "Útil" (17.8%) o "Muy útil" (3.3%), lo que sugiere que, aunque algunos han encontrado oportunidades laborales a través de esta plataforma, no es una herramienta ampliamente efectiva para todos.

Por otro lado, el 75.2% de los encuestados la califica como "Regular", o que sugiere que la mayoría de los encuestados no la ha utilizado o no ha obtenido resultados significativos con ella.

Finalmente, solo un 3.7% la considera "Poco útil" (3.3%) o "Nada útil" (0.4%), lo que sugiere que, aunque su impacto no es muy alto, tampoco es vista como una plataforma completamente ineficaz.

En general, los resultados indican que Bumeran es una opción complementaria en la búsqueda de empleo, pero no la principal Nota de oportunidades para los estudiantes encuestados.

Figura 32: MANPOWER ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

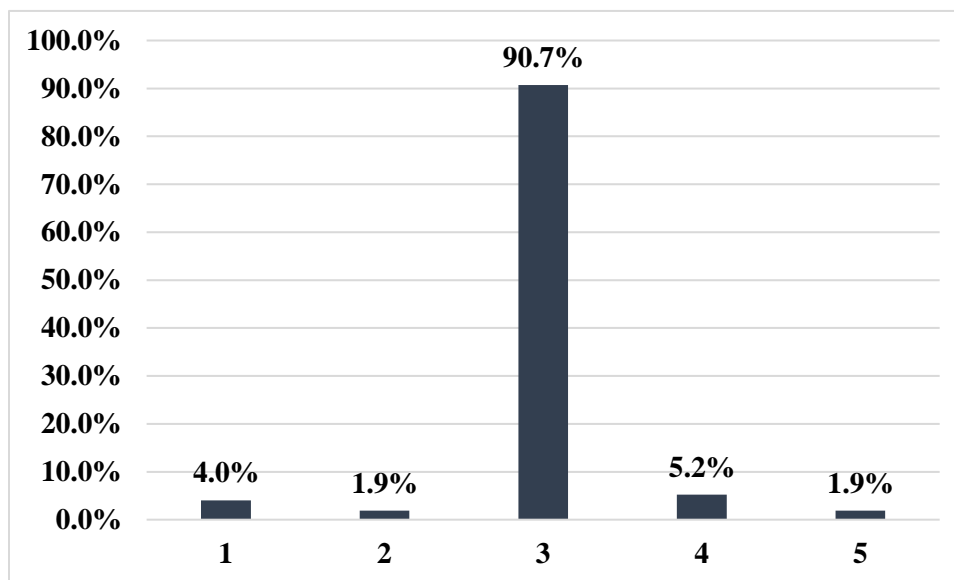
Manpower, una de las agencias de empleo más reconocidas a nivel global, presenta una percepción de utilidad limitada entre los estudiantes de Administración de la UCSM. Los datos muestran que solo un 6.6% de los encuestados considera que es “Útil” (3.3%) o “Muy útil” (3.3%), lo que sugiere que, aunque algunos han encontrado valor en esta plataforma, su impacto en la inserción laboral de los estudiantes es bastante bajo.

Por otro lado, el 90.7% de los encuestados calificó la plataforma como “Regular”. Este porcentaje tan elevado podría reflejar que la mayoría de los estudiantes no ha utilizado activamente Manpower o que su experiencia con la plataforma no ha sido particularmente destacable.

Finalmente, solo un 2.6% la considera “Poco útil” (2.2%) o “Nada útil” (0.4%), lo que sugiere que, si bien su impacto es reducido, no es vista como una opción completamente ineficiente. En general, estos resultados reflejan que Manpower no es una plataforma de referencia en la búsqueda de

empleo para los estudiantes encuestados, posiblemente porque se enfoca en perfiles con mayor experiencia o en sectores que no se alinean completamente con sus aspiraciones profesionales

Figura 33: ADECCO ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

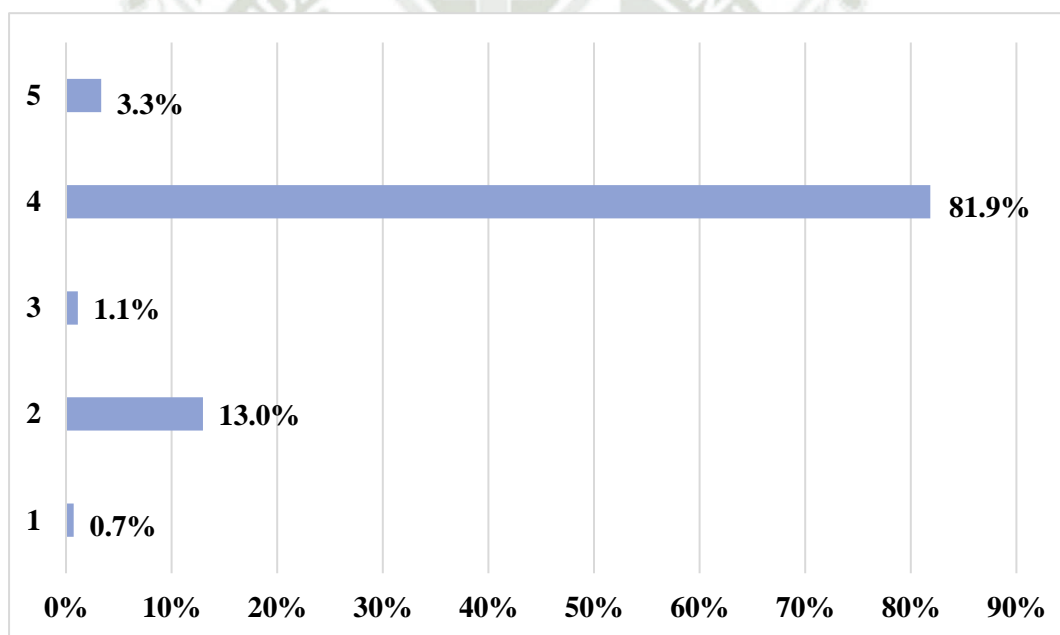
Adecco, otra de las principales empresas de recursos humanos a nivel mundial, parece tener un impacto limitado en la percepción de utilidad de los estudiantes de Administración de la UCSM. Según los datos obtenidos, el 90.7% de los encuestados calificó la plataforma como "Regular", lo que sugiere que la mayoría de los estudiantes no ha tenido una experiencia destacable con esta bolsa de empleo o simplemente no la ha utilizado. Este alto porcentaje puede interpretarse como un indicio de que Adecco no es una de las opciones preferidas dentro del ecosistema de búsqueda laboral de los estudiantes encuestados.

En cuanto a la percepción positiva, solo un 7.1% de los participantes consideró que Adecco es una plataforma "Útil" (5.2%) o "Muy útil" (1.9%). Esto sugiere que, aunque algunos estudiantes han

logrado obtener beneficios concretos de la plataforma, su efectividad general es baja en este grupo. Es posible que la oferta laboral de Adecco no esté alineada con el perfil de los estudiantes de Administración o que sus procesos de reclutamiento sean percibidos como poco accesibles o eficientes.

Por otro lado, el 2.3% de los encuestados la considera "Poco útil" (1.9%) o "Nada útil" (0.4%), lo que indica que hay pocos usuarios con una experiencia completamente negativa.

Figura 34: ¿Considera que la búsqueda de empleo por medio de las plataformas laborales es más rápida que por los medios tradicionales?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Los resultados reflejan que la gran mayoría de los estudiantes de Administración de la UCSM percibe que la búsqueda de empleo a través de plataformas laborales es más rápida en comparación con los medios tradicionales. Un 81.9% de los encuestados expresó estar “De acuerdo” con esta

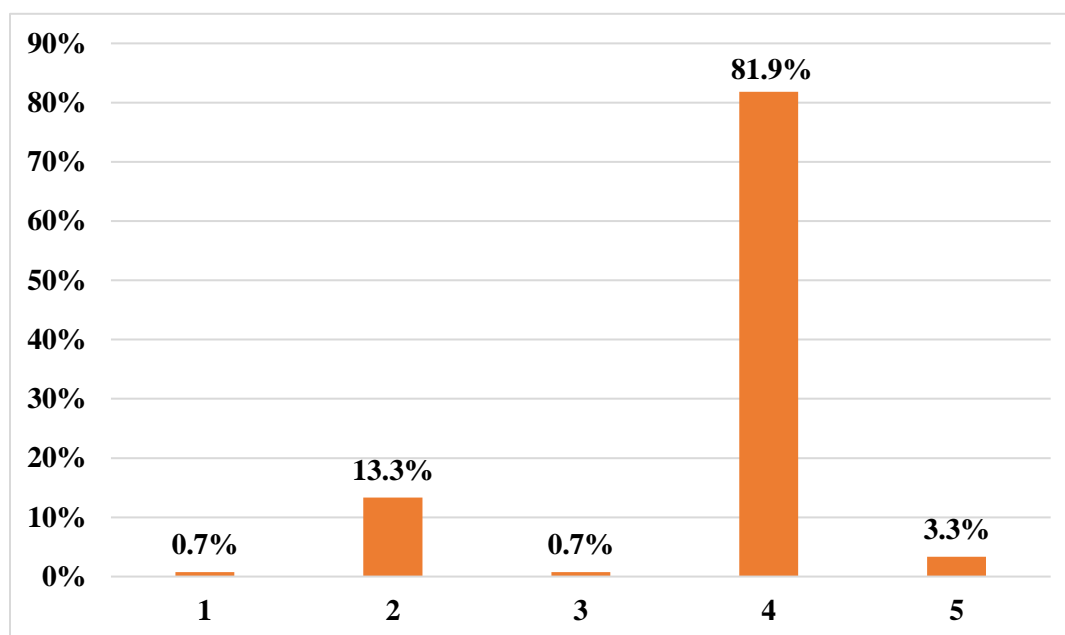
afirmación, mientras que un 3.3% se mostró en “Totalmente de acuerdo”, lo que indica que más del 85% de los participantes considera que estas plataformas agilizan el proceso de inserción laboral. Este alto porcentaje sugiere que las plataformas digitales han logrado posicionarse como herramientas eficaces y eficientes para la búsqueda de empleo, probablemente por su accesibilidad, la cantidad de ofertas publicadas y la posibilidad de postular de manera inmediata.

Por otro lado, un 13% de los encuestados manifestó estar “En desacuerdo”, lo que sugiere que, si bien la mayoría percibe una mayor rapidez en la búsqueda de empleo a través de estas plataformas, aún existe un grupo que considera que los medios tradicionales pueden ser igual de efectivos o incluso superiores en términos de velocidad. Esto podría deberse a experiencias personales, como haber conseguido empleo mediante recomendaciones, redes de contactos o convocatorias directas en empresas.

Finalmente, un 1.1% optó por una postura neutral, al responder “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, lo que indica que un pequeño grupo de encuestados no percibe una diferencia clara entre ambos métodos. Asimismo, solo un 0.7% expresó estar en “Totalmente desacuerdo”, lo que demuestra que la percepción negativa sobre la rapidez de las plataformas laborales es prácticamente inexistente.

En general, estos resultados reflejan que las plataformas digitales han logrado consolidarse como el medio preferido para la búsqueda de empleo, al menos en términos de rapidez, destacando su eficiencia en comparación con los medios tradicionales como la entrega de currículums en físico o el uso de contactos personales.

Figura 35: ¿Crees que las plataformas laborales son más sencillas que los medios tradicionales?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Los resultados reflejan que una amplia mayoría de los estudiantes de Administración de la UCSM percibe que las plataformas laborales son más sencillas de usar en comparación con los medios tradicionales. Un 81.9% de los encuestados expresó estar "De acuerdo" con esta afirmación, mientras que un 3.3% indicó estar "Totalmente de acuerdo". Esto sugiere que aproximadamente el 85% de los estudiantes encuentra en estas herramientas digitales una mayor facilidad de uso, probablemente debido a la automatización de procesos como la carga de currículums, la postulación en un solo clic y la posibilidad de filtrar empleos según criterios específicos.

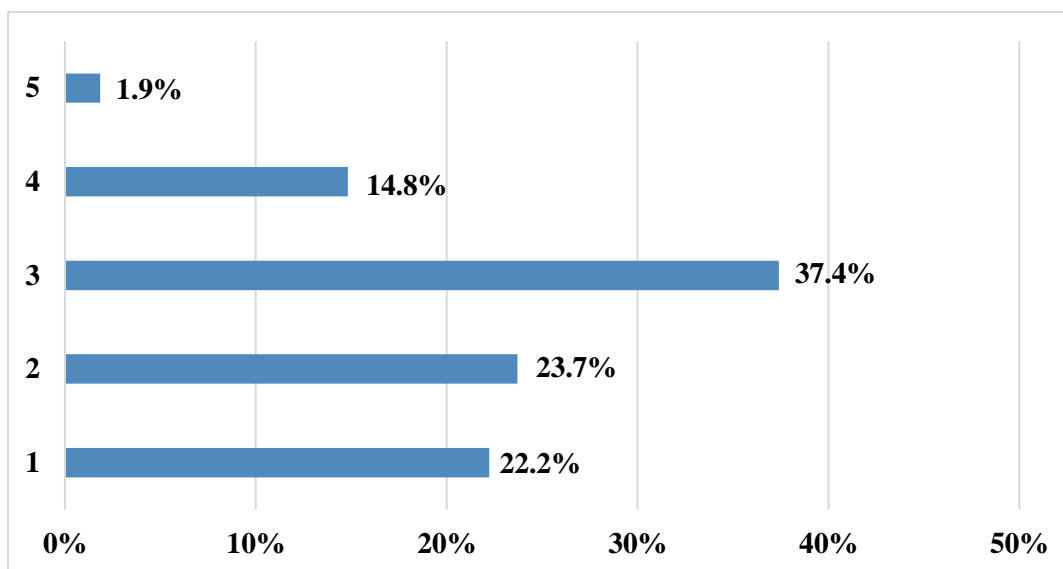
Por otro lado, un 13.3% de los encuestados manifestó estar "En desacuerdo", lo que indica que un sector de los participantes no encuentra que las plataformas sean necesariamente más sencillas que los medios tradicionales. Esto podría deberse a la complejidad de algunos portales laborales, la

exigencia de registrar múltiples datos o la posible dificultad en el seguimiento de postulaciones. También puede reflejar la preferencia de algunos estudiantes por métodos tradicionales como el contacto directo con empleadores o la entrega física de currículums, donde pueden percibir un mayor control sobre el proceso.

Finalmente, un 0.7% de los encuestados adoptó una postura neutral al seleccionar la opción "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que indica que un pequeño grupo no percibe una diferencia clara entre ambos métodos. Asimismo, solo un 0.7% indicó estar en "Totalmente desacuerdo", lo que refleja que la percepción negativa sobre la sencillez de las plataformas es prácticamente marginal.

En general, estos resultados sugieren que las plataformas laborales han logrado posicionarse como herramientas de búsqueda de empleo no solo eficientes, sino también accesibles y fáciles de usar para la mayoría de los estudiantes. Su diseño intuitivo y la digitalización de procesos parecen haber simplificado significativamente la experiencia en comparación con los medios tradicionales, lo que refuerza su popularidad y uso extendido en la actualidad.

Figura 36: ¿Ha tenido contacto con empleadores a través de las plataformas laborales?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Los resultados muestran que una mayoría significativa de los estudiantes no ha tenido contacto directo con empleadores a través de las plataformas laborales o tiene una percepción negativa al respecto. Un 22.2% de los encuestados indicó estar "Totalmente en desacuerdo" con la afirmación de haber tenido contacto con empleadores, mientras que un 23.7% se mostró simplemente "En desacuerdo". Esto significa que casi la mitad de los encuestados (45.9%) no ha logrado establecer comunicación con reclutadores por este medio, lo que puede reflejar una baja tasa de respuesta por parte de las empresas o una falta de interacción efectiva dentro de estas plataformas.

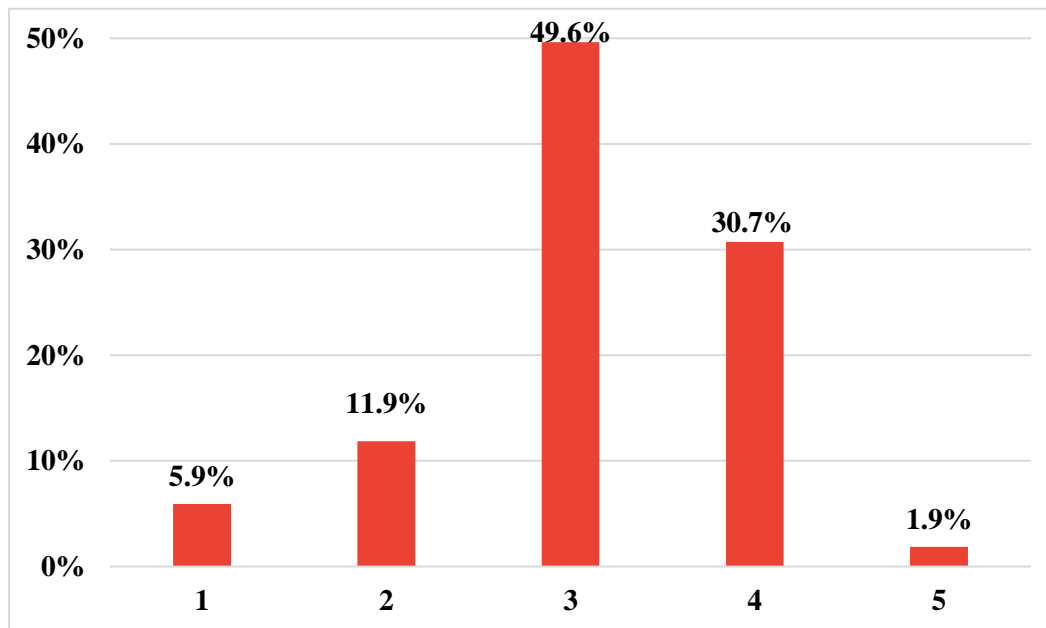
Por otro lado, el 37.4% de los participantes optó por una postura neutral al marcar "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que sugiere que este grupo pudo haber tenido experiencias limitadas o ambiguas con los empleadores. Es posible que algunos hayan recibido respuestas automáticas o

que, aunque hayan postulado a ofertas laborales, no hayan conseguido una conversación directa con reclutadores.

En contraste, solo un 14.8% de los encuestados estuvo "De acuerdo" con haber tenido contacto con empleadores a través de las plataformas, y un 1.9% manifestó estar "Totalmente de acuerdo". Esto significa que menos del 17% de los estudiantes ha experimentado una interacción clara y efectiva con los reclutadores, lo que pone en evidencia una brecha entre la postulación y el contacto real dentro de estos portales de empleo.

En general, estos resultados sugieren que, si bien las plataformas laborales pueden facilitar el acceso a ofertas de trabajo, no garantizan necesariamente una comunicación fluida con los empleadores. Factores como la alta competencia en línea, la falta de respuesta por parte de las empresas o la ausencia de mecanismos efectivos de interacción podrían explicar por qué la mayoría de los estudiantes no logra establecer contacto directo con los reclutadores, lo que podría ser un aspecto para mejorar en el diseño y funcionamiento de estas herramientas digitales.

Figura 37: ¿Considera que las respuestas de los empleadores a través de estas plataformas son rápidas y útiles?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Los resultados reflejan una percepción mixta sobre la rapidez y utilidad de las respuestas de los empleadores en las plataformas laborales. Un 5.9% de los encuestados manifestó estar "Totalmente en desacuerdo" con que las respuestas sean rápidas y útiles, mientras que un 11.9% expresó estar "En desacuerdo". En conjunto, esto significa que aproximadamente un 18% de los estudiantes tiene una opinión negativa sobre la eficiencia de la comunicación con los reclutadores a través de estas plataformas. Esta percepción puede deberse a la falta de respuestas oportunas o a la poca claridad de las mismas, lo que genera frustración en los postulantes.

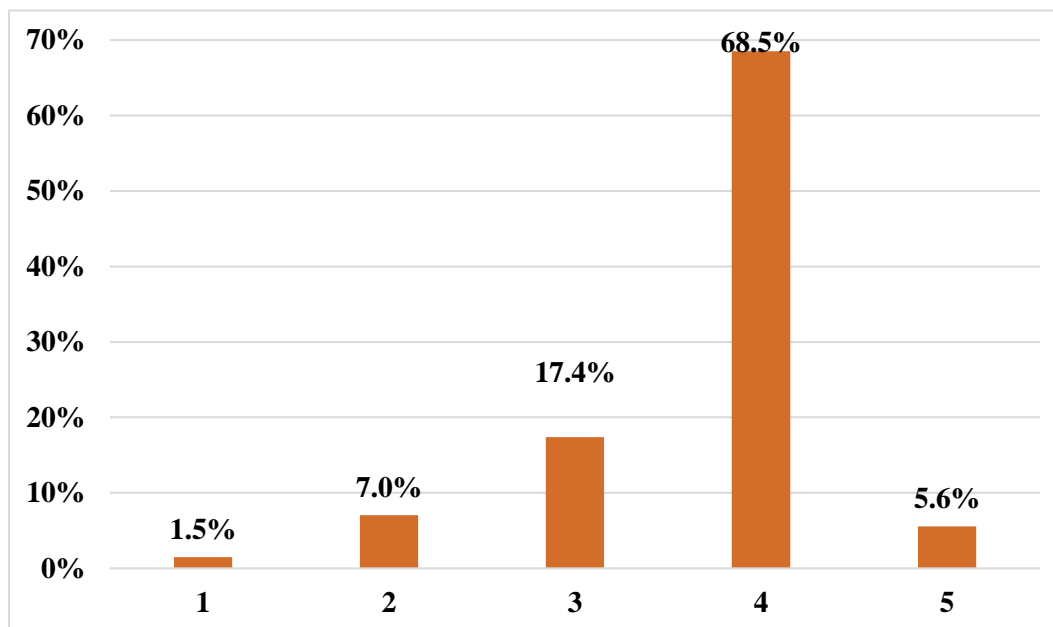
Por otro lado, el 49.6% de los encuestados optó por la opción "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que indica que casi la mitad de los estudiantes no tiene una postura definida sobre el tema. Esta

respuesta sugiere que muchos de ellos pueden haber tenido experiencias variables, en las que algunas respuestas fueron oportunas y útiles, mientras que otras fueron tardías, genéricas o poco informativas. También es posible que parte de este grupo no haya recibido respuestas suficientes como para emitir un juicio claro.

En contraste, un 30.7% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con que las respuestas de los empleadores son rápidas y útiles, y un 1.9% estuvo "Totalmente de acuerdo". En total, esto significa que cerca de un 32.6% de los estudiantes ha tenido una experiencia favorable en términos de comunicación con los empleadores, lo que indica que, si bien hay espacio para mejoras, algunos usuarios sí perciben estas plataformas como herramientas funcionales para obtener respuestas efectivas en sus procesos de búsqueda de empleo.

En conclusión, aunque una parte significativa de los encuestados ha encontrado respuestas útiles y oportunas en las plataformas laborales, la mayoría de los estudiantes (casi el 68%) tiene una opinión neutral o negativa sobre la rapidez y efectividad de las respuestas de los empleadores. Esto resalta la necesidad de mejorar los tiempos de respuesta y la calidad de la comunicación dentro de estas plataformas, ya sea a través de sistemas de retroalimentación más efectivos, una mayor participación de los reclutadores o la implementación de mecanismos que garanticen una mejor interacción entre empresas y postulantes

Figura 38: ¿Las ofertas laborales que encuentra en esta plataforma coinciden con su perfil profesional?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

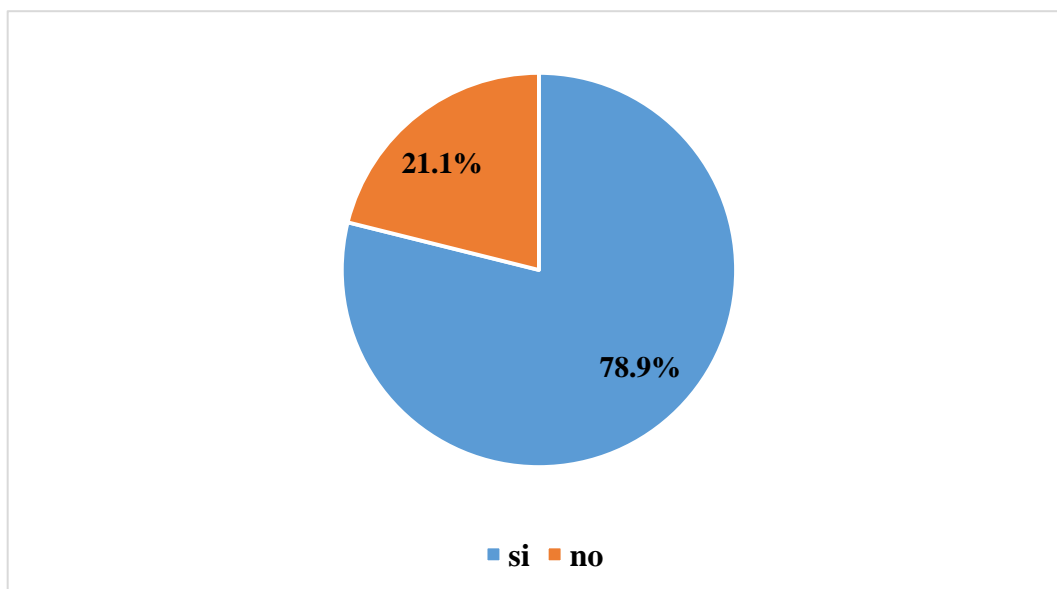
Los resultados muestran que la mayoría de los estudiantes considera que las ofertas laborales que encuentran en las plataformas coinciden en cierta medida con su perfil profesional. Un 68.5% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, mientras que un 5.6% está "Totalmente de acuerdo". En conjunto, esto significa que aproximadamente un 74.1% de los estudiantes percibe que las oportunidades de empleo a las que acceden a través de estas plataformas se alinean con su formación y habilidades, lo que refuerza la idea de que estos medios digitales pueden ser herramientas efectivas para la búsqueda de empleo en su campo.

Sin embargo, hay un grupo de estudiantes cuya experiencia no ha sido tan favorable. Un 17.4% eligió la opción "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que sugiere que, si bien han encontrado ofertas laborales en la plataforma, estas no siempre cumplen con sus expectativas o con el perfil que desean.

Esto podría deberse a que las oportunidades disponibles son demasiado amplias o no están bien categorizadas, dificultando la identificación de ofertas realmente adecuadas.

Por otro lado, un 7.0% de los encuestados indicó estar "En desacuerdo" y un 1.5% está "Totalmente en desacuerdo", lo que significa que alrededor del 8.5% de los estudiantes considera que las ofertas disponibles en estas plataformas no se ajustan a su perfil profesional. Esta percepción podría estar relacionada con factores como la falta de vacantes especializadas, descripciones de puestos poco detalladas o un mercado laboral que aún no responde completamente a la formación que reciben los estudiantes de Administración.

