

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SANTIAGO
(UTESA)**

**SISTEMA CORPORATIVO
Recinto Santo Domingo De Guzmán
Facultad de Arquitectura e Ingeniería
Carrera de Ingeniería Informática**



**CREACIÓN DE UN PROYECTO DE GRADO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE
UN SISTEMA VIRTUAL UNIVERSITARIO DE PROMOCIÓN CON FINES DE
RECLUTAMIENTO DE PASANTES Y EGRESADOS, UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE SANTIAGO, PERIODO: 2023, SANTO DOMINGO,
DISTRITO NACIONAL**

Proyecto de grado para optar por el título de
Ingeniero en Informática

Por:

Carlos Daniel Bautista Brito

Eudy Alberto Arias Nolasco

Asesor:

Dr. Johari Rosario Paulino

Santo Domingo, D.N.
República Dominicana
Abril, 2023

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SANTIAGO
(UTESA)
SISTEMA CORPORATIVO**

**Recinto Santo Domingo De Guzmán
Facultad de Arquitectura e Ingeniería
Carrera de Ingeniería Informática**

**CREACIÓN DE UN PROYECTO DE GRADO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE
UN SISTEMA VIRTUAL UNIVERSITARIO DE PROMOCIÓN CON FINES DE
RECLUTAMIENTO DE PASANTES Y EGRESADOS, UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE SANTIAGO, PERIODO: 2023, SANTO DOMINGO,
DISTRITO NACIONAL**

Anteproyecto de grado para optar por el título de
Ingeniero en Informática

Por:

Carlos Daniel Bautista Brito
Eudy Alberto Arias Nolasco

1-18-4120
2-13-4113

Asesor:

Dr. Johari Rosario Paulino

Santo Domingo, D.N.
República Dominicana
Abril, 2023

**CREACIÓN DE UN PROYECTO DE GRADO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE
UN SISTEMA VIRTUAL UNIVERSITARIO DE PROMOCIÓN CON FINES DE
RECLUTAMIENTO DE PASANTES Y EGRESADOS, UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE SANTIAGO, PERIODO: 2023, SANTO DOMINGO,
DISTRITO NACIONAL**

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA	7
AGRADECIMIENTOS	1

CAPÍTULO I. MARCO INTRODUCTORIO

1.1 Antecedentes de la investigación	1
1.2 Planteamiento del problema.....	7
1.2.1 Formulación y sistematización del problema.....	9
1.3 Objetivos de la investigación	9
1.3.1 General.....	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	9
1.4 Justificación.....	10
1.5 Delimitación del Tema.....	12
1.6 Limitaciones de la investigación.....	12
1.7 Glosario	12

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Contextual.....	15
2.1.1 Historia de la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA).....	15
2.1.2 Organigrama Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA).....	19
2.2 Marco Teórico	20
2.2.1 Origen de los sistemas virtuales de reclutamiento.....	20
2.2.2 Evolución de los sistemas virtuales de reclutamiento.....	22
2.2.4 ¿Cómo funcionan los sistemas virtuales de reclutamiento?.....	24
2.2.5 Métodos de reclutamiento.....	24

2.2.7 Tipos de técnicas de reclutamiento.....	25
2.2.8 Características de los sistemas virtuales de reclutamiento.....	26
2.2.9 Legislación sobre sistema virtual de reclutamiento.....	27
2.2.10 Generalidades de los sistemas virtuales de reclutamiento.....	28
2.2.11 Diferencia entre un sistema de reclutamiento virtual y tradicional	29
2.2.11 Ventajas del usar un sistema virtual de reclutamiento para pasantes y egresados	30
2.2.12 Desventajas un sistema virtual de reclutamiento para pasantes y egresados	31

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño, tipo de investigación y método.....	32
3.1.1. Diseño	32
3.1.2 Tipo de Investigación.....	32
3.1.3 Métodos.....	32
3.2. Técnicas e Instrumentos.....	32
3.3. Población y Muestra.....	33
3.4. Procedimiento para el proceso de los datos.....	33
3.5. Procedimiento para el análisis de datos.....	33
3.6 Confiabilidad y validez.....	33

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de los Resultados	34
4.2 Análisis de los Resultados.....	38

CAPÍTULO V.