En general, los resultados reflejan una tendencia positiva, con más de dos tercios de los encuestados encontrando coincidencia entre su perfil y las ofertas laborales disponibles. No obstante, la presencia de un porcentaje significativo de respuestas neutras y negativas sugiere que aún hay margen de mejora en la adecuación de las vacantes, lo que podría optimizarse mediante filtros más precisos, algoritmos de recomendación más efectivos o una mayor participación de empresas que busquen talento acorde con las habilidades y conocimientos adquiridos en la universidad.

Figura 39: Recomendarías alguna de estas plataformas

Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El Figura muestra que la gran mayoría de los encuestados (78.9%) recomendaría alguna de las plataformas laborales evaluadas, mientras que un 21.1% no lo haría.

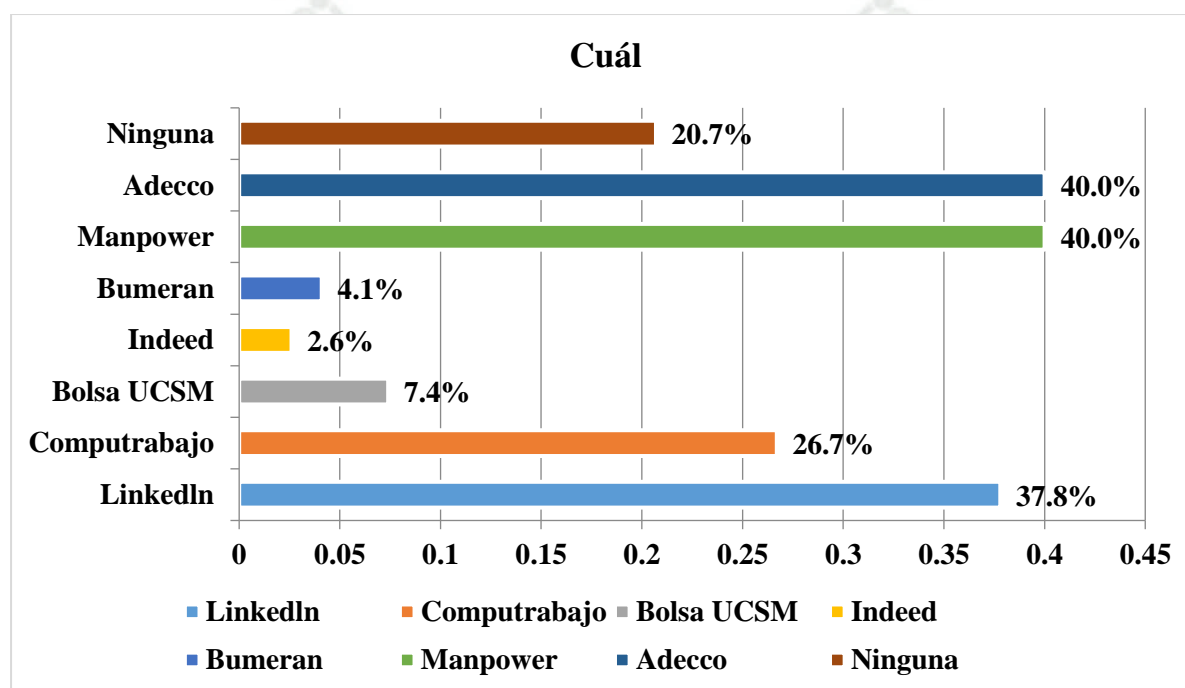
Este resultado indica que, a pesar de las limitaciones que puedan tener estas plataformas, los estudiantes las perciben en general como herramientas útiles para la búsqueda de empleo. La alta tasa de recomendación sugiere que las plataformas han sido efectivas en proporcionar acceso a oportunidades laborales o, al menos, han facilitado el proceso de búsqueda en comparación con métodos tradicionales.

Por otro lado, el 21.1% que no recomendaría estas plataformas podría deberse a experiencias negativas, como la falta de ofertas relevantes, la baja respuesta de los empleadores o la dificultad para concretar una contratación. Esto resalta la necesidad de mejorar ciertos aspectos, como la

personalización de las ofertas y la comunicación entre empleadores y postulantes, para aumentar la satisfacción de los usuarios.

En general, los resultados reflejan una percepción positiva, lo que respalda el uso de estas plataformas como un recurso valioso en la inserción laboral de los estudiantes de Administración.

Figura 40: Plataformas



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

El Figura muestra la distribución de las plataformas laborales que los encuestados recomendarían.

Se observa que Bumeran (40.0%) y Manpower (40.0%) son las plataformas más recomendadas, seguidas de LinkedIn (37.8%) y Computrabajo (26.7%).

Por otro lado, la Bolsa de empleo UCSM (7.4%), Indeed (4.1%) y Adecco (2.6%) tienen una menor preferencia, lo que sugiere que su utilidad percibida es más limitada o que su alcance dentro del público encuestado es menor.

Un 20.7% de los encuestados indicó que no recomendaría ninguna plataforma, lo que puede estar relacionado con experiencias negativas o con la falta de resultados concretos en la búsqueda de empleo.

Estos resultados sugieren que, si bien las plataformas digitales son ampliamente utilizadas y recomendadas, su efectividad varía según la percepción y experiencia de los usuarios. La alta recomendación de Bumeran, Manpower y LinkedIn indica que estas pueden ofrecer mejores oportunidades o mayor facilidad en la búsqueda laboral, mientras que otras plataformas podrían requerir mejoras en su alcance, interfaz o respuesta de los empleadores.

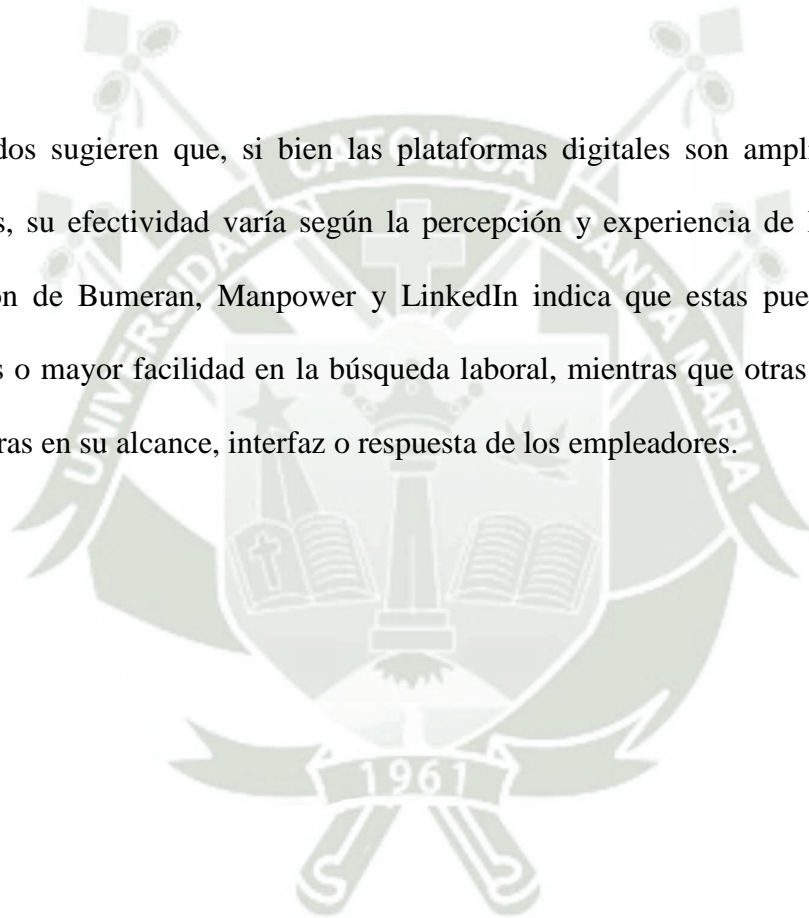
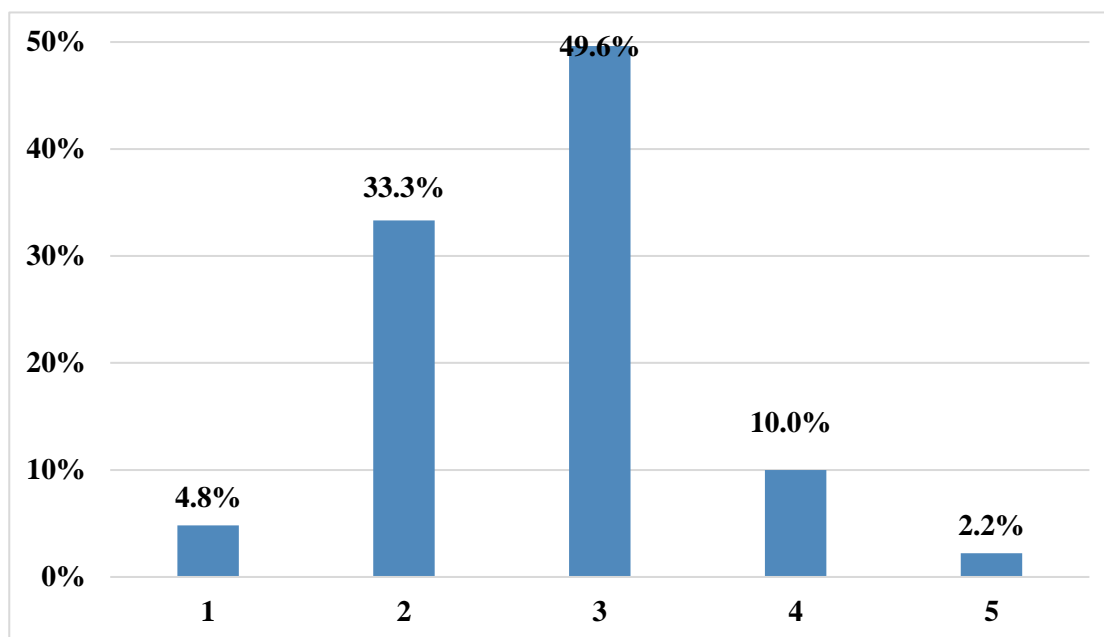


Figura 41: ¿Cómo evaluaría su preparación para implementar un sistema de gestión de inventarios?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

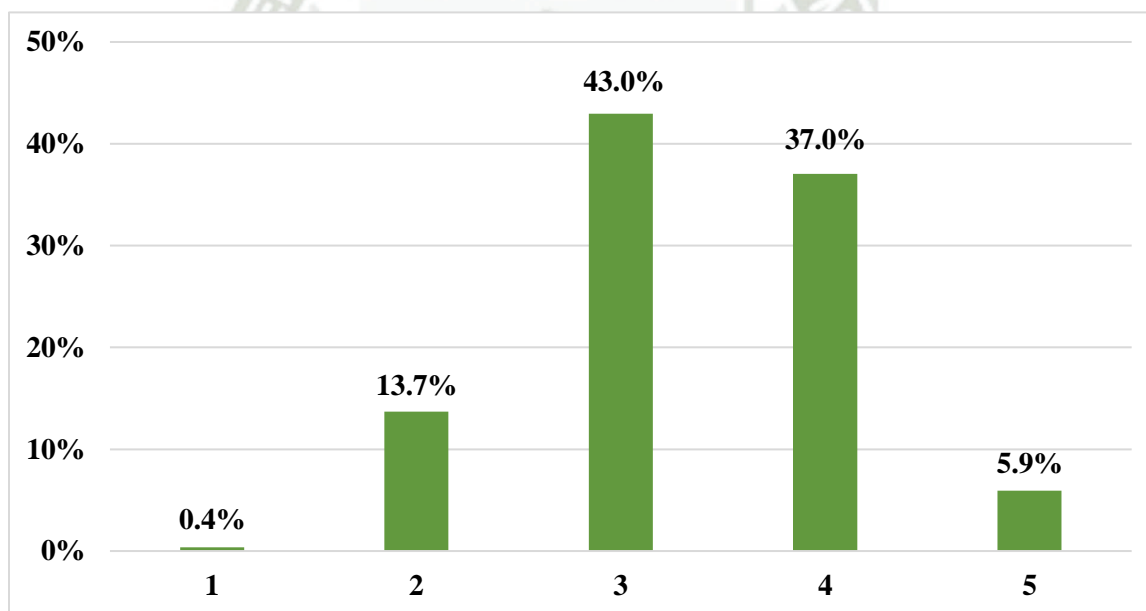
La evaluación de la preparación para implementar un sistema de gestión de inventarios revela una percepción mayormente neutra entre los encuestados. Un 49.6% de los participantes se posiciona en un punto intermedio, lo que sugiere que, si bien pueden tener ciertos conocimientos sobre la gestión de inventarios, aún no se sienten completamente seguros para asumir la tarea de manera autónoma.

Por otro lado, un 33.3% de los encuestados considera que está poco preparado, y un 4.8% se siente nada preparado, lo que en conjunto representa más de un tercio de la muestra. Esto puede indicar una deficiencia en la formación práctica sobre gestión de inventarios dentro de su plan de estudios o una falta de experiencia real en este ámbito.

En contraste, solo un 10.0% de los encuestados se siente preparado, y un 2.2% se considera muy preparado, lo que evidencia que solo una minoría se siente con la capacidad suficiente para implementar un sistema de este tipo sin inconvenientes.

Estos resultados resaltan la necesidad de reforzar la formación en gestión de inventarios dentro de la carrera, ya sea a través de cursos especializados, prácticas en empresas o simulaciones que permitan a los estudiantes desarrollar competencias más sólidas en este campo.

Figura 42: ¿Cómo calificaría su preparación para desarrollar una estrategia de marketing con un presupuesto limitado?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

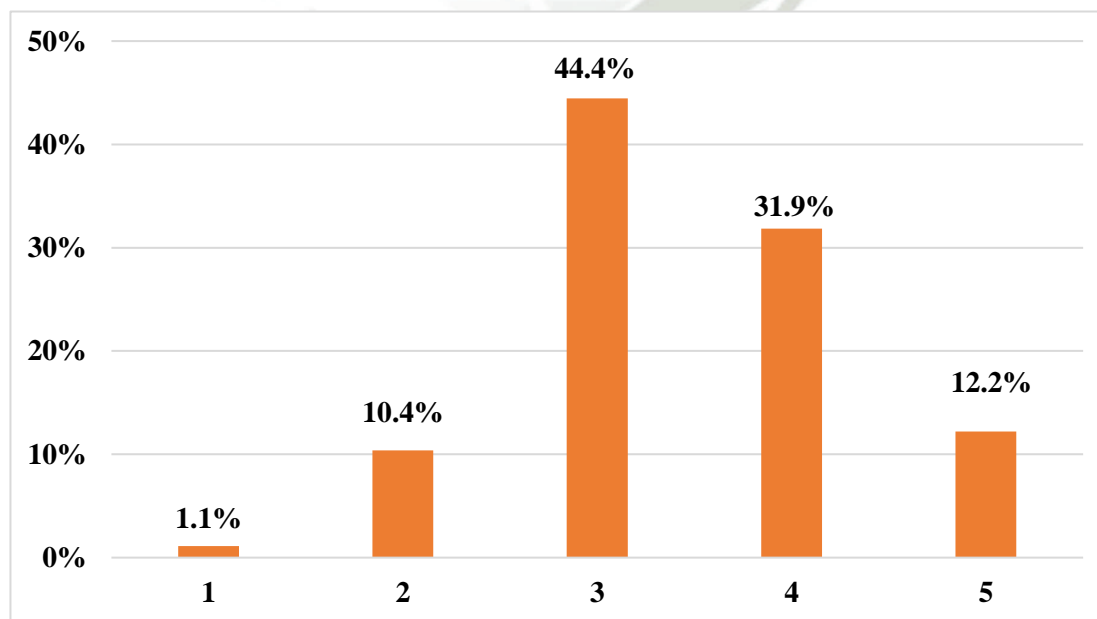
El 43.0% de los encuestados se posiciona en un nivel neutral, lo que indica que, si bien poseen ciertos conocimientos en estrategias de marketing, no se sienten completamente seguros para aplicarlos en un escenario de recursos restringidos.

Por otro lado, un 37.0% se considera eficiente, y un 5.9% se siente muy eficiente, lo que en conjunto representa un 42.9% de los encuestados con una percepción positiva de su preparación. Esto sugiere que una parte significativa de los estudiantes confía en su capacidad para manejar estrategias de marketing con limitaciones presupuestarias, posiblemente debido a formación teórica o experiencias previas en proyectos similares.

Sin embargo, un 13.7% de los participantes considera que su preparación es deficiente, y un 0.4% la califica como muy deficiente, lo que evidencia que aún existe un grupo de estudiantes que percibe una falta de herramientas o conocimientos en este ámbito.

Estos resultados pueden reflejar la necesidad de fortalecer la enseñanza práctica en marketing digital, campañas de bajo costo y estrategias creativas en la formación universitaria. Fomentar el uso de simulaciones, estudios de caso o experiencias prácticas podría mejorar la confianza de los estudiantes y prepararlos mejor para enfrentar restricciones presupuestarias en el mercado laboral.

Figura 43: ¿Cómo evalúa su habilidad para trabajar en equipo y coordinar con otros departamentos dentro de una organización?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

La evaluación de la habilidad para trabajar en equipo y coordinar con otros departamentos dentro de una organización muestra una distribución variada, pero con una tendencia positiva.

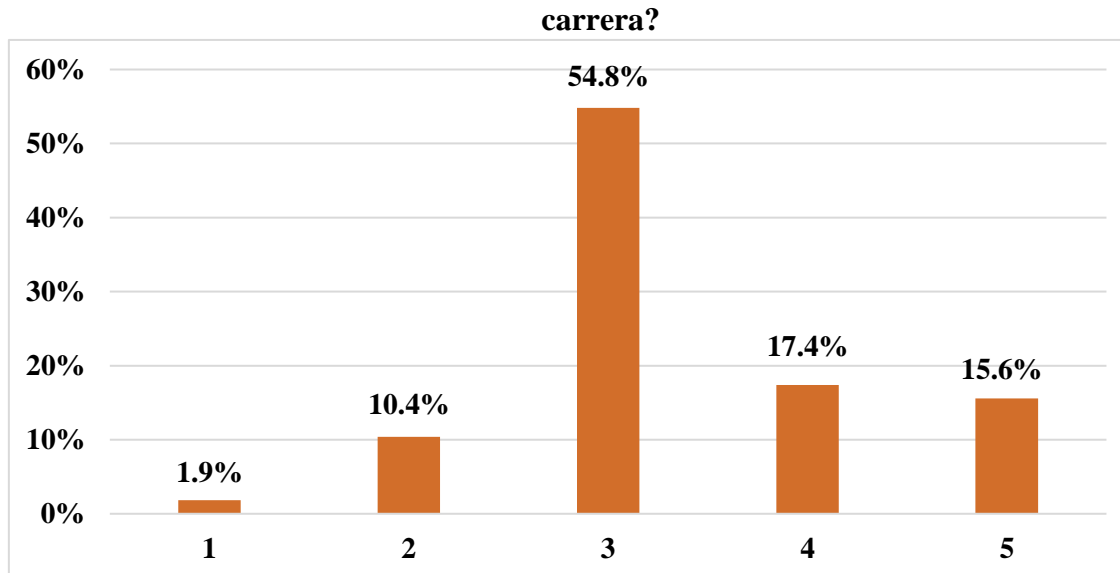
El 44.4% de los encuestados se posiciona en un nivel neutral, lo que indica que, aunque pueden tener experiencia trabajando en equipo, aún no se sienten completamente seguros en su capacidad de coordinación interdepartamental.

Un 31.9% considera su habilidad eficiente, y un 12.2% la califica como muy eficiente, lo que en conjunto representa un 44.1% de los encuestados con una percepción positiva. Esto sugiere que una parte significativa de los estudiantes se siente preparada para el trabajo colaborativo dentro de una organización, lo cual es una competencia clave en el entorno laboral.

Sin embargo, un 10.4% califica su capacidad como deficiente, y un 1.1% como muy deficiente, lo que indica que un pequeño grupo de estudiantes enfrenta dificultades en el trabajo en equipo y la coordinación con otros departamentos.

Estos resultados reflejan la importancia de fortalecer la enseñanza y práctica de habilidades blandas dentro del currículo académico. El desarrollo de proyectos interdisciplinarios, el aprendizaje basado en problemas y la simulación de entornos organizacionales podrían ayudar a mejorar la confianza y efectividad de los estudiantes en la coordinación interdepartamental.

Figura 44: ¿En qué medida cree que encontrará un trabajo formal después de terminar su



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

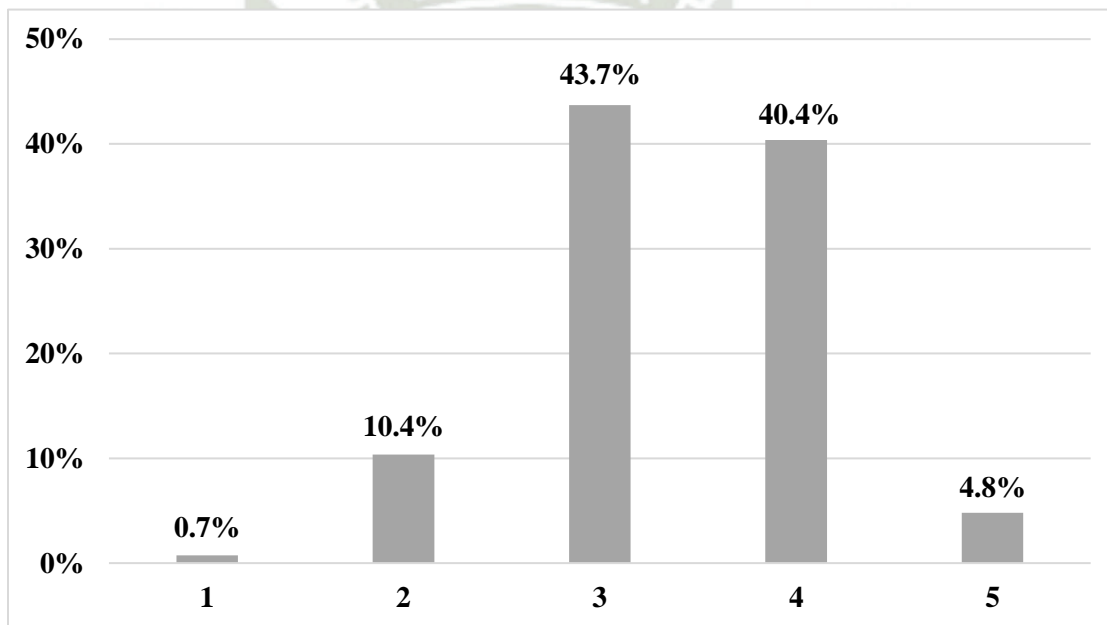
La percepción de los estudiantes sobre sus posibilidades de encontrar un trabajo formal tras finalizar la carrera muestra un predominio de la incertidumbre. El 54.8% de los encuestados se mantiene en una postura neutral, lo que indica que más de la mitad no está segura de sus oportunidades laborales, lo que podría estar relacionado con la situación del mercado laboral o con su confianza en las plataformas de empleo y su preparación profesional.

Un 33% tiene una perspectiva positiva, ya que el 17.4% cree que es probable encontrar un trabajo formal y un 15.6% lo considera muy probable. Esto sugiere que una parte significativa de los estudiantes confía en su inserción en el mercado laboral.

Sin embargo, un 12.3% de los encuestados tiene una visión pesimista, ya que el 10.4% considera que es poco probable y un 1.9% cree que es muy poco probable encontrar empleo formal tras graduarse.

Estos datos pueden indicar que, si bien hay confianza en la posibilidad de encontrar empleo, la mayoría de los estudiantes aún tiene dudas sobre las oportunidades reales disponibles para ellos. Esto podría reflejar la necesidad de fortalecer la vinculación entre la universidad y el sector empresarial, así como mejorar la orientación laboral y el acceso a prácticas preprofesionales que faciliten la transición al empleo formal.

Figura 45: ¿Qué tan seguro está de encontrar un trabajo que satisfaga sus expectativas salariales?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

La seguridad de los estudiantes respecto a encontrar un trabajo que cumpla con sus expectativas salariales muestra una tendencia mixta:

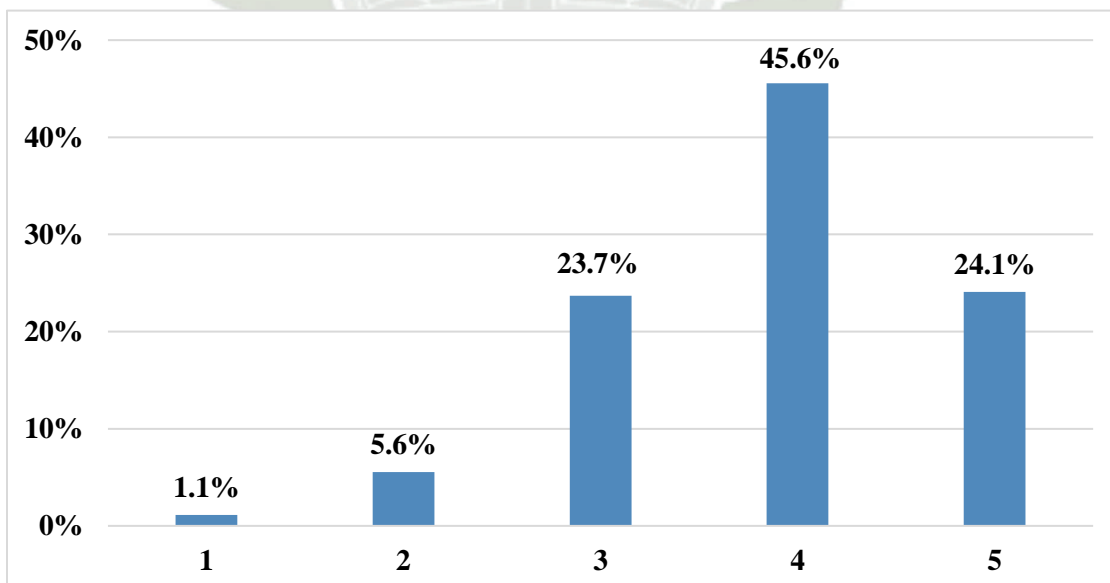
Un 43.7% de los encuestados tiene una postura neutral, lo que indica incertidumbre sobre si podrán acceder a un salario acorde con sus expectativas. Esto podría deberse a la falta de información sobre el mercado laboral o a la percepción de que los salarios iniciales pueden ser bajos.

Un 45.2% se muestra optimista, con el 40.4% sintiéndose seguro y el 4.8% muy seguro de que logrará un empleo con un salario satisfactorio. Esto sugiere que casi la mitad de los encuestados confía en su capacidad para negociar o encontrar una buena oportunidad laboral.

Sin embargo, un 11.1% expresa inseguridad, con el 10.4% sintiéndose inseguro y un 0.7% muy inseguro sobre su futuro salarial. Esto puede estar relacionado con la percepción de baja oferta de empleos bien remunerados o con experiencias previas de salarios bajos en prácticas preprofesionales.

Estos resultados reflejan una percepción general de optimismo moderado, pero con una porción significativa de estudiantes que aún duda de la correspondencia entre sus expectativas salariales y la realidad del mercado laboral. Esto refuerza la importancia de brindar información sobre rangos salariales en su campo, así como estrategias para la negociación laboral.

Figura 46: ¿Qué tan importante es tener un trabajo con un salario competitivo?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

La importancia de un salario competitivo para los estudiantes muestra una clara inclinación hacia su relevancia en la elección de un empleo:

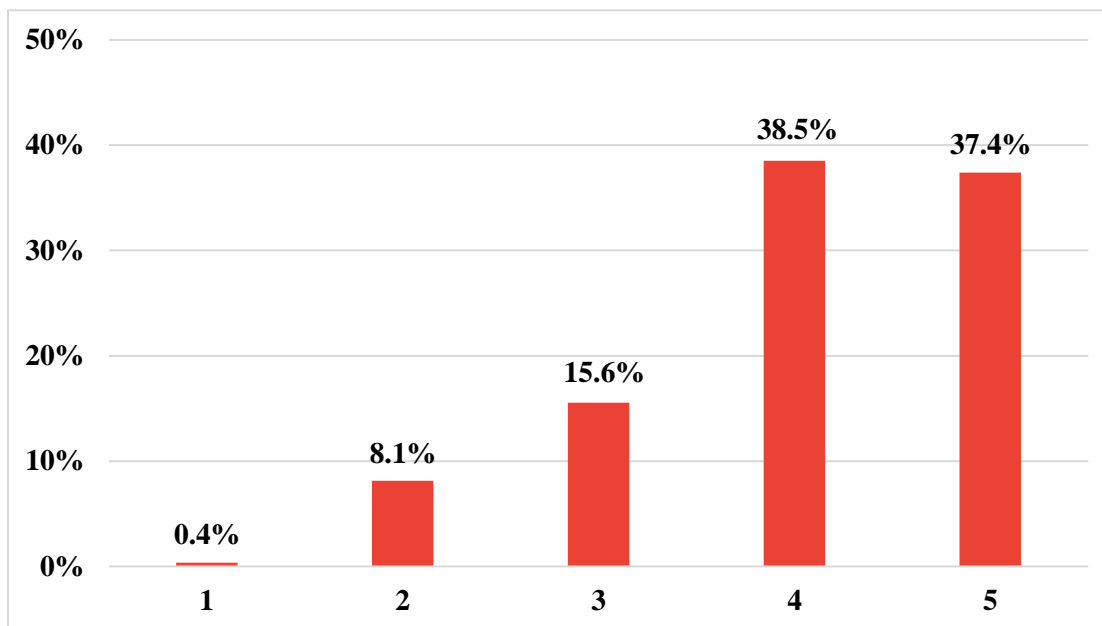
El 69.7% considera que es importante (45.6%) o muy importante (24.1%), lo que indica que la mayoría de los estudiantes prioriza la remuneración al momento de buscar trabajo. Esto sugiere que el salario sigue siendo un factor clave en la percepción de éxito laboral.

Un 23.7% mantiene una postura neutral, lo que podría indicar que consideran otros factores además del salario al momento de evaluar una oportunidad laboral, como el crecimiento profesional o el ambiente de trabajo.

Solo un 6.7% lo considera poco o nada importante, lo que indica que, para una minoría, el salario no es el factor determinante en su búsqueda de empleo.

En general, los resultados muestran que, si bien otros factores pueden influir en la decisión laboral de los estudiantes, la mayoría sigue considerando que un salario competitivo es un aspecto fundamental al momento de insertarse en el mercado laboral.

Figura 47: ¿Qué tan importante es tener un trabajo con buenos beneficios, como seguro médico y vacaciones pagadas?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

La importancia de contar con buenos beneficios laborales, como seguro médico y vacaciones pagadas, es un aspecto clave para los estudiantes al evaluar oportunidades de empleo:

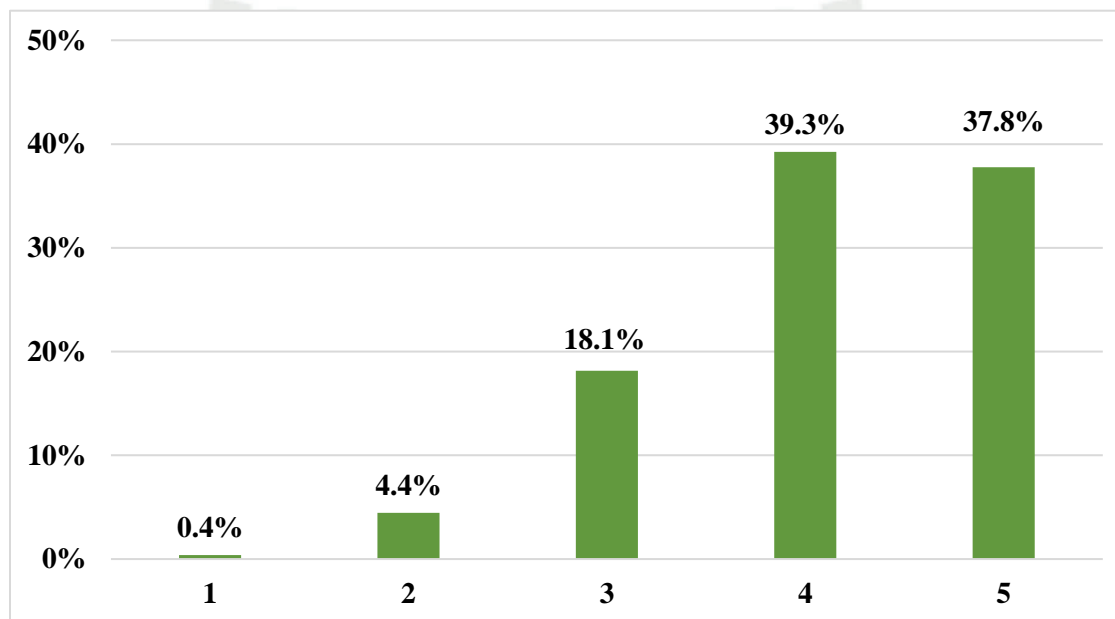
El 75.9% considera que estos beneficios son importantes (38.5%) o muy importantes (37.4%), lo que indica que la mayoría de los estudiantes valora la estabilidad y el bienestar que proporcionan.

Un 15.6% mantiene una postura neutral, lo que sugiere que, si bien los beneficios son relevantes, no necesariamente los consideran determinantes al momento de elegir un empleo.

Solo un 8.5% lo considera poco o nada importante, lo que implica que, para una minoría, estos factores no tienen un peso significativo en su decisión laboral.

Estos resultados reflejan que, más allá del salario, las condiciones laborales y los beneficios adicionales son un factor clave en la percepción de una oferta laboral atractiva para los estudiantes en proceso de inserción en el mercado laboral.

Figura 48: ¿Qué tan importante es tener un trabajo con oportunidades de desarrollo profesional?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

La importancia de contar con oportunidades de desarrollo profesional en el trabajo es un aspecto altamente valorado por los estudiantes:

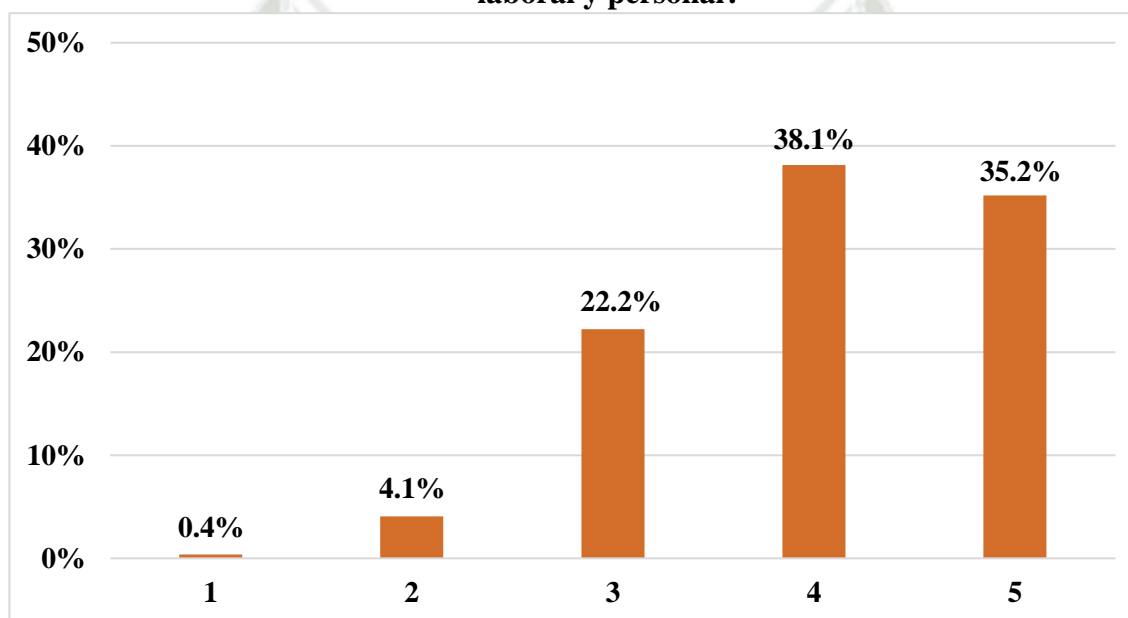
El 77.1% considera que el desarrollo profesional es importante (39.3%) o muy importante (37.8%), lo que indica que la mayoría busca empleos que les permitan crecer y avanzar en su carrera.

Un 18.1% mantiene una postura neutral, lo que sugiere que, aunque el desarrollo profesional es relevante, no es necesariamente el factor decisivo en su elección laboral.

Solo un 4.8% lo considera poco o nada importante, lo que implica que, para una minoría, el crecimiento dentro de una empresa no es una prioridad.

Estos resultados reflejan que los estudiantes buscan empleos que no solo les ofrezcan estabilidad, sino también la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y progresar en su trayectoria profesional.

Figura 49: ¿Qué tan importante es tener un trabajo con un buen equilibrio entre la vida laboral y personal?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

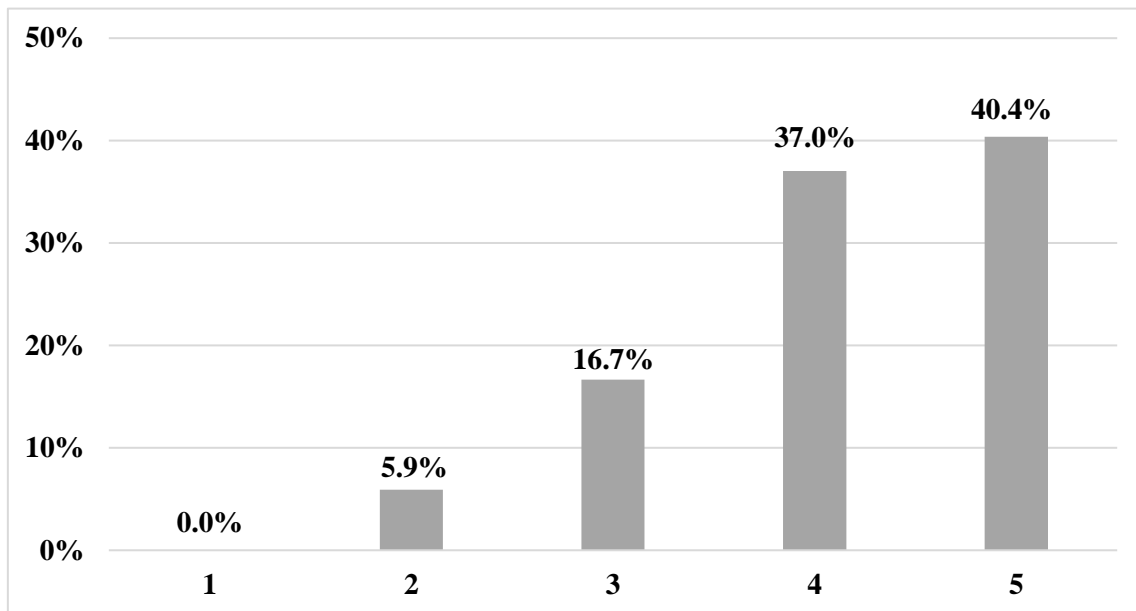
El equilibrio entre la vida laboral y personal es un aspecto clave para los estudiantes encuestados:

El 73.3% considera que es importante (38.1%) o muy importante (35.2%), lo que refleja una clara preferencia por trabajos que permitan conciliar responsabilidades laborales con la vida personal.

El 22.2% tiene una postura neutral, lo que sugiere que, aunque valoran este equilibrio, no es su principal criterio al evaluar un empleo. Solo un 4.5% lo considera poco o nada importante, indicando que, para una minoría, otros aspectos del trabajo pueden ser más relevantes.

Estos resultados destacan la creciente importancia del bienestar laboral y la necesidad de modelos de trabajo que permitan flexibilidad y calidad de vida.

Figura 50: ¿Qué tan importante es estar satisfecho con su trabajo?



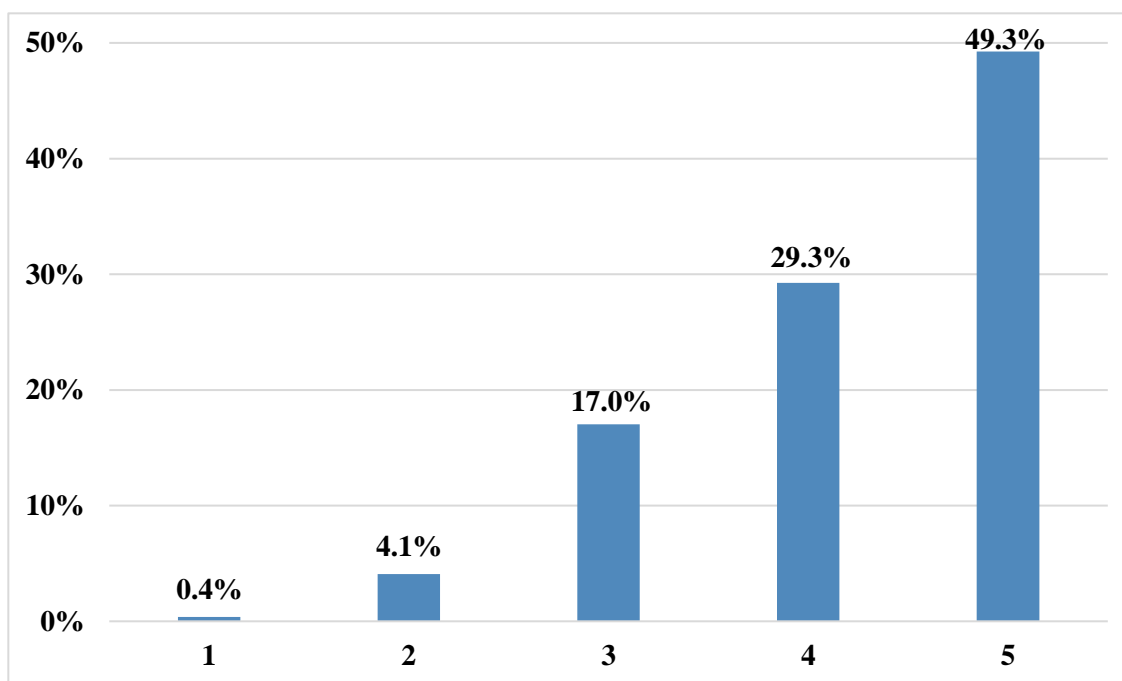
Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Satisfacción laboral es un factor clave para los estudiantes encuestados: El 77.4% considera que es importante (37.0%) o muy importante (40.4%), lo que demuestra una fuerte preferencia por trabajos que brinden bienestar y motivación. El 16.7% tiene una postura neutral, indicando que la satisfacción en el trabajo no es su principal prioridad, pero sigue siendo relevante. Solo un 5.9% lo considera poco importante, reflejando que, para una minoría, otros aspectos como el salario o la estabilidad pueden ser más prioritarios.

Estos resultados refuerzan la importancia de un ambiente laboral positivo y alineado con las expectativas personales y profesionales.

Figura 51: ¿Qué tan importante es tener un trabajo en el que se sienta valorado?



Nota: Encuesta Forms

INTERPRETACIÓN

Tener un trabajo en el que uno se sienta valorado es un aspecto crucial para los encuestados: Debido a que el 78.6% considera que es importante (29.3%) o muy importante (49.3%), lo que indica que el reconocimiento y la apreciación en el entorno laboral son fundamentales para la mayoría. El 17.0% tiene una postura neutral, lo que sugiere que, si bien el reconocimiento es relevante, no es su principal prioridad. Y solo un 4.5% lo considera poco o nada importante, reflejando que un pequeño grupo prioriza otros factores sobre la valoración personal en el trabajo.

Estos resultados muestran que sentirse valorado influye directamente en la motivación y satisfacción laboral.

3.2. Análisis de confiabilidad

3.2.1. Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.847	77

Nota: IBM SPSS Statistics 26

Un Alfa de Cronbach de 0.847 indica una alta fiabilidad interna en los 77 elementos del cuestionario. Esto significa que las preguntas están bien relacionadas entre sí y miden de manera consistente la misma variable.

3.3. Análisis inferencial

3.3.1. Prueba de normalidad

A continuación, se debe identificar la distribución de datos, dependiendo de la distribución normal o anormal se realizará el tipo de análisis de correlación. Este paso implica la formulación de hipótesis.

Hipótesis nula (H_0): Las variables presentan una distribución normal

Hipótesis alternativa (H_1): Las variables presentan una distribución anormal

Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	Gl	Sig.
Uso de las Plataformas laborales	0.088	270	0.000

Inserción	laboral	de	0.102	270	0.00
Estudiantes					0

Nota IBM SPSS Statistics 26

De acuerdo con la tabla, puesto que la cantidad de datos es mayor a 50, se cuenta con 270 observaciones, se procede a utilizar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Entonces, se evidencia como resultado para la variable de “Uso de plataformas laborales” es de 0,000 y “inserción Laboral de Estudiantes de Administración” es de 0.000, siendo ambas menor a 0.05; lo cual se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1) afirmando una distribución anormal

3.3.2. Correlación de Pearson SPEARMAN

Contraste de Hipótesis general

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación significativa entre el uso de plataformas laborales y la inserción laboral de los estudiantes de Administración de la Universidad Católica de Santa María en el año 2024.

Hipótesis alternativa (H_1): Existe una relación significativa entre el uso de plataformas laborales y la inserción laboral de los estudiantes de Administración de la Universidad Católica de Santa María en el año 2024.

Tabla 6: Correlación entre el uso de plataformas y la inserción laboral de los estudiantes de administración en la UCSM

	Uso de plataformas		Inserción laboral de estudiantes
Rho de Spearman	Uso de plataformas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 0.033
		N	270 270
	Inserción laboral de estudiantes	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.033 0.587
		N	270 270

Nota: IBM SPSS Statistics 26

INTERPRETACIÓN

Los resultados del coeficiente de correlación de Spearman (0.033) y su nivel de significancia ($p = 0.587$) indican que no existe una relación significativa entre el uso de plataformas laborales y la inserción laboral de los estudiantes de Administración de la Universidad Católica de Santa María en el año 2024. Este hallazgo sugiere que el acceso y uso de plataformas digitales de empleo no constituye un factor determinante en la obtención de oportunidades laborales para los estudiantes

en el contexto peruano. Diversos factores pueden explicar esta ausencia de correlación, entre ellos, la alta competitividad del mercado laboral, donde los reclutadores priorizan la experiencia y las redes de contacto sobre las postulaciones en línea; la informalidad predominante en el empleo juvenil, que reduce la efectividad de estos medios digitales; y la posible falta de alineación entre la oferta laboral disponible en las plataformas y las expectativas o capacidades de los postulantes. Asimismo, se debe considerar la limitada capacitación de los estudiantes en el uso estratégico de estas herramientas digitales, lo que podría afectar su éxito en la búsqueda de empleo. En este sentido, los hallazgos sugieren que, si bien las plataformas laborales representan un canal adicional de búsqueda de empleo, su impacto real en la inserción laboral de los estudiantes sigue siendo marginal y dependiente de otros factores estructurales del mercado peruano.

Contraste de Hipótesis específico 1

Hipótesis nula (H_0): La frecuencia y duración del uso de las plataformas laborales no influyen significativamente en la obtención de oportunidades de empleo.

Hipótesis alternativa (H_1): La frecuencia y duración del uso de las plataformas laborales sí influyen significativamente en la obtención de oportunidades de empleo.

			Tiempo de Uso	Realidad Laboral
Rho de Spearman	Tiempo de Uso	Coefficiente de correlación	1.000	,129*

Tabla	Sig. (bilateral)	0.034	7:
	N	270	270
Realidad Laboral	Coefficiente de correlación	,129*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.034	
	N	270	270

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlación entre el tiempo de uso de las plataformas y la realidad laboral

Nota: IBM SPSS Statistics 26

INTERPRETACIÓN

El análisis de correlación de Spearman entre el tiempo de uso de plataformas laborales y la realidad laboral de los estudiantes de Administración muestra un coeficiente de Spearman=0.129, lo que indica una relación positiva débil entre ambas variables. Esto sugiere que un mayor uso de estas plataformas está asociado con una ligera mejora en la inserción laboral, aunque la relación no es fuerte. Sin embargo, la significancia estadística ($p=0.034$) confirma que esta correlación es significativa al nivel del 5 %, lo que implica que la relación observada no es producto del azar. Con una muestra de 270 estudiantes, estos resultados evidencian que, si bien el uso de plataformas laborales puede influir en la inserción laboral, su impacto es limitado, lo que sugiere la presencia de otros factores determinantes en el proceso de empleabilidad.

En resumen, se rechaza H_0 , lo que indica que existe una relación significativa entre el tiempo de uso de las plataformas laborales y la realidad laboral.

Contraste de Hipótesis específico 2

Hipótesis nula (H_0): La satisfacción con la interfaz de las plataformas laborales no impacta significativamente en la percepción de efectividad de estas herramientas.

Hipótesis alternativa (H_1): La satisfacción con la interfaz de las plataformas laborales sí impacta significativamente en la percepción de efectividad de estas herramientas.

Tabla 8: Correlación entre la satisfacción de las plataformas laborales y la Percepción de Efectividad

Nota:		Satisfacción de Plataformas	Percepción de Efectividad	IBM SPSS
Rho de Spearman	Satisfacción de Plataformas	Coeficiente de correlación	1.000	,274**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	270	270
	Percepción de Efectividad	Coeficiente de correlación	,274**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	270	270

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Statistics 26

INTERPRETACIÓN

El análisis de correlación de Spearman entre la satisfacción con las plataformas laborales y su percepción de efectividad muestra un coeficiente de $\rho=0.274$, lo que indica una relación positiva y de magnitud baja entre ambas variables. Esto sugiere que los estudiantes que perciben una mayor satisfacción con las plataformas también tienden a considerarlas más efectivas en su proceso de inserción laboral. Además, el valor de significancia ($p=0.000$) es menor que 0.01, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1 %, descartando que la relación observada sea producto del azar. Con una muestra de 270 estudiantes, estos resultados evidencian que, si bien la satisfacción con las plataformas influye en la percepción de su efectividad, la relación no es determinante, lo que sugiere la existencia de otros factores que inciden en su utilidad para la inserción laboral.

En resumen, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto indica que existe una relación directa entre la satisfacción con la interfaz de las plataformas laborales y la percepción de efectividad de estas herramientas. Es decir, a mayor satisfacción con la interfaz, los usuarios tienden a percibir las plataformas como más efectivas para la búsqueda de empleo.

Contraste de Hipótesis específico 3

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación significativa entre la efectividad percibida de las plataformas laborales y la satisfacción de los usuarios.

Hipótesis alternativa (H_1): Existe una relación significativa entre la efectividad percibida de las plataformas laborales y la satisfacción de los usuarios.

Tabla 9: Correlación entre la efectividad y la satisfacción de plataformas

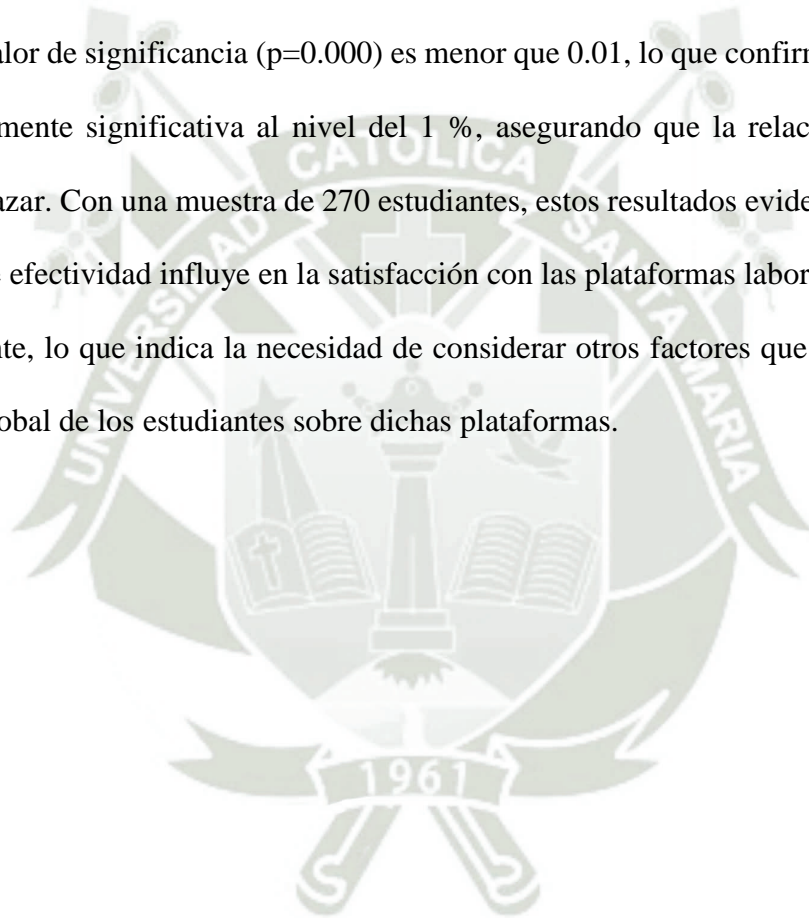
		Efectividad	Satisfacción de Plataformas
Rho de Spearman	Efectividad	1.000	,274**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	270	270
Satisfacción de Plataformas	Satisfacción	,274**	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	270	270

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: IBM SPSS Statistics 26

INTERPRETACIÓN

El análisis de correlación de Spearman entre la efectividad de las plataformas laborales y la satisfacción de los estudiantes con su uso muestra un coeficiente de $\rho=0.274$, lo que indica una relación positiva de magnitud baja entre ambas variables. Esto sugiere que aquellos estudiantes que perciben las plataformas como más efectivas tienden a mostrar una mayor satisfacción con ellas. Además, el valor de significancia ($p=0.000$) es menor que 0.01, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1 %, asegurando que la relación observada no es producto del azar. Con una muestra de 270 estudiantes, estos resultados evidencian que, aunque la percepción de efectividad influye en la satisfacción con las plataformas laborales, esta relación no es determinante, lo que indica la necesidad de considerar otros factores que pueden incidir en la percepción global de los estudiantes sobre dichas plataformas.