Conclusiones.....	39
Recomendaciones.....	41
Referencia Bibliográfica.....	44
Anexos.....	46
Apéndice No. 1 Entrevista aplicada a los Gerentes y Gestores de la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA)	46
Apéndice No. 2 Cuestionario aplicado a los estudiantes de la referida universidad.....	47
Apéndice No. 3 Foto de la sustentante aplicando entrevista y cuestionarios...	48

DEDICATORIA

A mi padre: Euclides Arias, que se ha manifestado grandemente a lo largo de toda mi vida y mi carrera haciéndome más fuerte para enfrentar cada desafío y/o dificultad que se ha plantado en mi camino.

A mi madre: Silvia Josefina Nolasco Parra, gracias a esa persona tan cariñosa que siempre me acompañó dándome fuerza y la fe necesaria para afrontar cada reto.

A mi hermano: Wander Arias, le agradezco por ser un hermano increíble. Siempre has estado a mi lado apoyándome en todo momento, sabiduría y sentido del humor. Te dedico estas palabras como una forma de agradecimiento por ser un apoyo incondicional en mi vida.

Eudy Alberto

A mi madre: Lic. Ángela Guillermina Brito Díaz, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ella he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A mi padre: Daniel Bautista Lorenzo, le agradezco por aconsejarme de tener siempre metas para progresar y salir adelante con mis objetivos, proponerme cosas positivas a entender que puedo hacer más de lo que creo y motivarme a estudiar para tener un buen futuro.

A mis hermanos: Luis, Ángel y Roni Daniel Bautista, por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral que me han brindado a lo largo de esta etapa de mi vida.

Carlos Daniel

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por bendecirnos con la oportunidad de llegar hasta esta meta y por obrar con propósito en nuestra vida.

A mis amigos compañeros del curso técnico de desarrollo de aplicaciones; quienes dijeron presente siempre que los necesite tanto para consumación de esta obra como también en mi vida y mi carrera.

A la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), por abrirnos sus puertas para recibir la formación intelectual y humana en nuestra carrera.

Al Maestro: Johari Rosario Paulino, gracias quien me socorrió cuando necesitaba elegir un tema de investigación.

A los profesores: (que me formaron, especialmente) **a Kenia Peña, Ramón Abreu, Freddy Robinson Santos López, Jennifer Milagros Rodríguez Marte, Juan José Díaz Nerio**, gracias por todo su empeño y talento para darme el pan de la enseñanza.

A los compañeros de trabajo: Arismendi Valdez, Giancarlo Alfau, Henry Polanco, Luis Santana, Jean Carlos Olivares, Ruth Gomera, gracias por toda su colaboración.

Al director de la carrera: Juan José Díaz Nerio.

Eudy Alberto

A Dios, Quiero expresar mi gratitud, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes, y por bendecirnos con la oportunidad de llegar hasta esta meta.

A la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), por brindarme los conocimientos y las herramientas para seguir adelante y obtener la preparación suficiente para poder cumplir mis metas futuras.

Al Maestro: Dr. Johari Rosario Paulino, quien me guio y ayudo a desarrollar este proyecto de investigación, enseñándome los procesos a seguir en este proyecto, y los pasos para realizarlo de manera correcta y poder cursar esta materia de una mejor manera.

A los profesores: Jennifer Milagros Rodríguez Marte, Ricardo Soriano, gracias por darme una excelente formación, y la capacidad de desarrollar un talento en el área de mi carrera.

A mis amigos: Euddy Arias, Wilfri Marte, quienes son parte fundamental de mi vida y a pesar del tiempo de algunos, siempre han estado presente ante cualquier situación que se me ha presentado.

Al director de la carrera: Juan José Díaz Nerio, igual manera quien con la enseñanza de sus valiosos conocimientos me hicieron crecer día a día como profesional.

Carlos Daniel

CAPÍTULO I
MARCO INTRODUCTORIO

1.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

A continuación, mencionaremos algunos trabajos de investigación que están relacionados con el tema que estamos desarrollando, los cuales sirven de referencia en esta investigación:

Diseño e implementación de una agencia virtual de empleo para la comunidad politécnica ecuatoriana, (2004), sustentado por: González, Robayo y Monsalve, uno de los problemas laborales se debe a que existe competencia con estudiantes de carreras afines de otras universidades.