Contraste de Hipótesis específico 4

Hipótesis nula (H_0): La satisfacción con las plataformas laborales no tiene una influencia significativa en la realidad laboral de los usuarios.

Hipótesis alternativa (H_1): La satisfacción con las plataformas laborales influye significativamente en la realidad laboral de los usuarios.

Tabla 10: Correlación entre la satisfacción de las plataformas y la realidad laboral

		Satisfacción de Plataformas	Realidad Laboral
Rho de Spearman	Satisfacción de Plataformas	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-0.072
		N	270
Realidad Laboral		Coeficiente de correlación	-0.072
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	270

Nota: IBM SPSS Statistics 26

INTERPRETACIÓN

El análisis de correlación de Spearman entre la satisfacción con las plataformas laborales y la realidad laboral de los estudiantes de Administración muestra un coeficiente de $\rho = -0.072$, lo que indica una relación negativa muy débil entre ambas variables. Esto sugiere que una mayor satisfacción con las plataformas laborales no necesariamente se traduce en una mejor inserción

laboral e incluso podría estar ligeramente asociada con una peor realidad laboral, aunque la relación es prácticamente inexistente. Además, el valor de significancia ($p=0.238$) es mayor que 0.05, lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa, es decir, la relación observada podría ser producto del azar. Con una muestra de 270 estudiantes, estos resultados sugieren que la satisfacción con las plataformas no tiene un impacto relevante en la inserción laboral de los estudiantes, lo que resalta la necesidad de considerar otros factores que puedan influir en su empleabilidad.



Contraste de Hipótesis específico 5

Hipótesis nula (H_0): La percepción de preparación académica no influye en el nivel de expectativas de los estudiantes sobre su inserción laboral.

Hipótesis alternativa (H_1): La percepción de preparación académica influye en el nivel de expectativas de los estudiantes sobre su inserción laboral.

Tabla 11: Correlación entre la percepción académica y las expectativas laborales

		Percepción Académica	Expectativas Laborales
Rho de Spearman	Percepción Académica	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,387**
		N	270
	Expectativas Laborales	Coefficiente de correlación	,387**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	270

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: IBM SPSS Statistics 26

INTERPRETACIÓN

La correlación positiva y significativa entre la percepción académica y las expectativas laborales ($\rho = 0.387$, $p < 0.01$) indica que los estudiantes que tienen una mejor valoración de su formación académica tienden a tener mayores expectativas sobre su futuro laboral. Esto sugiere que la

confianza en la calidad de la educación recibida influye en la percepción de empleabilidad y en las aspiraciones profesionales. No obstante, esta relación también podría generar una brecha entre las expectativas de los estudiantes y la realidad del mercado laboral en Perú, lo que resalta la necesidad de una orientación vocacional y profesional acorde a las condiciones del entorno laboral.



Contraste de Hipótesis específico 6

Hipótesis nula (H_0): Las expectativas laborales de los estudiantes no tienen relación con su realidad laboral.

Hipótesis alternativa (H_1): Las expectativas laborales de los estudiantes influyen en su realidad laboral.

Tabla 12: Correlación entre las expectativas y la realidad laboral

		Expectativas	Realidad	
		Laborales	Laboral	
Rho de Spearman	Expectativas	Coeficiente de correlación	1.000	
	Laborales		-0.024	
			Sig. (bilateral)	0.694
			N	270
Realidad	Laboral	Coeficiente de correlación	-0.024	
			1.000	
			Sig. (bilateral)	0.694
			N	270

Nota: IBM SPSS Statistics 26

INTERPRETACIÓN

La correlación negativa y no significativa entre las expectativas laborales y la realidad laboral ($\rho = -0.024$, $p = 0.694$) indica que no existe una relación clara entre las aspiraciones de los estudiantes y su situación laboral real. Esto sugiere que las expectativas que los estudiantes tienen sobre su futuro profesional no necesariamente se alinean con las condiciones reales del mercado de trabajo.

En el contexto peruano, esta discrepancia podría deberse a diversos factores, como la alta competencia laboral, la informalidad en el empleo, la falta de experiencia práctica o la sobreoferta de profesionales en determinadas áreas. Estos resultados resaltan la importancia de brindar orientación laboral realista a los estudiantes para ayudarlos a ajustar sus expectativas a las oportunidades y desafíos del mercado.



Contraste de Hipótesis específico 7

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación significativa entre las expectativas laborales de los estudiantes y la efectividad percibida de las plataformas laborales.

Hipótesis alterna (H_1): Existe una relación significativa entre las expectativas laborales de los estudiantes y la efectividad percibida de las plataformas laborales.

Tabla 13: Correlación entre las expectativas laborales y la efectividad de las plataformas

		Expectativas Laborales	Efectividad
Rho de Spearman	Expectativas Laborales	Coefficiente de correlación	1.000
			,254**
		Sig. (bilateral)	0.000
	N	270	270
	Efectividad	Coefficiente de correlación	,254**
			1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
	N	270	270

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

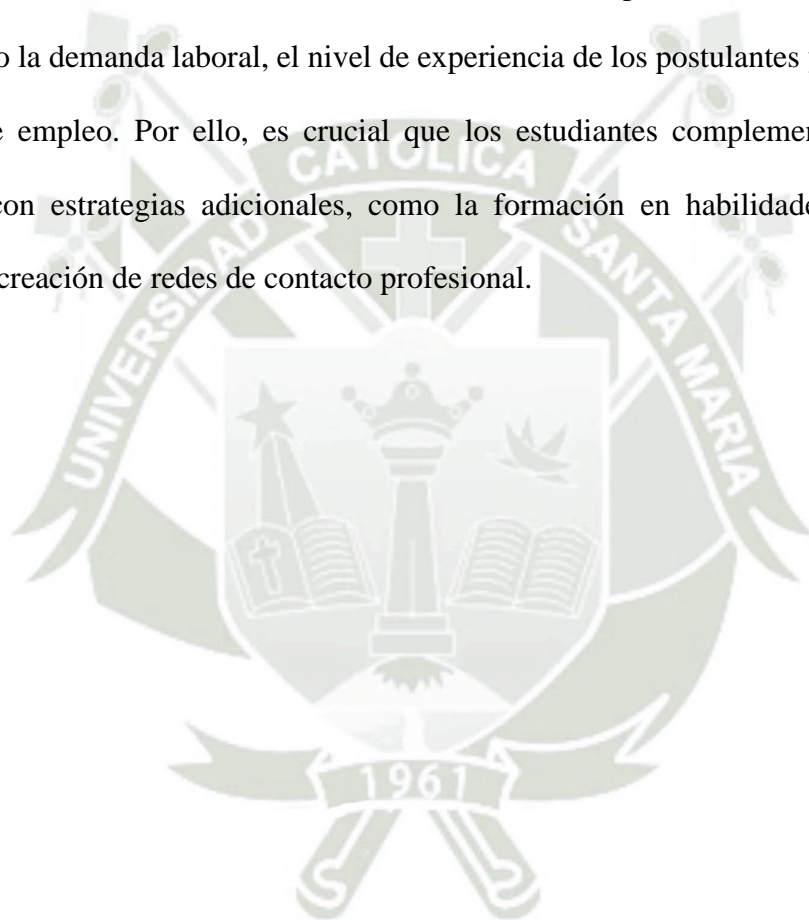
Nota: IBM SPSS Statistics 26

INTERPRETACIÓN

La correlación positiva y significativa entre las expectativas laborales y la efectividad de las plataformas laborales ($\rho = 0.254$, $p < 0.01$) sugiere que los estudiantes que perciben las plataformas laborales como herramientas efectivas para la búsqueda de empleo tienden a tener mayores

expectativas sobre su inserción en el mercado laboral. Esto puede indicar que la confianza en estos medios digitales influye en la percepción de oportunidades laborales futuras.

En el contexto peruano, este hallazgo es relevante debido al creciente uso de plataformas como LinkedIn, CompuTrabajo e Indeed en los procesos de reclutamiento. Sin embargo, a pesar de esta relación positiva, la efectividad real de estas herramientas puede verse afectada por factores externos como la demanda laboral, el nivel de experiencia de los postulantes y la segmentación de las ofertas de empleo. Por ello, es crucial que los estudiantes complementen el uso de estas plataformas con estrategias adicionales, como la formación en habilidades requeridas por el mercado y la creación de redes de contacto profesional.



CONCLUSIONES

Conclusión General

Los hallazgos de la presente investigación evidencian que no existe una relación significativa entre el uso de plataformas laborales y la inserción laboral efectiva de los estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad Católica de Santa María en el año 2024. Aunque las plataformas laborales constituyen un recurso ampliamente utilizado y valorado por los estudiantes, su uso, frecuencia o grado de satisfacción no se traduce necesariamente en mejores resultados en términos de empleabilidad.

Subdimensiones como la frecuencia de uso, la satisfacción con la interfaz, la efectividad percibida y la satisfacción general con las plataformas laborales mostraron relaciones débiles o inexistentes con la inserción laboral. Esto sugiere que el simple acceso o manejo de estas herramientas digitales no basta para garantizar una transición exitosa al mundo laboral, y que intervienen otros factores de mayor peso, como la experiencia previa, el networking o el ajuste entre la formación académica y las demandas reales del mercado.

Asimismo, se evidenció una falta de alineación entre las expectativas de los estudiantes y la realidad del mercado laboral, lo que refleja una posible brecha entre el perfil profesional que se forma en la universidad y las condiciones actuales de empleabilidad. Este desfase, sumado a la limitada percepción de efectividad de las plataformas, pone en cuestión la confianza depositada en estas herramientas como medio principal para alcanzar la inserción laboral.

Conclusiones específicas

Primera: Los resultados obtenidos indican que no existe una relación significativa entre la frecuencia de uso de las plataformas laborales y la inserción laboral de los estudiantes. Este hallazgo sugiere que la recurrencia con la que se emplean estas herramientas no garantiza una mayor probabilidad de inserción en el mercado laboral. En este sentido, es posible que la calidad en el uso de las plataformas, más que su uso frecuente, sea un factor determinante en la búsqueda de empleo.

Segunda: Se observó que la satisfacción con la interfaz de las plataformas laborales no guarda una relación significativa con su efectividad percibida. Este resultado evidencia que, si bien una interfaz intuitiva y accesible puede mejorar la experiencia del usuario, no necesariamente se traduce en una percepción más positiva respecto a la utilidad de estas herramientas en la consecución de empleo.

Tercera: La relación entre la efectividad percibida de las plataformas laborales y la satisfacción de los usuarios fue débil. Esto sugiere que los estudiantes pueden considerar que las plataformas cumplen su función como medio de búsqueda de empleo, pero no necesariamente sentirse satisfechos con los procesos o resultados obtenidos. Factores como la limitada oferta laboral disponible o las dificultades en los procesos de selección podrían incidir en esta percepción.

Cuarta: No se encontró una correlación significativa entre la satisfacción con las plataformas laborales y la inserción laboral efectiva de los estudiantes. Este hallazgo sugiere que, aunque los usuarios puedan valorar positivamente la experiencia de uso de estas herramientas, su impacto en la obtención de empleo es limitado. La alta competitividad del mercado laboral peruano, la importancia del capital relacional (networking) y la experiencia previa emergen como factores que podrían incidir de manera más determinante en la inserción laboral.

Quinta: Los resultados evidencian que la percepción que tienen los estudiantes sobre la formación académica brindada por la universidad no guarda una relación significativa con su inserción laboral. Esto podría indicar la existencia de una brecha entre la formación universitaria y las exigencias del mercado laboral, lo que resalta la necesidad de fortalecer la orientación profesional y la capacitación en habilidades prácticas que favorezcan una transición más efectiva al mundo del trabajo.

Sexta: No se encontró una relación significativa entre las expectativas laborales de los estudiantes y la realidad del mercado laboral. Este resultado sugiere que los estudiantes pueden presentar una visión poco ajustada a las condiciones reales de empleabilidad, lo que podría derivar en una falta de alineación entre sus aspiraciones y las oportunidades efectivamente disponibles en el contexto laboral peruano.

Séptima: Se identificó una baja correlación entre las expectativas laborales de los estudiantes y la efectividad percibida de las plataformas laborales. Esto sugiere que, si bien los estudiantes depositan altas expectativas en estas herramientas, los resultados obtenidos pueden no corresponder con sus aspiraciones iniciales. En este sentido, se hace necesario promover estrategias que permitan gestionar adecuadamente las expectativas de los estudiantes respecto a la búsqueda de empleo y fortalecer su preparación para afrontar los desafíos del mercado laboral.

RECOMENDACIONES

Recomendación General

En vista de los resultados obtenidos, se recomienda que tanto la universidad como los propios estudiantes no dependan exclusivamente del uso de plataformas laborales para lograr la inserción laboral, sino que fortalezcan estrategias complementarias de desarrollo profesional.

Por parte de la universidad, se sugiere reforzar la orientación vocacional y profesional, fomentar el desarrollo de habilidades prácticas y crear mayores vínculos con el sector empresarial local, a través de prácticas preprofesionales, ferias laborales y programas de mentoría. Asimismo, sería beneficioso incorporar formación sobre el uso estratégico de plataformas digitales y gestión de expectativas laborales.

A los estudiantes, se les recomienda enfocar su búsqueda de empleo de manera proactiva y multifacética, combinando el uso de plataformas con el fortalecimiento de redes de contacto, participación en eventos académicos y profesionales, y el desarrollo continuo de competencias alineadas con las necesidades del mercado.

Recomendaciones específicas

Primera: Dado que no se halló una correlación significativa entre la formación académica y la inserción laboral, se recomienda que la Universidad Católica de Santa María (UCSM) refuerce sus programas de orientación laboral. Esto podría incluir la implementación de talleres prácticos enfocados en empleabilidad, redacción de currículum vitae, simulaciones de entrevistas de trabajo, y el desarrollo de habilidades socioemocionales como liderazgo, trabajo en equipo y manejo de conflictos. Estos talleres deben estar alineados con las exigencias del mercado laboral arequipeño, que cada vez valora más la experiencia profesional y las competencias específicas. Además, sería beneficioso ofrecer asesoramiento personalizado a los estudiantes para ayudarlos a definir sus objetivos profesionales y a elaborar planes de carrera adaptados a las oportunidades locales.

Segunda: Es esencial fortalecer las alianzas estratégicas con empresas locales y nacionales, con el fin de ampliar las oportunidades de prácticas preprofesionales y empleos de medio tiempo para los estudiantes. Dado que el sector servicios y la industria manufacturera son sectores clave en Arequipa, es recomendable que la UCSM impulse programas de pasantías y prácticas directamente vinculadas a estos sectores. Además, la universidad podría organizar ferias laborales de manera más frecuente, y establecer programas de mentoría con egresados para promover la conexión entre los estudiantes y las empresas. Estos esfuerzos permitirán que los estudiantes adquieran experiencia temprana en empresas representativas, mejorando sus perspectivas de inserción en el mercado laboral.

Tercera: Si bien el uso de plataformas laborales no mostró un impacto significativo en la inserción laboral de los estudiantes, esto podría deberse a un uso inadecuado o poco estratégico de las herramientas. Por lo tanto, se recomienda que la UCSM capacite a los estudiantes en el uso eficiente de plataformas como LinkedIn, Computrabajo, Indeed, y las bolsas de empleo universitarias. Esta

capacitación debe enfocarse en optimizar los perfiles de los estudiantes, aplicar filtros adecuados y mejorar el networking virtual para aumentar las probabilidades de ser contratados. Asimismo, se debe promover el uso estratégico de estas plataformas, considerando la importancia de la visibilidad digital y la personalización de las búsquedas de empleo.

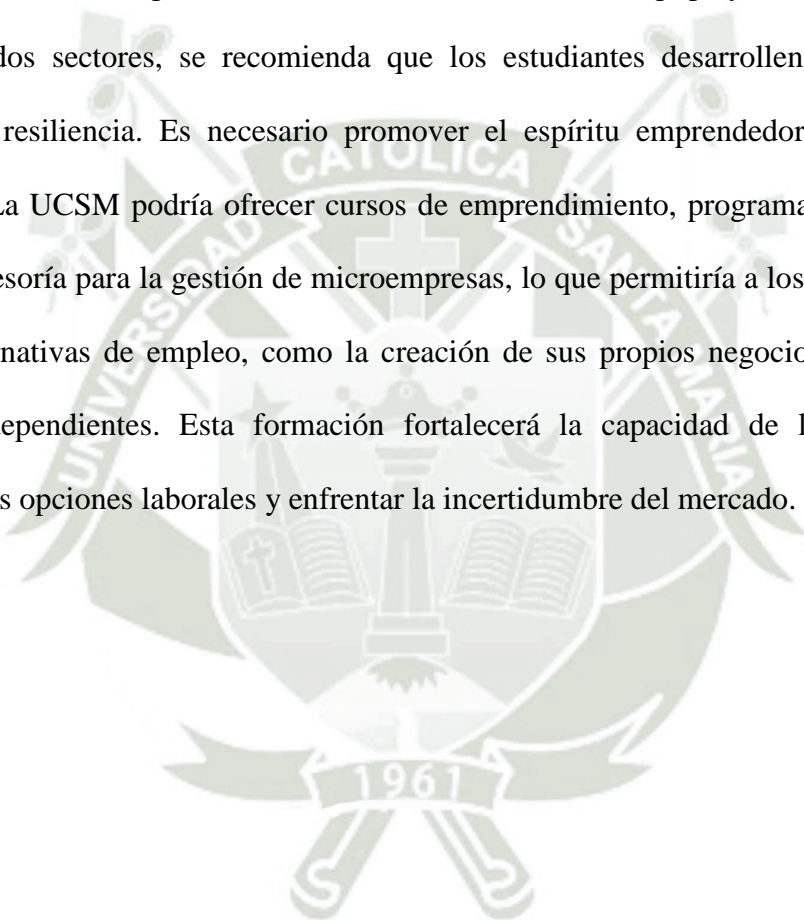
Cuarta: En el contexto peruano, y particularmente en Arequipa, las conexiones personales y el networking son factores determinantes para la inserción laboral. Por ello, es crucial que la UCSM impulse eventos de networking y actividades de vinculación entre estudiantes, egresados y empleadores. La universidad podría organizar paneles con profesionales del sector, conferencias, y encuentros de networking que favorezcan el establecimiento de contactos clave para el desarrollo profesional. Además, se recomienda incentivar la participación activa de los estudiantes en asociaciones estudiantiles, voluntariados y proyectos extracurriculares que faciliten la creación de redes de apoyo, mejorando la integración de los estudiantes en el ámbito laboral.

Quinta: La discrepancia observada entre las expectativas laborales de los estudiantes y la realidad del mercado sugiere que es necesario revisar y actualizar los planes de estudio de la carrera de Administración para alinearlos mejor con las demandas del mercado. Se recomienda realizar estudios periódicos sobre empleabilidad y consultar a las empresas locales para identificar las competencias más valoradas en el sector. Con base en estos estudios, la universidad debería incorporar nuevas asignaturas o metodologías de enseñanza que preparen a los estudiantes de manera más efectiva para el entorno laboral actual, incluyendo cursos prácticos y experiencias de aprendizaje que reflejen las necesidades reales del mercado.

Sexta: Es fundamental que los estudiantes cuenten con información clara y actualizada sobre el mercado laboral en la región. Para ello, se recomienda que la universidad elabore reportes anuales sobre la oferta y demanda de empleo en Arequipa, identificando los sectores de mayor crecimiento

y los perfiles profesionales más requeridos. Además, la universidad podría organizar charlas periódicas con expertos en recursos humanos y profesionales del sector, con el fin de proporcionar a los estudiantes una visión precisa de las tendencias y desafíos del mercado laboral local, ayudándoles a tomar decisiones informadas sobre su futuro profesional.

Séptima: Ante la alta competitividad del mercado laboral en Arequipa y la falta de oportunidades en determinados sectores, se recomienda que los estudiantes desarrollen una mentalidad de adaptación y resiliencia. Es necesario promover el espíritu emprendedor y la formación en autoempleo. La UCSM podría ofrecer cursos de emprendimiento, programas de incubadoras de negocios y asesoría para la gestión de microempresas, lo que permitiría a los estudiantes explorar opciones alternativas de empleo, como la creación de sus propios negocios o el desarrollo de proyectos independientes. Esta formación fortalecerá la capacidad de los estudiantes para diversificar sus opciones laborales y enfrentar la incertidumbre del mercado.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ashworth, A. (s.f.). A Brief History of Social Recruiting. The Undercover Recruiter. Recuperado el 13 de febrero de 2025, de <https://theundercoverrecruiter.com/social-recruitment-timeline>

Bagur Femenías, L., Boned Puig, J. L., & Aguilá Batllori, S. (2010). Reducción de costes: una perspectiva histórica. En Nuevas tendencias en reducción de costes: bases conceptuales y aplicaciones prácticas (pp. 117-144). Asociación Catalana de Contabilidad y Dirección (ACCID). https://accid.org/wp-content/uploads/2018/10/Reduccion_de_costes_Una_perspectiva_historicaD.pdf

Cooper, A., Reimann, R., & Cronin, D. (2014). About Face: The Essentials of Interaction Design (4ª ed.). Wiley. https://fall14se.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/04/alan-cooper-robert-reimann-david-cronin-christopher-noessel-about-face_-the-essentials-of-interaction-design-wiley-2014.pdf

Estébanez, B. (2019). Evolución del reclutamiento: Del 1.0 al 4.0. GBS Recursos Humanos. <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/evolucion-del-reclutamiento/>

Eurofound. (2021). La era digital: Implicaciones de la automatización, la digitalización y la coordinación a través de plataformas. Publications Office of the European Union. Recuperado el 13 de febrero de 2025, de <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-01/ef21007es1.pdf>

Galindo Caldés, C. (2019). Big Data e inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos: Avances y desafíos. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7005056>

Gontero, S., & Menéndez, E. (2021). Macrodatos (Big Data) y mercado laboral: Identificación de habilidades a través de vacantes. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47644-macrodatos-big-data-mercado-laboral-identificacion-habilidades-traves-vacantes>

Hassan, H. M., & Galal-Edeen, G. H. (2017). From usability to user experience. 2017 International Conference on Intelligent Informatics and Biomedical Sciences (ICIIBMS), 216–219. <https://doi.org/10.1109/ICIIBMS.2017.8279761>

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Foundations of behavioral research (4ª ed.). Wadsworth.

- Krug, S. (2014). *Don't Make Me Think, Revisited: A Common Sense Approach to Web Usability* (3^a ed.). New Riders. https://eng317hannah.wordpress.ncsu.edu/files/2020/01/Krug_Steve_Dont_make_me_think_revisited__a_cz-lib.org_.pdf
- LinkedIn. (2020). *Global Talent Trends 2020: The Future of Recruiting*. Recuperado de LinkedIn.
- McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. Recuperado de McKinsey.
- Nielsen, J. (2012). *Usability 101: Introduction to Usability*. Nielsen Norman Group. Disponible en NNGroup <https://www.nngroup.com/articles/usability-101-introduction-to-usability/>
- Norman, D. (2004). *Emotional Design: Why We Love (or Hate) Everyday Things*. Basic Books.
- Rubio, M. (2006). El Consejo de Administración en un entorno internacional: el debate sobre su eficacia como órgano de gobierno de la empresa. España: *Revista de trabajo y seguridad social*. Pág 4.
- SGF Global. (2024). *El trabajo remoto y su impacto en el reclutamiento global*. SGF Global. Recuperado el 13 de febrero de 2025, de <https://www.sgfglobal.com/es/post/el-trabajo-remoto-y-su-impacto-en-el-reclutamiento-global>
- Shneiderman, B., Plaisant, C., Cohen, M., Jacobs, S., Elmqvist, N., & Diakopoulos, N. (2017). *Designing the User Interface: Strategies for Effective Human-Computer Interaction* (6^a ed.). Pearson.
- Workday. (2023). *What is AI in HR?* Workday Insights. <https://www.workday.com/es-es/pages/what-is-ai-in-hr.html>
- Johnson, J. (2014). *Designing with the Mind in Mind: Simple Guide to Understanding User Interface Design Guidelines* (2nd ed.). Morgan Kaufmann.
- Hearst, M. A. (2009). *Search User Interfaces*. Cambridge University Press.
- Lazar, J., Feng, J. H., & Hochheiser, H. (2017). *Research Methods in Human-Computer Interaction* (2nd ed.). Morgan Kaufmann.
- Li, C., & Bernoff, J. (2011). *Groundswell: Winning in a World Transformed by Social Technologies* (Expanded and Revised ed.). Harvard Business Review Press.

Marcotte, E. (2011). *Responsive Web Design. A Book Apart*.

McGonigle, D., & Mastrian, K. G. (2012). *Nursing Informatics and the Foundation of Knowledge* (2nd ed.). Jones & Bartlett Learning.

Muller, M., & Druin, A. (2010). *Participatory Design: The Third Space in HCI*. En *Human-Computer Interaction: Development Process* (pp. 165-185). CRC Press.

Nissenbaum, H. (2010). *Privacy in Context: Technology, Policy, and the Integrity of Social Life*. Stanford University Press.

Ricci, F., Rokach, L., & Shapira, B. (2011). *Introduction to Recommender Systems Handbook*. Springer.

Segall, R. S., & Zhang, Q. (2014). *Visual Analytics and Interactive Technologies: Data, Text and Web Mining Applications*. IGI Global.

Tsai, J. Y., Egelman, S., Cranor, L. F., & Acquisti, A. (2011). *The Effect of Online Privacy Information on Purchasing Behavior: An Experimental Study*. *Information Systems Research*, 22(2), 254-268.

Casas, Repullo y Donado (2023). *Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales*.

Sampieri, R., Collado, C. & Lucio, M. (2022). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

Hanze Andrade, E. (2020). *El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

Cóngora Muñoz, J. M., & Llacuash Cruz, M. S. (2020). Reclutamiento digital en las empresas privadas [Trabajo de investigación de Bachiller en Administración de Empresas, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica del Perú.

Jessica, S. S. (2018). El reclutamiento on-line en el proceso de contratación de personal: un análisis en empresas de Cartagena y su comarca. <http://hdl.handle.net/10317/6850>

Sama, M. (2020). Optimización del proceso de selección de personal mediante la utilización de herramientas virtuales en una empresa de servicios, Arequipa 2020. Trabajo de investigación para optar el grado académico de Bachiller en Ingeniería Industrial, Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial, Universidad Continental, Arequipa, Perú.

Garibotto Rosales, C. A., & Jiménez Almerco, D. A. (2015). Las redes sociales digitales y el reclutamiento de personal en las tiendas comerciales de electrodomésticos del Distrito de Huánuco. 2015.



ANEXOS

Anexo 1: Entrevista

Información del entrevistado



Dr. Manuel Mariano Zuñiga Carnero

Docente

 mzunigac@ucsm.edu.pe

Asignaturas

- ✓ Metodología de la Programación
- ✓ Lenguaje de Programación I
- ✓ Sistemas de Información Administrativos I
- ✓ Sistemas de Información Administrativos II

Formación Académica

- ✓ Doctor en Ingeniería de Sistemas – Universidad Nacional Federico Villareal.
- ✓ Magíster en Ingeniería del Software – Universidad Católica de Santa María.
- ✓ Ingeniero Químico – Universidad Nacional de San Agustín.
- ✓ Ingeniero de Sistemas, segunda especialidad – Universidad Nacional de San Agustín.
- ✓ Diplomado en Docencia Universitaria – Universidad Católica de Santa María.
- ✓ Diplomado en Gestión Universitaria – Universidad Católica de Santa María.

Experiencia Profesional

- | | |
|--|--|
| ✓ Universidad Católica de Santa María. | ✓ La Fénix Peruana S.A. |
| ✓ Universidad Autónoma San Francisco. | ✓ Molinera del Sur S.A. |
| ✓ Universidad Nacional de San Agustín. | ✓ Villa Verde S.A. |
| ✓ M.G. & N. Ingenieros S.C.R. Ltda. | ✓ Velas Victoria S.A. |
| ✓ Colegio de Ingenieros del Perú. | ✓ Santa Isabel S.A. |
| ✓ E. W. Gibson Ltda. S.A. | ✓ Inmobiliaria La Merced S.A. |
| ✓ Servicios de Asesoría del Sur. | ✓ Servicios Marítimos y Representaciones Ilo, S.A. |
| ✓ Distribuidora del Centro S.A. | ✓ Gibson & Díaz Ilo S.A. |
| ✓ Molino Nuestra Sra. Del Carmen & Cía. S.A. | ✓ Inmobiliaria Ilo S.A. |
| ✓ Shenandoa S.A. | ✓ Agro Industrias San Carlos. |
| ✓ Majes P & P S.A.A. | ✓ Comité de productores del Valle de Majes. |
| ✓ Molinera del Sur. | ✓ Molinera La Real. |
| ✓ Agro Continental. | ✓ Molinos Marán. |
| ✓ Molinera Continental S.R.L. | ✓ Molisani S.R.L. |

Entrevista

¿Su nombre completo y el cargo que tiene?

Yo soy Manuel Mariano Zúñiga Camero y soy director del Centro de Seguimiento de Desarrollo de los Armados Culturados y Bolsa de Empleo.

¿Cuáles son los objetivos de la Bolsa de Empleo?

Nuestra misión es ser un vínculo proactivo entre las empresas, los empleadores y la academia. Entonces, nosotros tenemos que facilitar las ofertas de las empresas o de las instituciones que lleguen a nuestros alumnos y a nuestros egresados.

¿Cree usted que ha sido eficiente la conexión que menciona?

Sí, hemos progresado bastante.

El año pasado hemos tenido, por el sistema, 269 empresas. Y aparte todavía tenemos la plataforma de Universia.

A ver, les cuento un poquito. Nosotros hemos desarrollado un sistema web de ofertas laborales que les envía las ofertas hasta los correos.

Entonces, el sistema que lo han hecho sus compañeros de sistemas, les escribe al correo principalmente. Y nosotros les hacemos llegar a los que nos piden. O sea, supongamos que nos piden de ingeniería industrial, nos piden de administración de empresas, que tienen altas ofertas.

Entonces, se les envían los correos para que ellos, desde el correo, se comuniquen con la empresa.

Nosotros no somos una agencia de empleo, no seleccionamos nada.

Nosotros lo que hacemos es hacer el contacto y enviarlo. Yo creo que hay eficiencia y hay eficacia porque se han logrado más del 100% de la meta del año pasado. Y este año también vamos a superar.

O sea, en nuestros indicadores a cinco meses estamos bastante bien.

¿Las ofertas las tienen registradas por cada facultad?

Sí. Todo queda registrado. Y cuando nos vienen a hacer las auditorías, gracias a Dios, pasa muy bien porque ya todo queda registrado. Queda el nombre de la empresa que oferta. Queda quién es. Cuántos correos se les ha enviado, cuántos correos se han enviado.

¿Ustedes solo se encargan de que los correos lleguen a los indicados y, de ahí en adelante, la empresa se responsabiliza si es que los contacta o no?

La empresa normalmente nos da un correo para que ellos puedan presentar su CV en ese correo institucional de la empresa.

Entonces, esa es una parte porque tenemos varias actividades más que hacemos. Todos los meses dictamos un curso de empleabilidad. Dictamos tres tipos de cursos en este recurso del año.

Siempre comenzamos por empleabilidad. Este lo dicta un ponente externo. Ya ha tratado con nosotros desde el 2021, me parece. Trabaja en estas empresas que reclutan talento humano.

Entonces, todos los meses. La semana pasada estaba dictando, por ejemplo. En junio va a ser 20, 21, 22. Él dicta y después tiene una semana para que hagan sus CVs. Vale también para su certificación. Los que tienen asistencia y su trabajo se lo van a certificar con un certificado oficial y codificado de nuestra universidad, firmado por nuestro director.

También tenemos cursos de emprendimiento y cursos de liderazgo y toma de decisiones. Son los tres que más nos piden.

¿Podríamos hacer más? Sí, podemos hacer más, pero tenemos nuestra agenda un poco recargada.

Otra cosa que hacemos todos los días es entregar carnets de egresados. Todos los días vienen a solicitar y todos los días vienen a recoger. Entonces, tratamos de ponerlo más sencillo. No tienen que entrar a la página web, no tienen que generar nada. Solo vienen acá, escriben un correo con los

datos, nosotros tenemos acceso a un sistema donde trabajamos con la base de datos de nuestra universidad.

Entonces, el ingeniero Freddy Delgado nos ha dado acceso para que veamos si está egresado y tiene derecho a su carnet de egresado.

¿Las ferias laborales que organizan son iniciativa de las empresas o ustedes las contactan?

De las dos formas. A veces, las empresas nos llaman, y a veces, nosotros los llamamos.

Por ejemplo, Backus ha cambiado su manera de reclutar y ahora nos llama a nosotros. Antes hacían sus charlas aquí. (...) A veces nos escriben al correo. Hay un vínculo que no es de este año, ya viene de atrás.

Al principio, en 2018, cuando entré acá, había que hacer convenios con las empresas. Y no sabe usted lo difícil que es hacer un convenio. Aquí se va al departamento legal y en el departamento legal dicen que "aquí he puesto un punto y, en realidad, era un punto y coma", y que entonces tiene que cambiar eso. La empresa dice: "No, pero es que ese punto y coma es porque después he puesto más, ya he puesto un punto aparte".

Entonces, ¿qué opté yo en 2019? Dije: "No".

Vamos a hacer lo que estamos haciendo ahora. Que las empresas vengan sin convenio firmado.

Si tienen ofertas para nosotros y nosotros tenemos alumnos y egresados que buscan oportunidades laborales, entonces lo hacemos así. Y funciona.

Las empresas vuelven a mandarnos correos y vuelven a solicitarnos. Ese es un indicador de que hay satisfacción de parte de las empresas porque, si no, ya no nos buscarían.

¿Ustedes hacen algún filtro si alguna empresa nueva quiere tener convenio?

Nos interesa que nos manden información y que el correo al que deben enviar sus postulaciones tenga un dominio de la empresa.

Por ejemplo, que no sea "manuelzuniga@gmail.com", sino algo como "ucsm.edu.pe". Eso nos da cierta garantía.

Nos interesa mucho el sector minero porque es uno de los principales sectores de empleo. Algunas empresas con las que hemos trabajado son BAMAS, POSAPI, HOSHIL, FERREYROS, CERRO VERDE.

¿Cuántas ofertas laborales reciben al día o a la semana?

Recibimos aproximadamente 1,200 ofertas al año. Eso quiere decir que, en promedio, son más de 3 ofertas diarias, y si consideramos solo los días hábiles, al día son entre 5 y 6.

Muchas veces tenemos el tope de 1,000 correos y el sistema ya no nos permite enviar más. Según el ingeniero Rey Delgado, aunque paguemos, no podemos mandar más correos.

¿Cómo ha evolucionado la Bolsa de Empleo desde que usted ingresó y cuáles son las estrategias a futuro?

Cuando entré, no existía una plataforma virtual. Solo se usaban murales y paneles. También se publicaban en la página de Facebook, pero eran pocas ofertas y tenía poco impacto.

La idea de la plataforma surgió de mí. Mi hija mayor se fue a hacer la maestría a la Pontificia de Lima y le comenzaron a llegar correos con ofertas. Entonces, se me prendió la idea: ¿por qué nosotros no podemos hacer algo así, más personalizado y más efectivo?

¿El único medio de comunicación con los alumnos es el correo?

No, también usamos el Facebook de la Bolsa de Trabajo.

También nos comunicamos con los de marketing para que difundan nuestras actividades.

Algo que nos falta mejorar es la página web de la universidad. Un objetivo importante ha sido renovar la página web, pero no nos dan acceso.

¿Tiene una forma de verificar cuántos alumnos realmente están entrando a ver cada oferta?

Nosotros verificamos el interés de los alumnos de diversas maneras. Por ejemplo, les recomendamos revisar su correo, donde pueden recibir ofertas interesantes. Además, en reuniones y eventos hacemos énfasis en la importancia de estar atentos a estas oportunidades.

La semana pasada, por ejemplo, Sibin trajo a una ponente destacada, una ingeniera civil que trabaja en Estados Unidos y está en proceso de convalidación para poder firmar proyectos aquí. Durante el evento, aprovechamos para recordar a los alumnos que revisen su correo para no perderse oportunidades.

¿Cuántos correos han enviado?

No tenemos un registro exacto de cuántos correos hemos enviado, pero tratamos de difundir la información por todos los medios posibles.

Por otro lado, es importante mencionar que en 2019 tuvimos un problema con una oferta laboral.

Una minera nueva llamada Azufrán buscaba estudiantes de la Católica para ciertas vacantes.

Publicamos la convocatoria en redes sociales, pero recibimos más de 158,000 quejas porque la oferta estaba dirigida solo a alumnos de nuestra universidad. La minera nos pidió retirar la

publicación y, debido a la polémica, perdimos ese contacto. Desde entonces, compartimos estas oportunidades de manera más discreta, enviándolas solo a los alumnos interesados.

Un caso reciente es el de becas para estudiar en Suiza. Hace un par de semanas, representantes de estas becas vinieron a dar una charla en nuestra universidad. Solo asistieron los alumnos realmente interesados, quienes establecieron contacto directo con los organizadores y recibieron información detallada.

¿Tienen un sistema para registrar el acceso de los alumnos a las ofertas?

Sí, trabajamos con una base de datos centralizada. Yo soy licenciado en sistemas y he desarrollado plataformas para varias empresas. Un error común es duplicar bases de datos en lugar de trabajar con una única Nota de información.

Nuestra universidad sigue este principio: la base de datos de los alumnos está en un solo sistema, y ahí se registran todos sus datos, desde la matrícula hasta la graduación. Por ejemplo, cuando un estudiante se gradúa, se actualiza automáticamente su estado en la base de datos, sin necesidad de crear un archivo aparte.

Además, esta centralización nos ayuda en términos de seguridad. Cuando nos auditan en temas de protección de datos, podemos decir con tranquilidad que no manejamos información duplicada ni accesos innecesarios.

¿Conoce alguna otra plataforma universitaria que funcione de manera similar o diferente?

Sí, sé que la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) envía ofertas laborales a todos sus alumnos sin segmentación. Por ejemplo, si hay una oferta para obstetras, también la reciben estudiantes de teología, lo cual no me parece eficiente.

También he escuchado que en la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA) cualquier persona que haya participado en un curso o taller queda registrada en su sistema, aunque no sea estudiante regular.

Nosotros manejamos esto de manera diferente. Tenemos un registro específico de quienes han tomado cursos de empleabilidad, con listas de asistencia diarias, pero sin mezclar esta información con la base de datos principal de los alumnos.

En cuanto a estrategias para retener a las empresas que publican ofertas, ¿qué medidas han implementado?

La clave es ofrecer un sistema organizado y seguro. Las empresas confían en que sus ofertas llegarán a los alumnos indicados sin exposición innecesaria en redes sociales. Además, mantenemos buenas relaciones con los empleadores y ofrecemos apoyo en la selección de candidatos.

Por ejemplo, el año pasado, la Universidad de Los Andes nos invitó a compartir nuestra experiencia con su equipo. También hemos recibido visitas de otras universidades interesadas en replicar nuestro modelo de bolsa de empleo.

En resumen, nuestra estrategia se basa en mantener una base de datos bien estructurada, garantizar la seguridad de la información y difundir ofertas de empleo de manera efectiva y segmentada.

Información del entrevistado

Se llevó a cabo la entrevista con la señorita Karla Airampo, quien se desempeñaba como personal administrativo en el área de Recursos Humanos.

Entrevista

¿Qué porcentaje de estudiantes de Administración realizan prácticas aquí en la universidad?

En este momento no tengo el porcentaje exacto, ya que eso depende de diversos factores.

¿En qué áreas o departamentos dentro de la universidad se pueden realizar prácticas los estudiantes de Administración?

En todas las unidades académicas. Los estudiantes de Administración de Empresas pueden realizar sus prácticas tanto en áreas académicas como administrativas.

¿Qué criterios se utilizan para asignar las prácticas a los estudiantes?

Depende del perfil que solicite cada jefe o director de área. Se evalúan las funciones que se van a desempeñar y las competencias del estudiante.

¿La universidad ofrece algún tipo de preparación o información previa antes de que los estudiantes inicien sus prácticas?

Sí, se brinda una inducción general sobre la institución, sus normas y autoridades. Además, los jefes directos realizan una inducción específica al área donde el estudiante realizará sus prácticas.

¿Cómo se mide el desempeño de los estudiantes durante las prácticas dentro de la universidad?

Principalmente, el jefe directo es quien evalúa el desempeño del practicante.

¿Las prácticas dentro de la universidad son reconocidas como parte de la formación académica o tienen algún tipo de acreditación?

Sí, las prácticas son reconocidas como parte de la formación académica. Además, por ley, un egresado puede continuar realizando prácticas durante un año adicional.

¿Tiene conocimiento si en otras universidades también se permite realizar prácticas dentro de la misma institución?

No, hasta donde sé, no se permite en todas.

¿Usted utiliza la bolsa de empleo de la universidad para contactar a los alumnos?

No.

¿Entonces solo dependen de los requisitos que mencionó anteriormente?

Sí, principalmente del ranking de tercios que proporciona la oficina de informática.

¿Considera que la experiencia de realizar prácticas dentro de la universidad contribuye al desarrollo de habilidades clave para la inserción laboral una vez que los estudiantes terminan sus prácticas?

Sí, por experiencia puedo decir que contribuye al desarrollo profesional de los estudiantes.

Una última pregunta, ¿los estudiantes son asignados a áreas donde puedan desarrollar su carrera profesional? Sabemos que la carrera de Administración es bastante amplia.

Así es, es una carrera general, pero depende del área donde sean asignados. En muchos casos, sí logran desarrollar habilidades relacionadas con su línea profesional.

Anexo 2: Encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



Te invitamos a participar en esta encuesta que forma parte de un estudio sobre cómo el uso de plataformas laborales influye en la inserción laboral de los estudiantes de Administración de la UCSM.

Tus respuestas serán confidenciales y esenciales para nuestra investigación. ¡Gracias por tu colaboración!

Datos DemoFiguras	
¿Qué semestre estas cursando actualmente	a) II b) IV c) VI d) VIII d) X
Edad:	a) 17-19 b) 20-25 c) 26-30 d) 31-35
Género:	a) F b) M
Situación laboral:	a) Estudiante b) Practicante c) Medio tiempo d) Tiempo completo
Si trabajas o haces practicas ¿Cuánto tiempo lleva en el área de administración?	a) 1-3 meses b) 4-6 meses c) 6-9 meses d) Más de un año

Sección 1: Uso de Plataformas Laborales	
1. Plataformas que conoces: (Marca con "X")	a) LinkedIn b) CompuTrabajo c) Bolsa UCSM d) Indeed e) Bumeran f) Manpower g) Adecco
2. Plataformas que has utilizado: (Marca con "X")	a) LinkedIn b) CompuTrabajo c) Bolsa UCSM d) Indeed e) Bumeran f) Manpower g) Adecco
3. Frecuencia de uso:	1) Muy poco frecuente 2) Poco frecuente 3) Regular 4) Frecuente 5) Muy Frecuente

4. Tiempo promedio en cada sesión	a) Menos de 15 min b) 15-30 min c) 30-60 min d)
	Mas de 60 min

2. Funciones utilizadas: (Marca más de una si es necesario)

a) Búsqueda de ofertas de trabajo b) Creación de perfil profesional c) Recibir alertas de empleo

d) Networking y conexiones profesionales e) Participación en eventos

f) Acceso a artículos y recursos profesionales h) Evaluaciones y pruebas de habilidades i) Otros:

Sección 3: Satisfacción con la Interfaz

6. Nombre de la plataforma más utilizada:	1. Muy desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo

La navegación por la plataforma es intuitiva.					
Las páginas de la plataforma cargan rápidamente.					
La función de búsqueda es eficaz y precisa					
La plataforma es funcional en otros dispositivos (móvil, Tablet, laptop, PC)					
Los formularios son sencillos y rápidos de completar.					

El diseño visual de la plataforma es atractivo.					
Los colores y la tipografía facilitan la lectura.					
Las ofertas de trabajo están actualizadas					
Las recomendaciones de empleo son relevantes para mi perfil.					
El centro de ayuda de la plataforma es útil.					
Mis datos personales están protegidos					
La plataforma es transparente sobre el uso de mis datos.					

Sección 4: Experiencia y Efectividad

7. ¿En qué plataforma(s) has conseguido entrevistas este año? (Marca con "X")

- a) LinkedIn b) CompuTrabajo c) Bolsa UCSM d) Indeed e) Bumeran f) Manpower
g) Adecco

8. ¿Cuántas entrevistas laborales has conseguido a través de estas plataformas este año?

- a) Ninguna b) 1 c) 2 d) 3 e) 4 f) Más de 5

9. ¿Conseguiste empleo después de la(s) entrevista(s)? Sí () No ()

10. De las plataformas que conoces ¿Qué tan útil la(s) considera(s)?					
	1. Nada útil	2. Poco útil	3. Neutral	4. Útil	5. Muy útil
LinkedIn					
CompuTrabajo					

Bolsa UCSM					
Indeed					
Bumeran					
Manpower					
Adecco					

Sección 5: Interacción en línea

11. Considera que la búsqueda de empleo por medio de las plataformas laborales es más rápida que por los medios tradicionales?

1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Neutro 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

12. ¿Crees que las plataformas laborales son más sencillas que los medios tradicionales?

1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Neutro 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

13. ¿Ha tenido contacto con empleadores a través de las plataformas laborales?

1) Nunca 2) Rara vez 3) A veces 4) Regularmente 5) Siempre

14. ¿Considera que las respuestas de los empleadores a través de estas plataformas son rápidas y útiles?

1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Neutro 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

Sección 6: Valoración de ofertas

15. ¿Las ofertas laborales que encuentra en esta plataforma coinciden con su perfil profesional?

1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Neutro 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

Sección 7: Satisfacción general

16. Recomendarías alguna de estas plataformas? Sí () No ()

¿Cuál?: _____

Sección 8: Evaluación de preparación universitaria

17. ¿Cómo evaluaría su preparación para implementar un sistema de gestión de inventarios?

1) Nada preparado 2) Poco preparado 3) Adecuadamente 4) Bien preparado 5) Muy preparado

18. ¿Cómo calificaría su preparación para desarrollar una estrategia de marketing con un presupuesto limitado?"

1) Muy deficiente 2) Insuficiente 3) Adecuada 4) Buena 5) Excelente

19. ¿Cómo evalúa su habilidad para trabajar en equipo y coordinar con otros departamentos dentro de una organización?

1) Muy deficiente 2) Insuficiente 3) Adecuada 4). Buena 5) Excelente

Sección 9: Expectativas en la inserción laboral

20. ¿En qué medida cree que encontrará un trabajo formal después de terminar su carrera?

1) Muy poco probable 2) Poco probable 3) Neutral 4). probable e) Muy probable

21. ¿Qué tan seguro está de encontrar un trabajo que satisfaga sus expectativas salariales?

1) Muy inseguro 2) Inseguro 3) Neutral 4) Seguro 5) Muy seguro

22. ¿Qué tan importante es tener un trabajo con un salario competitivo?

1) Nada importante 2) Poco importante 3) Neutral 4) Importante 5) Muy importante

23. ¿Qué tan importante es tener un trabajo con buenos beneficios, como seguro médico y vacaciones pagadas?

1) Nada importante 2) Poco importante 3) Neutral 4) Importante 5) Muy importante

24. ¿Qué tan importante es tener un trabajo con oportunidades de desarrollo profesional?

1) Nada importante 2) Poco importante 3) Neutral 4) Importante 5) Muy importante

25. ¿Qué tan importante es tener un trabajo con un buen equilibrio entre la vida laboral y personal?

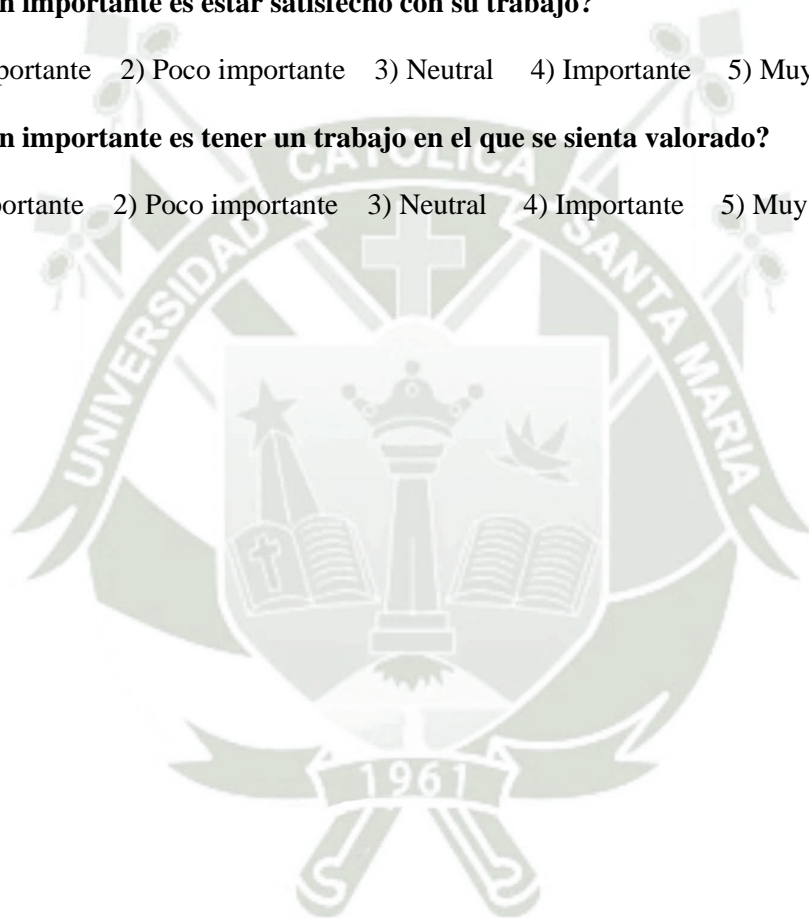
1) Nada importante 2) Poco importante 3) Neutral 4) Importante 5) Muy importante

27. ¿Qué tan importante es estar satisfecho con su trabajo?

1) Nada importante 2) Poco importante 3) Neutral 4) Importante 5) Muy importante

28. ¿Qué tan importante es tener un trabajo en el que se sienta valorado?