Cierta falta de conocimientos claros acerca de los perfiles profesionales de cada una de las carreras que ofrecen las universidades por parte del conjunto de personas que van a hacer el proceso de reclutamiento y selección causan que los postulantes sean ubicados en áreas diferentes a su campo de desenvolvimiento.

En nuestro país no existe la cultura de realizar pagos en línea son muy pocas las empresas que ofrecen este servicio, además, no hay respaldo a la Ley de Comercio Electrónico. Por tal motivo se descartó el uso de los pagos en línea para el cobro de servicios.

Los períodos de tiempo que una empresa puede tomar para realizar el reclutamiento y selección de personal varían de acuerdo al proceso interno, perfil del puesto del vacante, postulante y de la institución misma. Pero de ahora en adelante estas empresas reducen el proceso de selección porque ya disponen de una herramienta electrónica.

La información sobre las ofertas de empleo es más clara, completa y precisa (formato estandarizado) y además está disponible para toda la Comunidad Politécnica que está registrada en el sistema (mercado de recursos humanos).

Los resultados de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo realizada por el INEC y la Encuesta realizada por los autores demuestran que la universidad y sus autoridades deben

analizar constantemente la situación del Ecuador en todos sus ámbitos para elaborar nuevas estrategias y métodos, y de esta forma proveer más profesionales en las áreas donde existen nuevos requerimientos.

Se desarrolló una versión de sistema para el Centro de Promoción y Empleo de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, la cual fue ajustado a los requerimientos de dicha unidad y sirva como una herramienta de apoyo a los servicios que presta. La dirección es <http://www.ceproem.espol.edu.ec>.

Otra investigación es: **Análisis y propuesta de creación de una bolsa de empleo web en la universidad del valle – sede Palmira**, (2012) sustentado por: Marín y Mena, quienes concluyeron lo siguiente:

En esta investigación se identificó la necesidad de una ubicación laboral para estudiantes y egresados de la Universidad del Valle, y se consideró importante implementar una bolsa de empleo web para proporcionar información del mercado laboral y facilitar la inserción de personal calificado en el sector empresarial. La propuesta de creación de una bolsa de empleo web fue bien recibida por la comunidad universitaria y las directivas de la universidad, quienes consideran que es una estrategia efectiva para facilitar la inserción al contexto laboral. Tanto estudiantes como egresados mostraron interés en este mecanismo para obtener beneficios de sus servicios y lograr un empleo que satisfaga sus necesidades económicas, sociales y profesionales. El trabajo de campo realizado a la población universitaria señaló la informalidad que existe en el mercado laboral, lo cual se debe a que predomina el uso de canales de búsqueda de empleo informales como la ayuda de amigos o familiares y llevar hojas de vida a empresas confirmando que estudiantes y egresados prefieren la información derivada de sus contactos personales que la proveniente de canales formales, debido a que existe mayor facilidad para acceder a ella, es una información confiable y menos costosa.

Este estudio muestra que en el mercado laboral existe una alta informalidad y que el canal de búsqueda de empleo más efectivo para estudiantes y egresados es a través de la ayuda de amigos o familiares, quienes hacen recomendaciones en empresas donde trabajan y que, por lo general,

llevan a la contratación del candidato sin someterlo a un proceso de selección riguroso. Sin embargo, los mecanismos formales, como la bolsa de empleo web, están aumentando su uso por parte de egresados, quienes los utilizan como primer recurso al buscar empleo. Además, se destaca que la bolsa de empleo web es uno de los mecanismos más efectivos debido a la gran variedad de ofertas de empleo que ofrece y al ahorro de tiempo y dinero tanto para las empresas como para los aspirantes, gracias al uso de herramientas tecnológicas como el internet.

Respecto a los componentes de la bolsa de empleo web, se observó la importancia de fortalecer la bolsa de empleo web en todos los aspectos relacionados con las ofertas laborales, es decir: que pueda brindar al usuario una gran variedad de oportunidades de empleo, que permita clasificarlas y buscarlas por diferentes criterios como área de conocimiento o tipo de cargo, y además que se pueda tener acceso a ellas no solo por medio de la plataforma sino también en el correo electrónico.