1) Nada importante 2) Poco importante 3) Neutral 4) Importante 5) Muy importante



Anexo 4: Validación de Encuestas

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de empresas

TÍTULO PROFESIONAL: Administrador de empresas

TÍTULO DE TESIS: "RELACION ENTRE EL USO DE PLATAFORMAS LABORALES Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA UCSM, AREQUIPA, 2024"

I. DATOS GENERALES

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: PATRICIO LEWIS ZUNIGA
- PROFESIÓN: ADMINISTRADOR
- CARGO ACTUAL: DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con un lenguaje adecuado.					X
2. OBJETIVIDAD	Se expresa mediante conductas que son perceptibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Ajustado a los avances en ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Hay una estructura coherente.					X
5. SUFICIENCIA	Incluye tanto la cantidad como la calidad de los elementos.					X
6. INTENCIONALIDAD	Apropiado para evaluar diferentes dimensiones del análisis.					X
7. CONSISTENCIA	Fundamentados en principios teóricos y científicos relacionados con el tema de investigación.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia se alinea con el objetivo de la investigación.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es eficaz y apropiado para la investigación.				X	

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 0.90

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Firma del experto

DNI N°: 41635889

N° celular: 959031472

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de
Administración de empresas

TÍTULO PROFESIONAL: **Administrador de empresas**

TÍTULO DE TESIS: "RELACION ENTRE EL USO DE PLATAFORMAS LABORALES Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA UCSM, AREQUIPA, 2024"

I. DATOS GENERALES

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: *Beth Evelyn Cárdenas Núñez*
- PROFESIÓN: *Administradora de Empresas*
- CARGO ACTUAL: *Docente IDreolora Centro de Idiomas Sta María*
- GRADO ACADÉMICO: *Maestra.*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con un lenguaje adecuado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresa mediante conductas que son perceptibles.					X
3. ACTUALIDAD	Ajustado a los avances en ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Hay una estructura coherente.					X
5. SUFICIENCIA	Incluye tanto la cantidad como la calidad de los elementos.					X
6. INTENCIONALIDAD	Apropiado para evaluar diferentes dimensiones del análisis.				X	
7. CONSISTENCIA	Fundamentados en principios teóricos y científicos relacionados con el tema de investigación.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia se alinea con el objetivo de la investigación.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es eficaz y apropiado para la investigación.					X

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 0.90$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)

b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Beth Evelyn Cárdenas Núñez
Firma del experto

DNI N°: *70861840*

N° celular: *986199640*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto	Renzo Rimaneth Rivero Fernández
Profesión	Adm. de Empresas
Cargo actual	Docente
Grado académico	Magister

Título de plan de tesis: "RELACIÓN ENTRE EL USO DE PLATAFORMAS LABORALES Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA UCSM, AREQUIPA, 2024

Autores de la tesis: Condori Pineda, Brenda Rosario y Valdivia Casilla, Leslie Melissa

2. TABLA DE EVALUACIÓN GENERAL

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Está redactado con un lenguaje adecuado.				X	
2. Objetividad	Se expresa mediante conductas que son perceptibles.				X	
3. Actualidad	Ajustado a los avances en ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Hay una estructura coherente.					X
5. Suficiencia	Incluye tanto la cantidad como la calidad de los elementos.					X
6. Intencionalidad	Apropiado para evaluar diferentes dimensiones del análisis.					X
7. Consistencia	Fundamentados en principios teóricos y científicos relacionados con el tema de investigación.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia se alinea con el objetivo de la investigación.					X
10. Pertinencia	El instrumento es eficaz y apropiado para la investigación.					X

3. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

4. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.7$)

Firma del experto

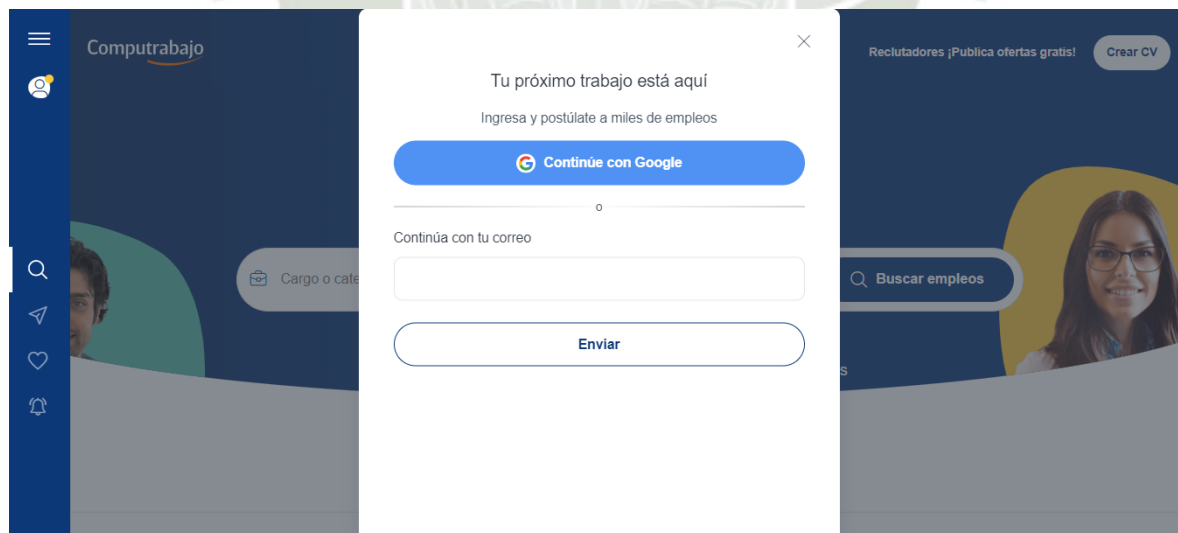
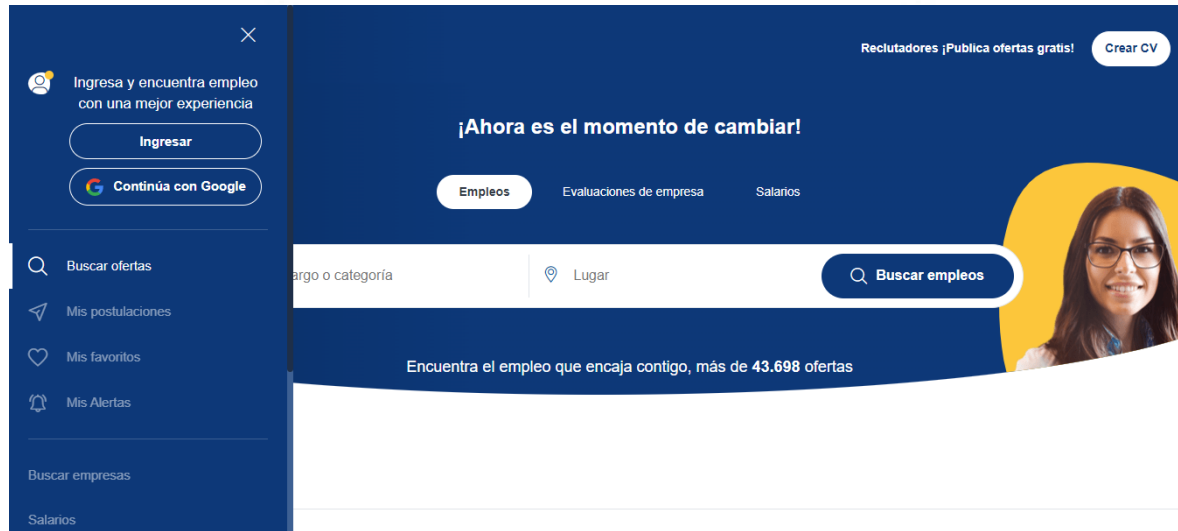
DNI N°: 29621879

N° celular: 959630252

Anexo 5: DETALLES DE LOS PROCESOS

COMPUTRABAJO

Procedimiento de la plataforma laboral CompuTrabajo, el cual muestra cada opción que tiene el usuario para poder hacer uso de esta



Empresas por sectores

- Servicios Profesionales >
- Venta al consumidor >
- Construcción / obras >
- Salud / Medicina >
- Fabricación >
- Hostelería / Turismo >
- Educación >
- Ver todos los sectores >

Empresas con más seguidores

- Hipermercados Tottus >
- Adecco Perú S.A. >
- Manpower >
- Super Food Holding >
- Gloria >
- PROMART >
- Makro Supermayorista S.A >
- Tambo+ >

Empresas recién evaluadas

- Volcan Compañía Minera >
- MAPFRE PERU >
- CLINICA SAN GABRIEL S... >
- SGS del Perú SAC >
- Quality Products >
- CINEPLANET >
- CAJA TRUJILLO >
- BBVA >

Empresas destacadas

Grupo Scotiabank

★ 4,32

0 Ofertas	18.455 Evaluaciones	251 Salarios
-----------	---------------------	--------------

LUCKY SAC

★ 4,05

77 Ofertas	5.255 Evaluaciones	201 Salarios
------------	--------------------	--------------

Oechsle

★ 4,32

0 Ofertas	8.028 Evaluaciones	648 Salarios
-----------	--------------------	--------------

Copyright 2014 - 2024 DGNET LTD.
Aviso legal / privacidad

Iniciar sesión con Google

Inicia sesión

Ir a [Computrabajo](#)

Correo electrónico o teléfono

¿Has olvidado tu correo electrónico?

Para continuar, Google compartirá tu nombre, tu dirección de correo electrónico, tu preferencia de idioma y tu foto de perfil con Computrabajo. Antes de usar esta aplicación, puedes leer la [política de privacidad](#) y los [términos del servicio](#) de Computrabajo.

Crear cuenta

Siguiente

Español (España) Ayuda Privacidad Términos

Próximo trabajo está aquí

y postúlate a miles de empleos

Continúa con Google

o

Enviar

Buscar

Empresas recién evaluadas

- Volcan Compañía Minera >
- MAPFRE PERU >
- CLINICA SAN GABRIEL S A C >
- SGS del Perú SAC >
- Quality Products >
- CINEPLANET >
- CAJA TRUJILLO >

Crea una cuenta de Google

Introduce tu nombre

Nombre

Apellidos (opcional)

Siguiente

Español (España) Ayuda Privacidad Términos

Tu próximo trabajo está aquí

Ingresar y postularse a miles de empleos

Continúa con Google

Continúa con tu correo

Continuar

[O puedes continuar con tu email.](#)

Información básica

Introduce tu fecha de nacimiento y tu sexo.

Día Mes Año

Sexo

Por qué pedimos la fecha de nacimiento y el género

Siguiente

Español (España) Ayuda Privacidad Términos

Tu próximo trabajo está aquí

Ingresar y postularse a miles de empleos

Continúa con Google

Continúa con tu correo

Continuar

[O puedes continuar con tu email.](#)

Cargo o categoría Lugar

Nuevo

Mi área Mi currículum Test y evaluaciones Configuración

Leslie Melissa Valdivia Casilla

Bachiller en administración de empresas

[Acceder al CV](#) [Diseñar CV](#)

Configura tu perfil

Estás cerca de ser un **Super candidato** 4/7

Planificador de carrera

Continúa el trabajo que siempre

Ofertas que encajan con tu perfil

Responsable de Logística y Almacén

PROYECTOS METALICOS DEL SUR S.R.L. Arequipa

- Bachiller o Titulado en las carreras de administración, Ing. Mecánica o afines. - Disponibilidad Inmediata. - ...

21 de mayo

Gestor de Compras Frutas y Verduras Arequipa

Grupo Intercorp Arequipa

Super Food Holding, empresa que fomenta y respeta en sus procesos de atracción y crecimiento de talento la equidad de...

Hace 4 minutos

Computrabajo

Cargo o categoría | Lugar

Mi área | Mi currículum | **Test y evaluaciones** | Configuración

Test de Computrabajo

Talentview 3D Nuevo

Además de un CV deslumbrante, las empresas buscan perfiles con una serie de habilidades personales. Descubre cuáles son las tuyas:

- Qué valores te definen como profesional
- Cuál es tu personalidad en el trabajo
- Qué competencias dominas

+ info

Realizar test

Tiempo estimado: 15 minutos

Test de Francés

Savir! Avez-vous étudié le français? Con este test rápido podrás evaluar tu nivel y mostrárselo a los reclutadores que estén buscando profesionales con conocimientos de la lengua francesa.

Realizar test

Test de Español

Si el español no es tu lengua materna, pero lo dominas, destácalo en tu CV. Completa en tan solo 10 minutos este test con el que podrás evaluar tu nivel y abrirte nuevas oportunidades laborales.

Realizar test

Test de Inglés

Hello! How are you? Los reclutadores quieren saber cuál es tu nivel de inglés y con este test podrás presumirlo en tu CV. Evalúa tus conocimientos y aumenta la visibilidad de tu perfil.

Nivel : Bajo

Realizado el 28 de Diciembre de 2023

Repetir test

Computrabajo

Cargo o categoría | Lugar

Modificar e-mail y clave

Editar

Estás registrado con el e-mail valdiviales29@gmail.com. A este e-mail te enviaremos las notificaciones sobre nuevos avisos y tus postulaciones.

Modificar nivel de privacidad

Currículum visible para las empresas

Currículum no visible para las empresas

Las empresas no tienen acceso a tus datos y no pueden contactarte contigo. Solamente las empresas a cuyos avisos has postulado pueden visualizar tus datos y contactarte.

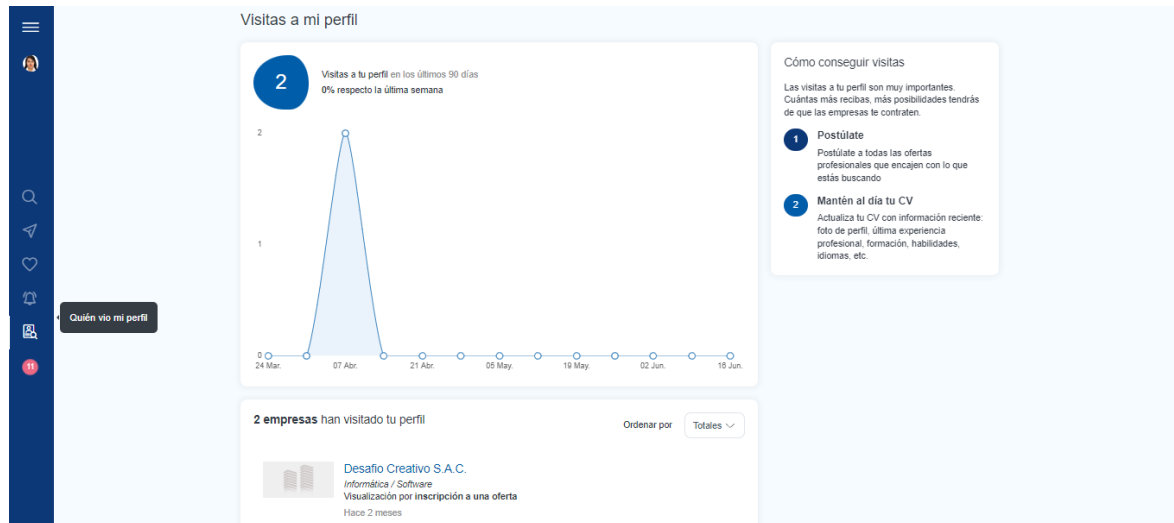
Modificar mi privacidad

Eliminar cuenta

Eliminar cuenta valdiviales29@gmail.com

Esta opción hace que tu cuenta valdiviales29@gmail.com se elimine de manera definitiva junto con toda tu actividad en Computrabajo y todos los servicios contratados hasta la fecha.

Eliminar cuenta



Computrabajo

ejecutivo de ventas Lugar

Ordenar Fecha Lugar de trabajo Experiencia Salario Jornada Contrato Discapacidad

Fijo / Descansa Domingo/ S/1125 + Bonos
3,9 ★ MDY Contact Center
Callao, Bellavista
Hace 18 minutos

Ejecutivo de Ventas Tarjetas Oh / Con o Sin experiencia / Moquegua
Grupo Intercorp
Moquegua, Moquegua
Hace 2 horas

Ejecutivo de Ventas Tarjetas Oh / Con o Sin experiencia / Ceres
Grupo Intercorp
Lima, Ate

Ejecutivo de Ventas Tarjetas Oh / Con o Sin experiencia / Ceres
Plaza Vea
Grupo Intercorp
Ate, Lima
Empresa verificada

Postularme

S/ 512.00 (Mensual)
Contrato a Plazo Indeterminado
Tiempo parcial
Presencial

Grupo Intercorp está en busca de un Promotor de Tarjeta Oh altamente motivado y

Notificaciones

Novedades

Planificador de carrera
Descubre cómo avanzar profesionalmente

Avisos

Encuentra empleo más fácil y rápido
Descarga la APP de Computrabajo

¿Sabes qué nivel de español tienes?
¡Descúbrelo con nuestro test de idiomas!

Notificaciones ¿Sabes qué nivel de francés tienes?
¡Descúbrelo con nuestro test de idiomas!

Computrabajo

ejecutivo de ventas Lugar

Experiencia Salario Jornada Contrato Discapacidad

Ejecutivo de Ventas Tarjetas Oh / Con o Sin experiencia / Ceres
Plaza Vea
Grupo Intercorp
Ate, Lima
Empresa verificada

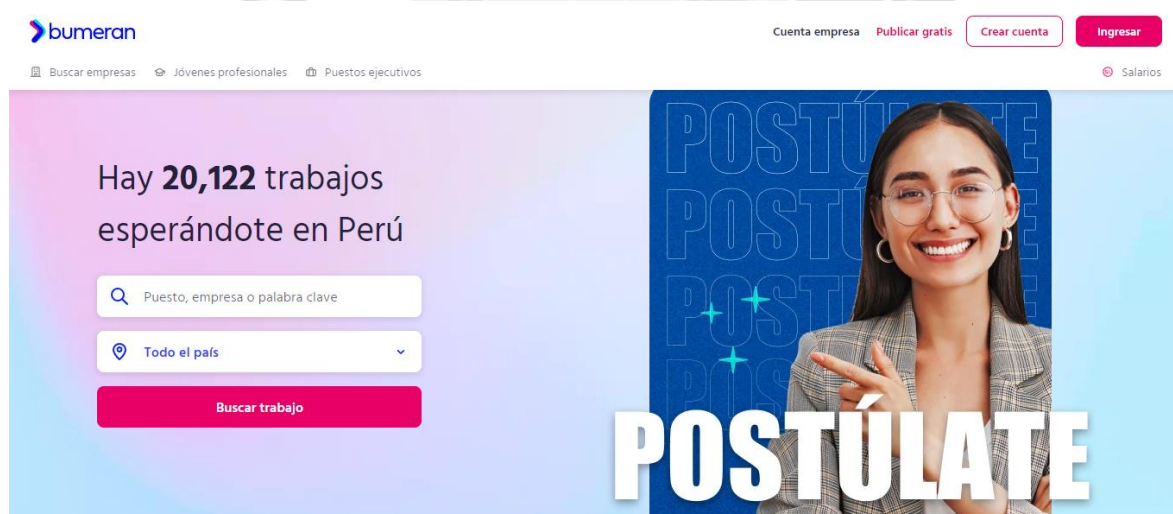
Postularme

S/ 512.00 (Mensual)
Contrato a Plazo Indeterminado
Tiempo parcial
Presencial

Grupo Intercorp está en busca de un Promotor de Tarjeta Oh altamente motivado y

BUMERAN

Procedimiento de la plataforma laboral Bumeran, el cual muestra cada opción que tiene el usuario para poder hacer uso de esta



bumeran

Buscar empresas Jóvenes profesionales Puestos ejecutivos Salarios

Empresas más buscadas

Alicorp

4.4 ★★★★★

5 avisos activos

AFJP

Lima

Seguir

Bacus UCP BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

4.4 ★★★★★

1 avisos activos

Consumo masivo

Lima

Seguir

Grupo Gloria

4.4 ★★★★★

7 avisos activos

Industrial

Lima

Seguir

Búsqueda por empresa 7,406 empresas encontradas en Perú Ordenar por: **Calificación** Empleos

COMERCIALIZADORA CORPORATIVA S.A.C.

5.0 ★★★★★ 29 avisos activos

Lima

Seguir

CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.

Banca / Financiera

Lima

bumeran Regístrate como empresa

Crea tu cuenta y encuentra tu empleo ideal

Nombre(s) *

Apellido(s) *

Tipo de documento

Teléfono celular *

Ej. 912345678

Email *

Contraseña *

* Campos obligatorios

bumeran Mis postulaciones Salarios

Buscar empresas Jóvenes profesionales Puestos ejecutivos

Jóvenes profesionales
4,940 empleos Junior encontrados en Perú

Bolsa de empleo > Junior Ordenar por: **Relevantes** Recientes

4,940 empleos Junior encontrados en Perú

¿No sabes qué buscar? [Mira los empleos recomendados por IA \(Beta\)](#)

Junior

Fecha de publicación

Área

Subárea

Departamento

auxiliar de recursos humanos

Confidencial - Publicado hoy

se requiere personas para apoyo en oficina horarios flexibles ACTIVIDADES A REALIZAR: Dirigir organizar y supervisar un grupo de personas Manejo de archivos y documentos Manejo de publicidad recepción...

San Martín De Porres - Lima, L...

Presencial

Asesores de Atención al cliente call center / Turno de 1pm a 10...

Majorel - Publicado ayer

Esta es una oferta de empleo de Majorel, ahora parte de Teleperformance. ¡Bienvenido/a a un nuevo mundo de oportunidades! En el plazo de unos meses, ambas organizaciones unirán sus recursos para...

Callao, Lima

Presencial

bumeran Buscar empleo por puesto o palabra clave Lugar de trabajo

Buscar empresas Jóvenes profesionales Puestos ejecutivos

Jóvenes profesionales

4,940 empleos Junior encontrados en Perú

Bolsa de empleo > Junior

[Crear alerta de empleo](#) 4,940 empleos Junior encontrados en Perú

¿No sabes qué buscar? [Mira los empleos recomendados por IA \(Beta\)](#)

Junior

- Fecha de publicación
- Área
- Subárea
- Departamento

auxiliar de recursos humanos

Confidencial - Publicado hoy

se requiere personas para apoyo en oficina horarios flexibles ACTIVIDADES A REALIZAR: Dirigir organizar y supervisar un grupo de personas Manejo de archivos y documentos Manejo de publicidad recepción...

Asesores de Atención al cliente call center / Turno de 1pm a 10...

majorel Majorel - Publicado ayer

Esta es una oferta de empleo de Majorel, ahora parte de Teleperformance. ¡Bienvenido/a a un nuevo mundo de oportunidades! En el plazo de unos meses, ambas organizaciones unirán sus recursos para...

Notificaciones

No tienes notificaciones nuevas.

Notificaciones y alertas

- Presencial
- Callao, Lima
- Presencial

bumeran Buscar empleo por puesto o palabra clave Lugar de trabajo

Buscar empresas Jóvenes profesionales Puestos ejecutivos

Mis postulaciones

Bolsa de empleo > Recursos Humanos y Capacitación > Recursos Humanos > Lima > Los Olivos > Presencial > Auxiliar de RR-HH

Auxiliar de RR-HH

CONSULEMPOWERMENT-EMPRESARIAL - 1.2 ★ [Seguir empresa](#)

Detalle del empleo La empresa Empleos relacionados

Publicado hoy

Los Olivos, Lima, Peru

EDAD 18 - 30 AÑOS.

- ✓ Manejo de archivos y documentos.
- ✓ Recepción de llamadas telefónicas y mensajes.
- ✓ Manejo de controles.
- ✓ Selección de personal.

Actualizar sueldo en Mi CV

Ingresar tu sueldo bruto pretendido

Este campo solo acepta caracteres numéricos. Ver el [salario promedio pretendido](#) Bruto por área.

Ingresar tu sueldo bruto pretendido y calculamos un aproximado de cuánto te queda de sueldo neto

¿Cómo lo calculamos?

Recuerda que el sueldo bruto es el salario total sin las retenciones e impuestos.

[Postularme](#)

Auxiliar de RR-HH

CONSULEMPOWERMENT-EMPRESARIAL - 1.2 ★ [Seguir empresa](#)

Detalle del empleo **La empresa** Empleos relacionados

CONSULEMPOWERMENT-EMPRESARIAL

Calificación general

1.2 Basado en 22 opiniones

5 ★	5%
4 ★	0%
3 ★	0%
2 ★	0%
1 ★	95%

Calificación por categoría

Ambiente laboral	Beneficios	Desarrollo profesional
1.2 ★★★★★	1.2 ★★★★★	1.2 ★★★★★
Salario	Gestión y liderazgo	Balance laboral-personal
1.2 ★★★★★	1.2 ★★★★★	1.2 ★★★★★

El 9.1% de profesionales recomiendan trabajar en esta empresa

¿Cuál es tu opinión sobre esta empresa?

Industria
Consultora de Recursos Humanos

Ubicación
Lima, Lima

Tamaño de la empresa
Entre 11 y 50 empleados

[Ver más avisos de la empresa](#)

Actualizar sueldo en Mi CV

Ingresar tu sueldo bruto pretendido

Este campo solo acepta caracteres numéricos. Ver el [salario promedio pretendido](#) Bruto por área.

Ingresar tu sueldo bruto pretendido y calculamos un aproximado de cuánto te queda de sueldo neto

¿Cómo lo calculamos?

Recuerda que el sueldo bruto es el salario total sin las retenciones e impuestos.

[Postularme](#)

El contenido de este aviso es propiedad del anunciante. Los requisitos de la posición son definidos y administrados por el anunciante sin que Bumeran sea responsable por ello.

Auxiliar de RR-HH
 CONSUL EMPowerMENT-EMPRESARIAL - 1.2 Seguir empresa

Detalle del empleo **La empresa** Empleos relacionados

Empleos relacionados

- Asistente de Recursos Humanos y Selección - SAN LUIS**
 Consultora Human Solutions S.A.C - NUEVO Publicado hoy
 (Estamos buscando) Por encargo de nuestro cliente, importante empresa de venta de equipos médicos, nos encontramos en búsqueda del mejor talento para el perfil de Asistent...
 San Luis, Lima | Presencial
- Practicante de Recursos Humanos**
 Confidencial - NUEVO Publicado ayer
 (Estamos buscando) Por encargo de nuestro cliente, importante empresa internacional se encuentra en búsqueda de un PRACTICANTE DE RECURSOS HUMANOS. Requisitos: Egresado o...
 San Isidro, Lima | Híbrido | Apto discapacidad
- ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS**
 PALMA DEL RIO INMOBILIARIA - NUEVO Publicado ayer
 Empresa líder del sector Inmobiliario busca incorporar en su equipo de trabajo a personas proactivas, alegres, apasionadas, comprometidas y que sean capaces de establecer una relación...
 Arequipa, Arequipa | Presencial
- Jefe de Recursos Humanos (Obra) - Moche**
 RIPCÓN CIVIL CONSTRUCCIONES CIVILES EL... - NUEVO Publicado ayer
 RIPCÓN es una empresa ecuatoriana con presencia internacional, comprometida y responsable con sus clientes y el desarrollo de las sociedades de las que forma parte. Nos...
 Trujillo, La Libertad

Actualizar sueldo en Mi CV

Ingresar tu sueldo bruto pretendido

Este campo solo acepta caracteres numéricos. Ver el [salario promedio pretendido](#) Bruto por área.

Ingresar tu sueldo bruto pretendido y calculamos un aproximado de cuánto te queda de sueldo neto

Postularme

El contenido de este aviso es propiedad del anunciante. Los requisitos de la posición son definidos y administrados por el anunciante sin que Bumeran sea responsable por ello.

bumeran Buscar empleo por puesto o palabra clave

Seguir postulandote a más empleos
 Puede que estos avisos también sean de tu interés

- Asistente de Recursos Humanos y Selección - SAN LUIS**
 Consultora Human Solutions S.A.C - NUEVO Publicado hoy
 (Estamos buscando) Por encargo de nuestro cliente, importante empresa de venta de equipos médicos, nos encontramos en búsqueda del mejor talento para el perfil de Asistent...
 San Luis, Lima | Presencial
- Practicante de Recursos Humanos**
 Confidencial - NUEVO Publicado ayer
 (Estamos buscando) Por encargo de nuestro cliente, importante empresa internacional se encuentra en búsqueda de un PRACTICANTE DE RECURSOS HUMANOS. Requisitos: Egresado o...
 San Isidro, Lima | Híbrido | Apto discapacidad
- ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS**
 PALMA DEL RIO INMOBILIARIA - NUEVO Publicado ayer
 Empresa líder del sector Inmobiliario busca incorporar en su equipo de trabajo a personas proactivas, alegres, apasionadas, comprometidas y que sean capaces de establecer una...
 Arequipa, Arequipa | Presencial
- Jefe de Recursos Humanos (Obra) - Moche**
 RIPCÓN CIVIL CONSTRUCCIONES CIVILES EL... - NUEVO Publicado ayer
 RIPCÓN es una empresa ecuatoriana con presencia internacional, comprometida y responsable con sus clientes y el desarrollo de las sociedades de las que forma parte. Nos...
 Trujillo, La Libertad | Presencial
- Asistente de Calidad y SSOMA - RR. HH**
 FERMET SRL - Publicado hace más de 30 días
 Chorrillos, Lima | Presencial

bumeran Buscar empleo por puesto o palabra clave

Estadísticas de postulación
 Los datos fueron obtenidos por respuestas de otros usuarios.

- No me contactaron: 0
- Me contactaron: 0
- Me entrevistaron: 0
- Quedé seleccionado: 0
- No quedé seleccionado: 0

Estadísticas del aviso
 Los datos corresponden a los postulados al aviso.

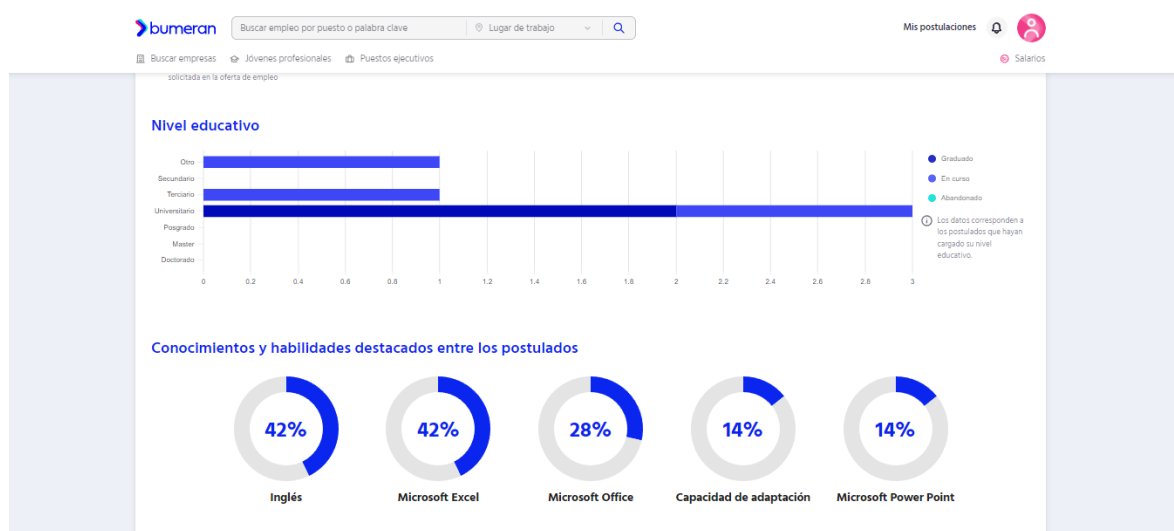
- Cantidad de postulaciones: 7 postulados
- Salario promedio pretendido: Entre S/680 y S/2,680
- Nivel educativo más frecuente: Universitario

Años de experiencia en el Área
 Los datos corresponden a los postulados que tengan experiencia en el área Recursos Humanos y Capacitación solicitada en la oferta de empleo.

Años de experiencia	Cantidad de postulados
Sin experiencia	7
Menos de 1 año	0
Entre 1 y 2 años	0
Entre 2 y 5 años	1
Más de 5 años	0

Edad

Rango de edad	Cantidad de postulados
18-24 años	7
25-34 años	0
35-44 años	0
45-54 años	0
+55 años	0



¿Cómo te fue en el proceso de selección de Auxiliar de RR-HH?

Selecciona el estado del proceso que mejor se ajuste en tu postulación

- No me han contactado
- Me llamaron para una entrevista
- Me entrevistaron
- Quede seleccionado (Si lo seleccionas no puedes cambiar el estado)
- No quede seleccionado (Si lo seleccionas no puedes cambiar el estado)

Buttons: Cancelar, Aceptar

Leslie Melissa Valdivia Casilla
agathar_9@hotmail.com

Datos personales

- Nacionalidad: Sin especificar
- Fecha de nacimiento: 29/07/2001
- Género: Femenino
- Estado civil: Sin especificar
- Documento: 76071234

Datos de contacto

- +051 934789459
- agathar_9@hotmail.com
- Sin especificar

Educación

Formación académica y cursos: Sumar estudio

Idiomas

- Español: Escrito: Nativo, Oral: Nativo

Conocimientos y habilidades

Sumar conocimiento

bumeran Buscar empleo por puesto o palabra clave Lugar de trabajo

Mis postulaciones Salarios

Buscar empresas Jóvenes profesionales Puestos ejecutivos

Empleos recomendados por IA

izipay
Publicado hace 3 días
Analista de Clima y Desarrollo
¡Somos izipay! La red multimarca más grande del país, estamos revolucionando el mercado de pagos y tenemos la meta de hacer crecer x4 nuestro número de comercios atendidos. Para lograrlo, queremos que vengas a reforzar nuestro equipo como Analista de Clima y Desarrollo. ¿Cuáles serán tus responsabilidades? Gularás a e...

Miraflores, Lima
Híbrido

No me interesa este aviso

Empleos favoritos

Guarda empleos para postularte más tarde
Ver empleos

Mi actividad

1 Postulaciones esta semana
0 Cv leído
0 Visualizaciones de mi cv

Ir a mis postulaciones

Salario pretendido

Salario comparado con otros postulantes en la misma área

Para conocer tu posible salario, postúlate a un aviso
Ver empleos

Empresas recomendadas

RIMAC Rimac Cia de Seguros y Reaseguros S.A.
4.6 ★★★★★
69 avisos activos
Seguros
Lima
Seguir

Clínica Internacional
4.4 ★★★★★ - Publicado hace 4 días
Especialista de Cultura, Clima y Experiencia al Colaborador
¡En Clínica Internacional buscamos talentos como tu! Formamos parte del grupo BRECA, somos una red líder de clínicas y centros médicos comprometida con la excelencia en la atención de la salud. Nos encontramos en la búsqueda de un Especialista de Cultura, Clima y Experiencia al Colaborador altamente competente y...

San Isidro, Lima
Presencial

No me interesa este aviso

MOVIL BUS SAC

4.4 ★★★★★
20 avisos activos

Clínica Internacional



LINKEDLN

Procedimiento de la plataforma laboral LinkedIn, el cual muestra cada opción que tiene el usuario para poder hacer uso de esta

The image shows the LinkedIn website interface. At the top, there is a navigation bar with the LinkedIn logo and several menu items: Artículos, Personas, Learning, Empleos, Juegos, and Descargar la aplicación. There are also buttons for 'Unirse ahora' and 'Inicia sesión'.

The main content area features a large illustration of a person sitting at a desk with a laptop, surrounded by books and a guitar. Below the illustration, there is a login form with the following elements:

- Greeting text: "¡Te damos la bienvenida a tu comunidad profesional!"
- Input fields for "Email o teléfono" and "Contraseña".
- A "Mostrar" button next to the password field.
- A link: "¿Has olvidado tu contraseña?"
- A blue "Inicia sesión" button.

Below the login form, there is a navigation bar with the following items: Inicio, Mi red, Empleos, Mensajes, Notificaciones, Yo, and Para negocios. There is also a search bar and a link to "Adquiere nuevas aptitudes con Premium".

The main content area is divided into several sections:

- Left sidebar:** Profile of Leslie Valdivia Casilla, Egresada de la carrera de Administración de empresas. It includes sections for "Contactos", "Grupos", "Eventos", and "Hashtags seguidos".
- Center:** A job recommendation card for Leslie Valdivia Casilla. The text says: "Hola, Leslie, ¿estás buscando empleo? Solo tú puedes ver tu respuesta." There are two buttons: "Sí" and "No, pero estoy abierto a opciones". Below this is a "Crear publicación" section with options for "Contenido multimedia", "Evento", and "Escribir artículo".
- Right sidebar:** A section titled "Añadir a tu feed" with recommendations for Bill Gates, Yape, and SUNAT. Below this is a "See who's hiring on LinkedIn" banner and a "Mensajes" section.

Inicio Mi red Empleos Mensajes Notificaciones Yo Para negocios [Adquiere nuevas aptitudes con Premium](#)

Buscar

Gestionar mi red

Amplía tu red Ponte al día

No hay invitaciones pendientes Gestionar

Alcanza tus objetivos más rápido con Premium

Averigua quién ha visto tu perfil y envía mensajes directos a personas fuera de tu red.

Millones de miembros usan Premium

Probar Premium por 0 PEN

Prueba gratuita de un mes. Te llegará un recordatorio 7 días antes de que acabe el periodo de prueba.

Grupos que podrían interesarte Ver todo

Mensajes

Cargo, aptitud o empr... Ciudad, provincia/esta... Inicio Mi red Empleos Mensajes Notificaciones Yo Para negocios [Adquiere nuevas aptitudes con Premium](#)

Mis empleos Preferencias Evaluaciones de aptitudes Orientación para buscar empleo Publicar un empleo gratis

Contratación en tu red

Descubre empleos relevantes en tu red

Analista de soporte comercial ZEST San Isidro, Perú (Presencial) 1 contacto en común con el equipo de contratación Promocionado

Asesor comercial Multiproducto La Positiva Seguros San Isidro, Perú (Híbrido) 1 contacto en común con el equipo de contratación Hace 1 semana • 13 solicitudes • Solicitud sencilla

Asesor Comercial Seguros de Vida - Lima Interseguro Compañía de Seguros San Isidro, Perú (Híbrido) 1 contacto en común con el equipo de contratación Hace 1 semana • Solicitud sencilla

Mensajes

marketing manager en Perú 50 resultados Crear alerta

Empleos Fecha de publicación Nivel de experiencia Empresa En remoto Solicitud sencilla Todos los filtros

GERENTE DE COMERCIALIZACIÓN AHP HEADHUNTING Arequipa, Perú (Presencial) Tu perfil se ajusta a este empleo Visto • Promocionado • Solicitud sencilla

Growth Marketing Program Manager SimplePractice Sullana, Piura, Perú (Presencial) En busca de personal Promocionado • 12 solicitudes

Website Marketing Manager SimplePractice Sullana, Piura, Perú (Presencial) En busca de personal Promocionado • 7 solicitudes

GERENTE DE COMERCIALIZACIÓN AHP HEADHUNTING Arequipa, Perú - hace 3 semanas - Más de 100 solicitudes Presencial - Jornada completa - Director De 11 a 50 empleados - Servicios de recursos humanos Aptitudes: Selección de personal, Gestión comercial y 8 más Ve una comparación con los otros 26 solicitantes. [Probar Premium por 0 PEN](#)

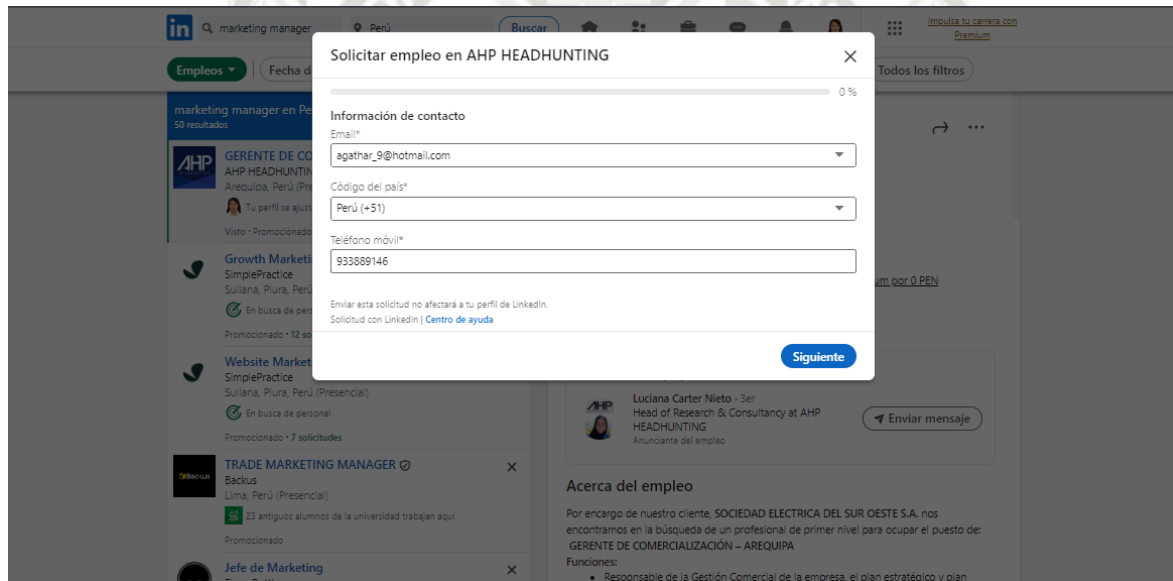
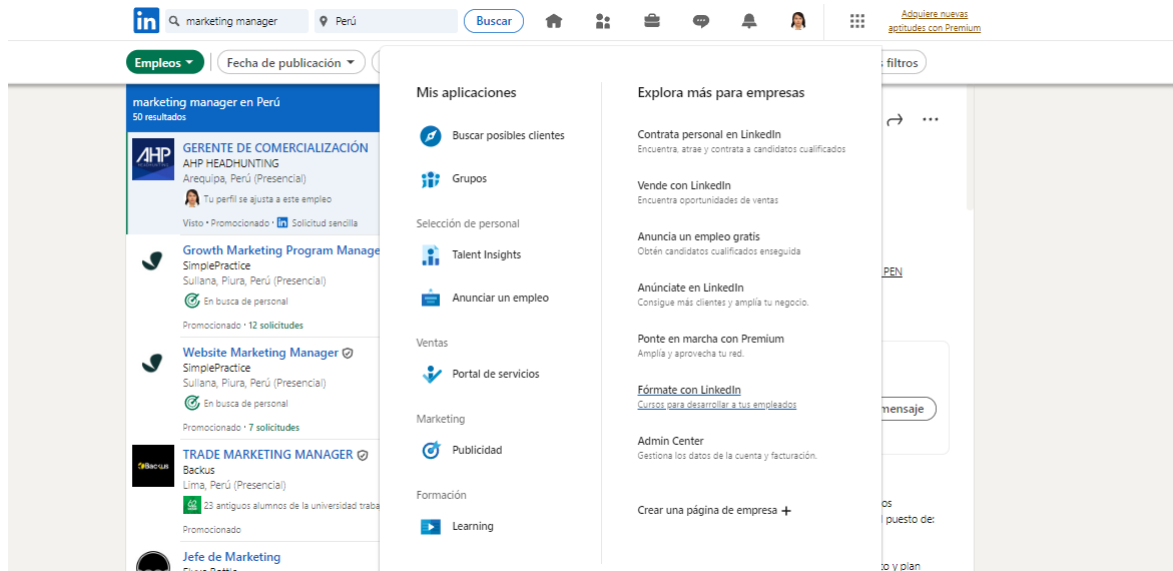
Solicitud sencilla Guardar

Conoce al equipo de contratación

Luciana Carter Nieto - 3er Head of Research & Consultancy at AHP HEADHUNTING Anunciante del empleo

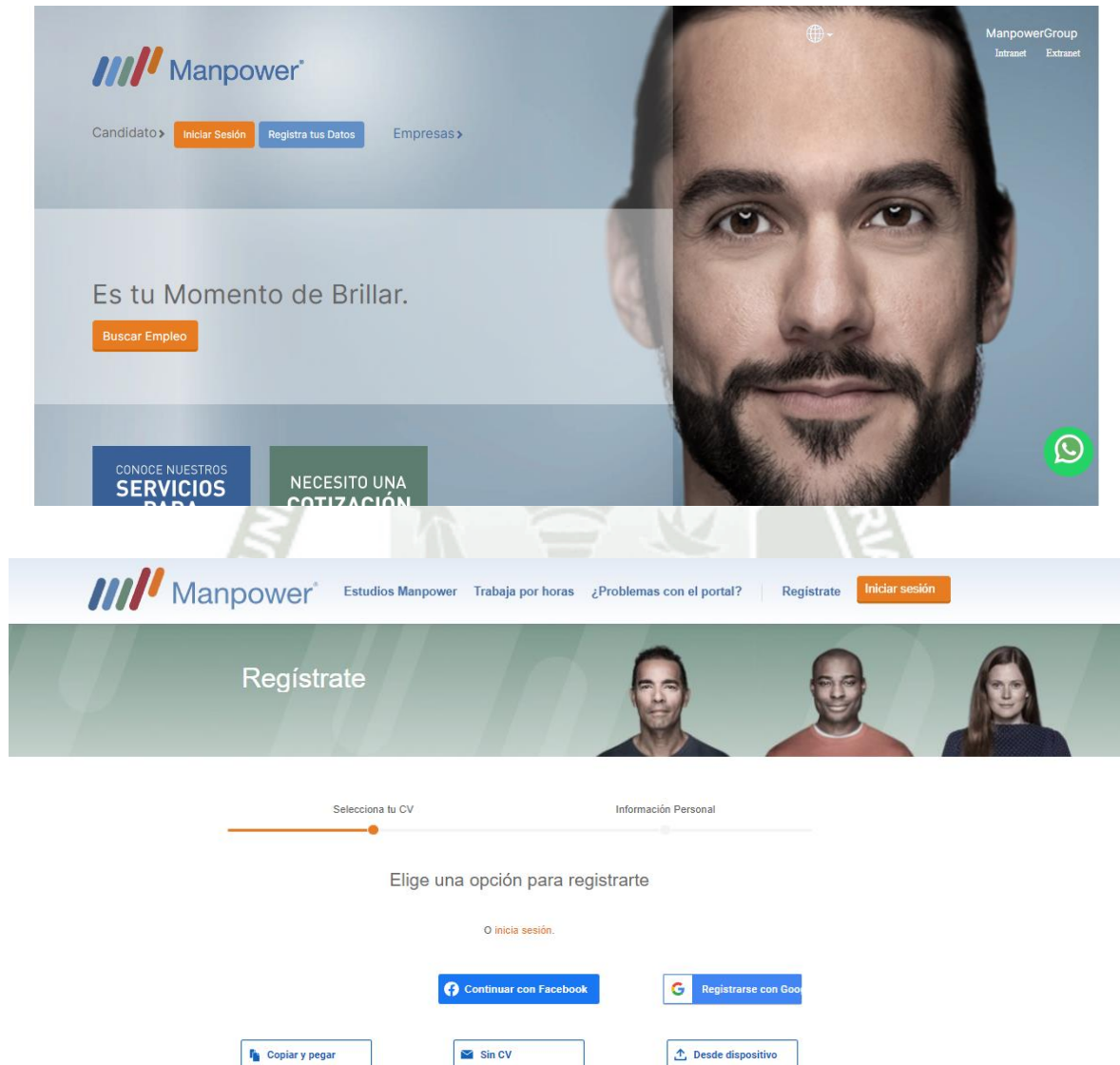
Enviar mensaje

Mensajes



MANPOWER

Procedimiento de la plataforma laboral Manpower, el cual muestra cada opción que tiene el usuario para poder hacer uso de esta



The image shows two screenshots of the Manpower website. The top screenshot is the homepage, featuring the Manpower logo, navigation links for 'Candidato', 'Empresas', and 'Intranet/Extranet', and a main message 'Es tu Momento de Brillar.' with a 'Buscar Empleo' button. The bottom screenshot shows the registration flow, starting with 'Regístrate' and a progress bar indicating 'Selección tu CV' and 'Información Personal'. Below the progress bar, it says 'Elige una opción para registrarte' and provides several options: 'O inicia sesión.', 'Continuar con Facebook', 'Registrarse con Google', 'Copiar y pegar', 'Sin CV', and 'Desde dispositivo'.

[Estudios Manpower](#)
[Trabaja por horas](#)
[¿Problemas con el portal?](#)
[Regístrate](#)
[Iniciar sesión](#)



Datos personales

Hola! Para terminar con tu proceso de registro, te invitamos a completar los siguientes datos. Procura dar prioridad a los campos obligatorios (*) y más adelante podrás complementar tu información

Nombres *	<input type="text"/>	Apellidos *	<input type="text"/>
Correo electrónico *	<input type="text"/>	Sexo	<input type="text" value="Selecciona una opción"/>
Celular *	<input type="text"/>	Celular adicional	<input type="text"/>
Tipo de documento *	<input type="text" value="DNI"/>	DNI *	<input type="text"/>
Fecha de nacimiento	<input type="text" value="dd/mm/aaaa"/>	Estado civil	<input type="text" value="Selecciona una opción"/>
País	<input type="text" value="Selecciona una opción"/>	Región *	<input type="text" value="Selecciona una opción"/>

[Estudios Manpower](#)
[Trabaja por horas](#)
[¿Problemas con el portal?](#)
[Leslie Valdivia](#)



Leslie Valdivia
[Actualizar perfil](#)

Datos Personales

Nombre: Leslie	DNI: 76071234
Apellido: Valdivia	Región: AREQUIPA
Correo electrónico: valdiviales29@gmail.com	Provincia: AREQUIPA
Teléfono: 98339146	Distrito: MARIANO MELGAR
Tipo de documento: DNI	

Posiciones activas a las que he postulado

Posición	Estado	Ubicación	Fecha

Posiciones activas a las que he postulado

Posición	Estado	Ubicación	Fecha
Aún no te has postulado a ningún trabajo.			

Archivos Adjuntos

No se encontraron archivos adjuntos

[Adjuntar nuevo archivo](#)

Alertas de trabajo

Palabra clave	Frecuencia	Acciones
Aún no has creado alertas de trabajo.		

Buscar vacantes disponibles

Palabras clave:
 Región:

[Búsqueda avanzada](#)
[Buscar](#)

Vacantes destacadas

IT RECRUITER - LIMA/TRUJILLO
LIMA, LIMA | Ref # 20470

Talento Flex: Trabaja por horas y/o temporadas
Todo Perú | Ref # 34081

Agente Comercial / Planilla Interseguro / Comisiones ilimitadas
... | Ref # 49549

Agente de Rentas Vitalicias / Asesor(a) de pensiones
LORETO, LORETO | Ref # 45992

Mostrando 1-20 de 295 resultados

Ordenar por: 1 2 3 4 5 6 [Siguiente >>](#)

Analista de Planeamiento Financiero / Hidrocarburos /San Isidro
LIMA, LIMA | Ref # 59370 | 14 Jun. 2024
En Manpower Perú estamos buscando al mejor talento para asumir la posición de Analista de Planeamiento Financiero en el rubro Hidrocarburo para la ciudad de Lima.

[Postular](#) [Compartir](#)

Jefe(a) de Contabilidad - Sector comercial | Trujillo
LA LIBERTAD, TRUJILLO | Ref # 59383 | 14 Jun. 2024
En Manpower Perú buscamos al mejor talento para asumir el reto como Jefe(a) de Contabilidad en el Sector comercial en la ciudad de Trujillo. ¡La oportunidad de tener un futuro mejor, está aquí!

[Postular](#) [Compartir](#)

Promotor(a) de ventas Trujillo

[Postular](#) [Compartir](#)





Estudios Manpower Trabaja por horas ¿Problemas con el portal? Leslie Valdivia

Analista De Planeamiento Financiero / Hidrocarburos /San Isidro



ID de la vacante
59379

Fecha de publicación
14 Jun. 2024

Área laboral
Banca y finanzas
Región
LIMA

Trabajos relacionados

Asistente(a) de Tesorería -
Comercializadora de Insumos
Agrícolas
LIMA, LIMA

Asistente de Contabilidad /
Manejo de SAP R/3 FI / Rubro
Minero - Lima

Analista de Planeamiento Financiero / Hidrocarburos /San Isidro

Postular

En Manpower Perú estamos buscando al mejor talento para asumir la posición de Analista de Planeamiento Financiero en el rubro Hidrocarburo para la ciudad de Lima.

Funciones

- Analizar y evaluar las principales variaciones de los gastos operativos en Terpel Perú, para asegurar el registro en las cuentas y centros de costos correspondientes para la presentación de los estados financieros
- Analizar y controlar los gastos operativos, para cumplir con el objetivo de asegurar el control de lo ejecutado y lo presupuestado.
- Elaborar y analizar los controles presupuestales de gastos administrativos y operativos de todas las áreas, para asegurar un correcto control entre lo ejecutado y lo presupuestado.
- Apoyar en el análisis del Forecast trimestral y Presupuesto Anual de las empresas del Grupo, con el fin de poder estimar los resultados esperados y cumplir con los objetivos de la compañía.
- Apoyar y mantener contacto con las distintas áreas de la empresa, para cumplir los objetivos del área.
- Realizar otras funciones asignadas por la jefatura y gerencia.

Requisitos

- Bachiller o Titulado en Contabilidad, Economía, Ingeniería Industrial y Finanzas
- Manejo de Excel Intermedio (Indispensable)
- Manejo de SAP BO (Deseable)
- Manejo de Power BI (Deseable)
- Conocimiento en HYPERION (Deseable)
- Experiencia mínima de 1 a 2 años realizando las funciones afines al puesto.
- Disponibilidad para trabajar de lunes a viernes de forma híbrida según necesidad en San Isidro y en Callao de Lunes a viernes de 8:30 a 6:30 pm (Mínimo 3 días presenciales)



Estudios Manpower Trabaja por horas ¿Problemas con el portal? Leslie Valdivia

¿Quieres postularte a este puesto?

Región
LIMA

Fecha de publicación
14 Jun. 2024

Postularse

Mi perfil

< Regresar

Copyright © 2024 Manpower

Términos y condiciones

Políticas de privacidad



Estudios Manpower Trabaja por horas ¿Problemas con el portal? [Leslie Valdivia](#)

Analista De Planeamiento
Financiero / Hidrocarburos /San
Isidro

¡Gracias por postularte!

Analista de Planeamiento Financiero / Hidrocarburos /San Isidro en Lima, Perú

[< Mi perfil](#)

Copyright © 2024 Manpower Términos y condiciones Políticas de privacidad

Estudios Manpower Trabaja por horas ¿Problemas con el portal? [Leslie Valdivia](#)

ID de la vacante
34081

Fecha de publicación
24 Ene. 2024

Área laboral
Comercial, ventas y promociones

Región
Todo Perú

Trabajos relacionados

[Postular](#)

En ManpowerGroup Perú nos acomodamos a tu ritmo de vida, ofreciéndote oportunidades laborales flexibles que te permitan trabajar por horas y/o por temporadas dependiendo de tu disponibilidad.

Haciendo clic en el botón "POSTULAR" podrás seleccionar el tipo de posición o posiciones para las cuales te gustaría ser considerado(a), así como los días de la semana y horarios en los que podremos contar con tu talento

Beneficios

- Tú eliges los días y horas.
- Remuneración acorde al número de horas trabajadas.
- Acceder a puestos de trabajo sin necesidad de tener experiencia.

Tener un horario flexible nunca fue tan fácil. ¡Tú también puedes ser parte de nuestra comunidad de FLEXERS!

En Manpower Perú, promovemos la inclusión e inserción laboral sin distinción por razón de discapacidad, género, orientación, identidad y expresión de género, lugar de origen o generación. Por ello ¡Todos los talentos son bienvenidos!

Compartir

Copyright © 2024 Manpower Términos y condiciones Políticas de privacidad

Centro de Investigación de ManpowerGroup

Aprovechamos nuestra investigación y conocimiento único acerca de cómo las organizaciones y las personas pueden triunfar en el mundo del trabajo para crear y ofrecer soluciones innovadoras de capital humano.



Innovación ManpowerGroup

Nuestras perspectivas y conocimiento sobre problemáticas clave y tendencias que dan forma al mundo del trabajo, en el presente y en el futuro.



ADECCO

Procedimiento de la plataforma laboral Adecco, el cual muestra cada opción que tiene el usuario para poder hacer uso de esta

Adecco

Oportunidad

AYUDANTE DE PLANTA

Ubicación

LIMA-PIURA

Principales tareas y responsabilidades

Que buscamos

Formación: Secundaria completa, carrera técnica incompleta o carrera técnica menor a 1 año.

Conocimientos: construcción civil, manejo y colocación de concreto fresco, carpintería metálica (uso de equipos y herramientas), básico.

Experiencia: ayudante de planta, ayudante de prefabricados, estibador, peón/oficial de construcción civil, ayudante de planta/ embolsadorco, entre 1 y 2 años.

- Horario de trabajo: turnos rotativos.

Turno 1: L a V 6:30 am a 4:30 pm o 6:30pm // Sábados 4:30am - 1:15pm

Turno 2: L a V 7:00pm a 5:00am // Sábados 1:15 a 10 pm

Postularse a esta vacante

Número de referencia

JN -052024-597480

Fecha de publicación

16/May/2024

Salario

S0 - S0

Giro

Digital

Vacantes Ofertadas

1

Somos una empresa comprometida con la equidad de género e igualdad de oportunidades.

Adecco

adecco.com.pe

idioma: es_MX ▼

Usted esta aplicando para esta vacante


AYUDANTE DE PLANTA


Ciudad
PIURA


Número de Job
JN -052024-597480


Descripción del cliente
Adecco es la empresa de Recursos Humanos más grande del mundo. Somos líderes en gestión humana. Diariamente ayudamos a más de 700,000 personas a encontrar trabajo a través de nuestra amplia red.

Seleccione una de las opciones para cargar su currículum.

 Tu equipo

 Google Drive

 Dropbox

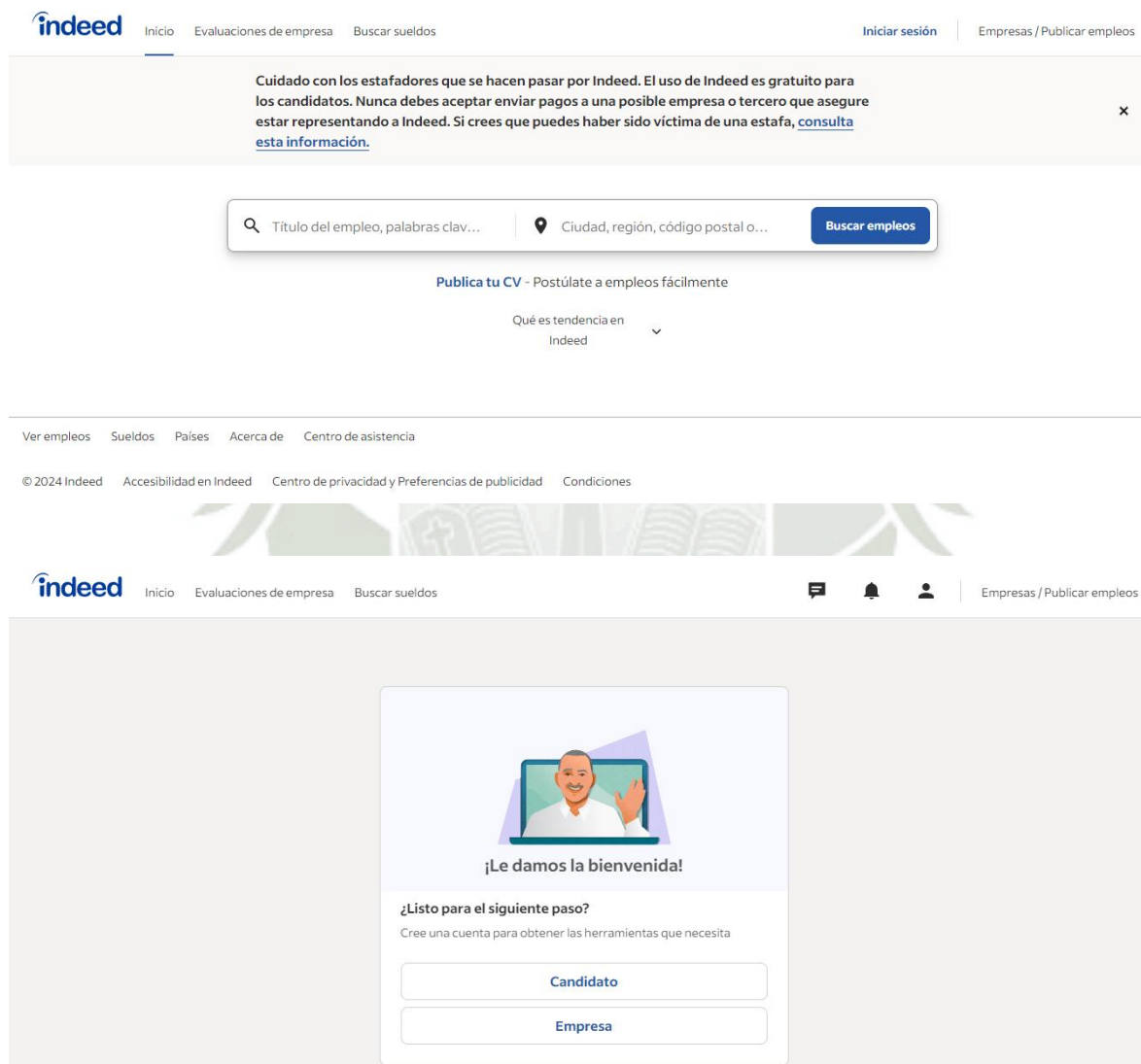
 Manual

(doc, docx, or PDF format). Tamaño máximo de archivo 3 MB



INDEED

Procedimiento de la plataforma laboral Indeed, el cual muestra cada opción que tiene el usuario para poder hacer uso de esta



The image shows two screenshots of the Indeed website. The top screenshot displays the search bar with the text "Cuidado con los estafadores que se hacen pasar por Indeed. El uso de Indeed es gratuito para los candidatos. Nunca debes aceptar enviar pagos a una posible empresa o tercero que asegure estar representando a Indeed. Si crees que puedes haber sido víctima de una estafa, [consulta esta información.](#)" and a search button labeled "Buscar empleos". Below the search bar, there is a link "Publica tu CV - Postúlate a empleos fácilmente" and a dropdown menu "Qué es tendencia en Indeed". The bottom screenshot shows a welcome message "¡Le damos la bienvenida!" and a prompt "¿Listo para el siguiente paso?" with two buttons: "Candidato" and "Empresa".

Omitir

Comencemos con la información básica. ¿En dónde te encuentras?

Usamos esto para conectarte con ofertas de empleo cerca de ti.

Ciudad, estado *

Código postal



Me interesa un puesto para home office

Continuar

©2024 Indeed - [Cookies, política de privacidad y condiciones del servicio](#)

←

Omitir

¿Cuál es el salario mínimo que buscas?

Usamos esto para conectarte con ofertas de empleo cuyo sueldo sea similar o superior a este monto.



Las empresas no pueden ver esto

Sueldo base mínimo *

Periodo de pago *

Continuar

©2024 Indeed - [Cookies, política de privacidad y condiciones del servicio](#)

←

Omitir

¿Qué tipo de empleo buscas?

Esto nos permite conectarte con ofertas de empleo relevantes.

Títulos de empleo deseados *

Agrega hasta diez títulos de empleo

+ Agregar otro

Ver empleos

©2024 Indeed - [Cookies, política de privacidad y condiciones del servicio](#)

sin experiencia Lima [Buscar empleos](#)

Fecha de publicación Tipo de empleo Ubicación Empresa Idioma del empleo

Publica tu CV - Deja que las empresas te encuentren

Empleos de sin experiencia en Lima

Clasificar por: **relevancia** - fecha 5,620 empleos

QUIERO SER REPONEDOR@ 2023 - PLAZA VEA/ VIVANDA

Intercorp Retail
Lima, Lima

- Full Time, Part Time y Peak Time.
- Reponedor(a): Reposición, almacenamiento y organización de productos en almacenes, góndolas, mostradores, islas y vitrinas...

Publicado hace más de 30 días - más...

[nuevo empleo](#) [Contrata varios candidatos](#)

QUIERO SER REPONEDOR@ 2023 - PLAZA VEA/ VIVANDA

Intercorp Retail 3.3 ★

Lima, Lima

crea una cuenta de Indeed antes de continuar a la página web de la empresa.

[Postularse en la página de la empresa](#)

Ubicación

Lima, Lima

Descripción completa del empleo

QUIERO SER REPONEDOR@ 2023 - PLAZA VEA/ VIVANDA

LIMA, Perú

Operaciones **COMPAÑIA FOOD RETAIL S.A.C.** Mon 02 Jan 11:46

[Solicitar oportunidad de trabajo](#)

[Compartir esta oportunidad de trabajo](#)

Buscar oportunidades de tr.

Mi perfil

Cree y administre perfiles para futuras oportunidades.

[Ir al perfil](#)

Mis candidaturas

Realice un seguimiento de sus oportunidades.

[Mis candidaturas](#)

Intercorp Retail Masivo

¡Vaya!

Auxiliar Contable
CONTRATACIONE CHANTILLY - Comas, Lima

[Salir](#)

Revisa tu postulación

Información de contacto [Editar](#)

Nombre completo
Leslie valdivia

Dirección de email
valdiviales29@gmail.com

Para reducir el riesgo de fraude, Indeed puede ocultar tu dirección de email. Después de ocultarla, la empresa verá tu dirección de la siguiente manera:
leslievaldiviaw37sk_bot@indeedemail.com. Sin embargo, algunas empresas aún podrán ver tu dirección de email real.

Ciudad, estado

Arequipa, Arequipa

CV

Descargar

Editar

Leslie valdivia

Arequipa, Arequipa

leslievaldiviaw37sk_8ot@indeedemail.com

Experiencia laboral

ninguno

Educación y formación

bachiller

Experiencia relevante

Editar

ninguno

Documentos complementarios

Agregar

No se incluyen carta de presentación ni documentos adicionales
(opcional)

Recibe actualizaciones por email sobre los



Te enviaremos un email de confirmación a **valdiviales29@gmail.com**

Potencia tu perfil

¿Cuál es tu preferencia en cuanto al sueldo mínimo?

Las empresas no verán esto.

Sueldo base mínimo

Mis empleos

0 Guardado 1 **Postulado** 0 Entrevistas 0 Archivadas

Últimos 14 días

Auxiliar Contable
CONTRATACION
Comas, Lima
Postulación realizada
Enviar un mensaje

Administrar esta postulación:

- Ver y administrar información
- Archivar
- Retirar postulación**
- Reportar empleo

¿No encuentras una postulación?

Ver empleos Sueldos Países Acerca de Centro de asistencia

Mis contribuciones

Tus evaluaciones, preguntas y respuestas serán vistas en la página de la empresa. No se asocian a tu nombre, CV o postulaciones a empleos.

Evaluaciones (0)

Preguntas (0)

Respuestas (0)



Desbloquea todas las evaluaciones

Accede a todas las evaluaciones escribiendo la tuya

Escribir una evaluación →

Leslie valdivia



✉ valdiviales29@gmail.com
 ☎ [Añadir número de teléfono](#)
 📍 Arequipa, Arequipa, PE

CV

CV Indeed
 Actualizado hoy
 Que no aparezca en los resultados de búsqueda

Mejora los empleos compatibles

Competencias
 Destaca tus habilidades y experiencia.

Preferencias de empleo
 Guarda datos específicos como el horario y el sueldo mínimo deseado.

Encuentra las mejores empresas para trabajar

Nombre de la empresa o título del empleo

 Buscar empresas

[¿Deseas buscar información de sueldos?](#)

Empresas populares

- | | | |
|--|---|---|
| BBVA
★★★★★ 7,089 evaluaciones
Sueldos Q&A Empleos | ESSALUD
★★★★★ 219 evaluaciones
Sueldos Q&A Empleos | Newrest
★★★★★ 781 evaluaciones
Sueldos Q&A Empleos |
| REDONDOS SA
★★★★★ 48 evaluaciones
Sueldos Q&A Empleos | Indecopi
★★★★★ 49 evaluaciones
Sueldos Q&A Empleos | ZARA
★★★★★ 8,658 evaluaciones
Sueldos Q&A Empleos |
| RE/MAX
★★★★★ 3,758 evaluaciones | Southern Peru Copper...
★★★★★ 147 evaluaciones | Uber
★★★★★ 4,379 evaluaciones |

BOLSA DE EMPLEO UCSM

Procedimiento de la plataforma laboral Bolsa de empleo UCSM, el cual muestra cada opción que tiene el usuario para poder hacer uso de esta

Biblioteca | Estudiantes | Docentes | Aula Virtual | Bolsa de Empleo | Galería de Fotos | Intranet

Universidad Católica de Santa María

Universidad | Admisión | Pregrado | Postgrado | UCSM Virtual | Internacional | Investigación

ESTUDIA
A DISTANCIA
PRESENCIAL
Examen de Admisión Virtual
16 mar
Más información >
Inscríbete aquí >

Recordatorios

Tercer Examen General 2025 | Matrícula Semestre 2025 - I | III Examen de Admisión Virtual

Universidad Católica de Santa María

Biblioteca | Estudiantes | Aula Virtual | Docentes | Galería de fotos

UCSM Bolsa de Empleo

Carnet del Egresado | Recursos | Talleres UCSM | Preguntas Frecuentes

Estudiantes | Empresas

Ingresa a nuestro Sistema de Oportunidades Laborales UCSM

Ingresar

¿Eres nuevo en el sistema? Revisa nuestro manual

Manual para estudiantes

Centro de Seguimiento de Graduados, Titulados y Bolsa de Empleo

El Centro de Seguimiento de Graduados, Titulados y Bolsa de Empleo de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa es una unidad dependiente del Rectorado, creado en el año 2008. El centro recepciona, publica y difunde las ofertas, demandas de trabajo y prácticas profesionales de las empresas e

Bolsa de Empleo

Somos una comunidad educativa orientada a la formación integral, humanista, científica y tecnológica con clara conciencia de la realidad histórica, social y multicultural de nuestro país; con responsabilidad social que contribuya al desarrollo sostenible.

[Acceder](#)

¿No tienes cuenta? [Regístrate](#)

Lánzate a por el trabajo que buscas

Ofertas de trabajo para empezar tu carrera profesional o darle un giro de 180 grados.

Buscar por cargo, compañía, skills... | ¿En qué ciudad? [Buscar](#)

Al hacer clic en "Aceptar todas las cookies", usted acepta que las cookies se guarden en su dispositivo para mejorar la navegación del sitio, analizar el uso del mismo, y colaborar con nuestros estudios para marketing.

[Configuración de cookies](#)

[Rechazarlas todas](#)

[Aceptar todas las cookies](#)

Lánzate a por el trabajo que buscas

Ofertas de trabajo para empezar tu carrera profesional o darle un giro de 180 grados.

Buscar por cargo, compañía, skills... | ¿En qué ciudad? [Buscar](#)

Empleo Pasantía | Híbrido | Presencial | Remoto | País | Experiencia | Tipo de contrato | Fecha de publicación | Más filtros

Técnico de Soporte TI CárITAS Diocesana de Arequipa Arequipa (Perú) Publicado hace 5 horas 1 vacante Presencial Empleo	Ingeniero de producción Fidanza Diseño San Luis (Perú) Publicado hace 5 horas 1 vacante Presencial Empleo
OPERARIO TEXTIL MIND GROUP Arequipa (Perú) Publicado hace 10 horas 1 vacante Presencial Empleo	Practicante Profesional de Cobranzas Conena Financial Group San Isidro (Perú) Publicado hace 12 horas 1 vacante Presencial Pasantía
SUPERVISOR DE CONTABILIDAD - AREQUIPA YAMANEJA Y ASOCIADOS Arequipa (Perú) Publicado hace 1 día 1 vacante Presencial Empleo	ASISTENTE DE ALMACEN Y LOGISTICA HOLDING PRACK SAC San Juan de Lurigancho (Perú) Publicado hace 1 día 1 vacante Presencial Empleo



Powered by
uni>ersia

¡Estás a solo 4 pasos del empleo de tus sueños!

- PASO 1** 2 min

Crea tu cuenta

Rellena un sencillo formulario para conocernos mejor
- PASO 2** 1 min

Verifica tu cuenta

Confirma la dirección de tu correo electrónico
- PASO 3** 3 min

Crea tu CV

Hazlo una sola vez y modifícalo cuando quieras
- PASO 4** 1 min

Apúntate a las ofertas

Lánzate a por ese trabajo que estás buscando

Soy candidato
Soy empresa

Regístrate con

O

PASO 1

Crea tu cuenta

Así podremos conocerte un poquito mejor y ayudarte a encontrar las oportunidades que buscas.

Tu email

Tu contraseña

X 8 caracteres o más. X Al menos 1 número(s).
 X Al menos 1 mayúscula(s).

Repite contraseña



3-4 minutos para terminar



Cuéntanos un poco más de ti...

Rellena los siguientes **datos personales** para que las empresas tengan la información que necesitan para seleccionarte.

Cuéntanos sobre ti

¿En qué ciudad vives? Así te mostraremos las ofertas más cercanas a ti. *Obligatorio

Dinos tu móvil para que las empresas puedan contactarte contigo. *Obligatorio

Introduce el tipo de documento. Opcional

Elige un tipo de documento ▼

Introduce tu n° de documento de identidad. Lo necesitamos por motivos de seguridad. Opcional

¿Con qué género te identificas? *Obligatorio

Elige un género ▼

¿Tienes algún tipo de discapacidad?



¿Cuál es tu situación?

Ahora sería perfecto conocer un poco sobre tu perfil académico. Así nos aseguramos de que las empresas sepan lo que vales.

Menos de 3 minutos

¿Cuál es tu situación en este momento?

Todavía no he comenzado mis estudios

Grado o postgrado



He comenzado mis estudios

Actualmente estoy estudiando un grado o postgrado



He finalizado mis estudios

Ya he estudiado un grado o posgrado



[← Volver](#)



Cuéntanos más sobre tus estudios

Ahora sería perfecto conocer un poco sobre tu perfil académico. Así nos aseguramos de que las empresas sepan lo que vales.

**He finalizado mis estudios en
Universidad Católica de Santa María
sobre**

Menos de 3 minutos

¿En qué universidad estudiaste?

Universidad Católica de Santa María

[← Volver](#)

[Continuar >](#)



Cuéntanos más sobre tus estudios

Ahora sería perfecto conocer un poco sobre tu perfil académico. Así nos aseguramos de que las empresas sepan lo que vales.

**He finalizado mis estudios en
Universidad Católica de Santa María
sobre**

Menos de 3 minutos

¿Qué estudiaste?

Escribe el nombre de la titulación

[← Volver](#)

[Continuar >](#)

Bolsa de
empleo
UCSM

Leslie

Lánzate a por el trabajo que buscas

Ofertas de trabajo para empezar tu carrera profesional o darle un giro de 180 grados.

Buscar por cargo, compañía, skills...

¿En qué ciudad?

Buscar



Empleo

Pasantía

Híbrido

Presencial

Remoto

País

Experiencia

Tipo de contrato

Fecha de publicación

Más filtros

Asesor Inmobiliario
S&am F Consultants

PRACTICANTE DE OPERACIONES
Fidenza Diseño



Leslie  



Leslie valdivia

76071234@ucsm.edu.pe



Mi perfil

Tus datos personales, formativos y profesionales



Mis ofertas y procesos

Controla el avance de tus procesos de selección y encuentra ofertas destacadas.



Buscar ofertas

Encuentra el trabajo con el que sueñas y da un paso más en tu carrera profesional.



Mis CV y cartas de motivación



Configuración



Mi perfil

Buscar ofertas Mis ofertas Mi perfil

Datos personales

Datos personales [Ajustes de cuenta](#)

29 jul 2001 76071234@ucsm.edu.pe

933889146

Idioma de la herramienta Discapacidad Nacimiento

No, no tengo ningún tipo de discapacidad

Estudios

+Añadir información académica

Administración De Empresas, Licenciatura

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA (PE)

Marzo 2018 - Diciembre 2023

Experiencia profesional

+Añadir años de experiencia

+Añadir información profesional

Leslie Valdivia

Arrastra o selecciona imagen

- > Datos personales
- > Información académica
- > Experiencia profesional
- > Idiomas
- > Adjuntos
- > CV
- > Sector profesional
- > Otros logros

Leslie Valdivia

Arrastra o selecciona imagen

- > Datos personales
- > Información académica
- > Experiencia profesional
- > Idiomas
- > Adjuntos
- > CV
- > Sector profesional
- > Otros logros
- > Intereses y expectativas

Idiomas

Documentos adjuntos

+Añadir idioma

+Añadir documento

CV

+Añadir CV

Sector profesional

+Añadir sector profesional

Otros Logros

+Añadir logro

Intereses y expectativas

Expectativas trabajo ideal

Responsabilidad social	Plan de formación	Flexibilidad horaria
Posibilidad de teletrabajo	Startup	Empresa internacional

Leslie Valdivia

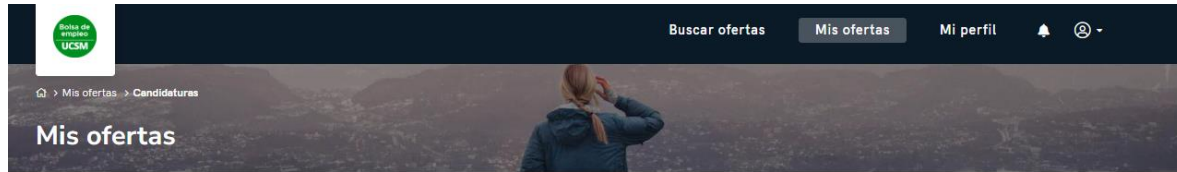
Arrastra o selecciona imagen

- > Datos personales
- > Información académica
- > Experiencia profesional
- > Idiomas
- > Adjuntos
- > CV
- > Sector profesional
- > Otros logros
- > Intereses y expectativas

Leslie Valdivia

Arrastra o selecciona imagen

- > Datos personales
- > Información académica
- > Experiencia profesional
- > Idiomas
- > Adjuntos
- > CV
- > Sector profesional
- > Otros logros
- > Intereses y expectativas



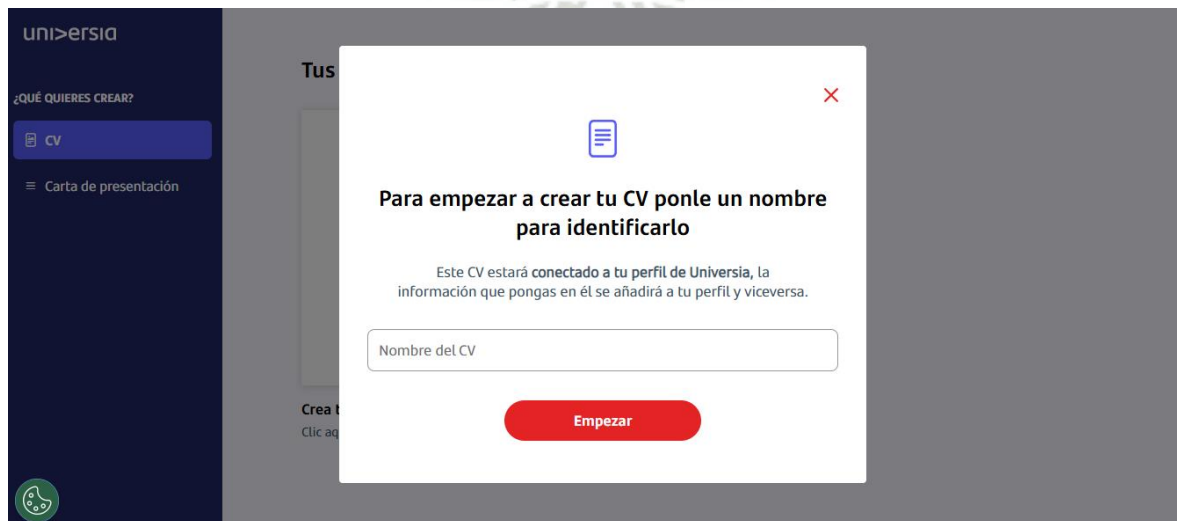
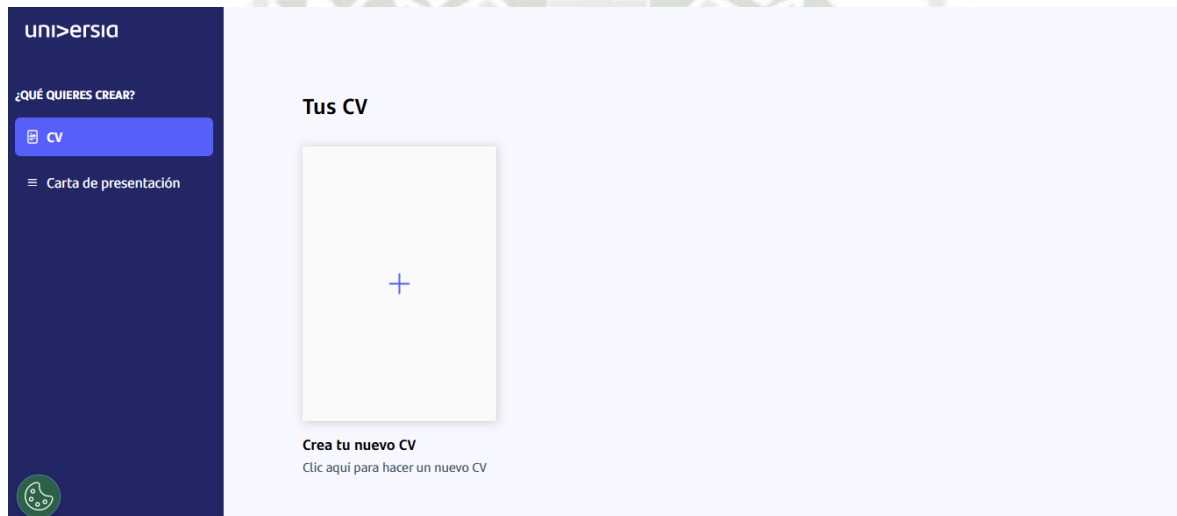
Candidaturas



Oops... no tienes candidaturas abiertas

Si no tienes candidaturas abiertas, no hay nada que podamos enseñarte aquí. Pero no esperes más, tenemos un mundo entero de ofertas para ti.

Ver ofertas de empleo



uni>ersia

Porcentaje de CV completado 45%

¿Quieres guardar tu progreso y seguir después? [Guardar y salir](#)

PASOS

- Plantilla
- Datos Personales
- Sobre mí
- Formación
- Idioma
- Conocimientos
- Experiencia profesional
- Logros
- Fotografía

Plantillas

← Volver **Siguiente →**

LESLEIE VALDIVIA

Técnica en logística

Técnica en Logística con 2 años de experiencia demostrando sólidas en la planificación, coordinación y optimización de operaciones logísticas. Comprometida con el cumplimiento de objetivos y continua de procesos.

Formación

Administración de Empresas, Licenciatura
Universidad Católica de Santa María - (Mar 2018 - Dec 2023)

Idiomas

Inglés C1 - Avanzado
Francés C1 - Avanzado

Aptitudes

+51 933989146
76071234@ucsm.edu.pe
29/07/2001
Perú

uni>ersia

¿QUÉ QUIERES CREAR?

- CV
- Carta de presentación

Tus cartas

+

Creá tu nueva carta
Clic aquí para hacer una nueva carta de presentación

uni>ersia

[Cerrar sesión](#)

- [Inicio](#)
- [Datos de cuenta](#)
- [Ajustes de privacidad](#)

Mi cuenta

Hola, Leslie valdivia



Mi perfil

Tu información necesaria para poder iniciar sesión en Universia, tus datos básicos y tu información de contacto



Ajustes de privacidad

Gestiona tu privacidad en Universia, con transparencia para que puedas utilizarlo de la forma que desees