Al consultar sobre los servicios adicionales que debería brindar la bolsa de empleo web, se encontró que para egresados y estudiantes de la Universidad del Valle sede Palmira es fundamental continuar su formación profesional y capacitarse en áreas que fortalezcan la carrera que se encuentran estudiando o que han culminado, especialmente manifiestan interés en recibir capacitaciones sobre temas relacionados con orientación laboral, lo que evidencia que los profesionales actuales aunque posean o estén recibiendo excelente formación no se sienten suficientemente preparados para enfrentar el proceso de inserción laboral debido a que esta situación puede ocasionar la pérdida de oportunidades valiosas por no poseer conocimientos sobre como presentar adecuadamente una hoja de vida o realizar una entrevista de trabajo.

El artículo discute la importancia de las prácticas obligatorias en programas académicos como Ingeniería Industrial, Psicología, Licenciatura en Educación Física y Tecnología en Alimentos, ya que esto permite que los estudiantes tengan un acercamiento al sector empresarial y aumenten sus posibilidades de conseguir empleo después de graduarse. Sin embargo, se señala que esta exigencia no existe en carreras como Administración de Empresas, Contaduría Pública, Tecnología en Electrónica, en Sistemas y Agroambiental, lo que puede generar desventajas para los estudiantes que no tienen la oportunidad de adquirir experiencia laboral durante su carrera.

Además, se identificó que no existe un mecanismo oficial para que los coordinadores universitarios puedan enviar ofertas laborales a los estudiantes o egresados, lo que puede generar una pérdida de información valiosa. El estudio indica que la utilización de herramientas tecnológicas como el correo electrónico, redes sociales y navegación en internet es efectiva para promocionar una bolsa de empleo web en la comunidad universitaria.

Nacionales

A nivel local, una investigación referente al tema trata sobre: Creación de una plataforma digital para empleos de los jóvenes de comunicación social “conexión social” (2019), sustentado por: Fulcar, Peña, y Martínez, las cuales llegaron a las siguientes conclusiones:

De que un 42% y 37% tiene más de 3 años buscando empleo en el área de comunicación, pero un 85% no tienen una preparación académica adecuada para adquirir un puesto en los medios.

Al medio que le dedican más tiempo según la investigación es a la televisión con un 50%, la internet un 18%, lo que quiere decir que la internet es menos utilizada y un 5% los medios de prensa escrita. Un 65% de los comunicadores no laboran en ningún medio de comunicación, lo que esto quiere decir que fue una de la preocupación para nosotras.

Estas conclusiones dejan dicho que sería una excelente propuesta para la implementación de una plataforma digital dirigida a personas desempleadas en el área de comunicación social, ya que, esta web, está dedicada a solo dicha carrera en específico, no hay en nuestro país.

En la investigación se puede observar el bajo nivel de empleo que existe en la comunicación social, esto es una carrera muy demandada debido a su elevado nivel de estudiantes y graduados y al parecer no hay puestos para todos, aunque la comunicación tiene distintas áreas como periodismo, locución, televisión, relaciones públicas, cada una de ellas cuenta con una gran demanda especialmente las relaciones publicas de trabajo.

La carrera de comunicación es muy difícil de ejercer en general, aseguran muchos jóvenes. Pero con la crisis económica y el cambio en los paradigmas de comunicación, la exigencia de los medios por contratar profesionales con experiencia, y en ocasiones la consideración de que una pasantía muchas veces no es sinónimo de suficiente experiencia, la dificultad se ha intensificado.

Se estima que cada año se gradúan miles de licenciados en periodismo y muchos otros de comunicación audio visual, que deben competir por conseguir los mismos puestos, de los cuales, solo un 50% consigue empleo para lo que ha estudiado. Si bien el ingreso de todo recién licenciado es difícil, los graduados de periodismo tienen mayores dificultades puesto que muchos medios han dejado de contratar y ampliar su plantilla.

Al momento del estudio de las herramientas a utilizar, precio a la implementación del proyecto, se analizó que el público objetivo son jóvenes estudiantes de comunicación y egresados. Por lo que ante la falta de una buena fuente para solicitar empleo, esta es la mejor para dar a conocer sus destrezas en el mercado laboral.

Otra investigación es: Propuesta de un Sistema de Reclutamiento y Selección por Competencia del Personal Directivo de Alimentos Líquidos Industriales (ALINDUS), (2015) sustentado por: B. Martínez, quien llegó a la siguiente conclusión:

El término Competencias surge de la insatisfacción con los conceptos psicológicos tradicionales, designa a todo un conjunto de características de las personas que las hace exitosas en la realización de un trabajo. Por su carácter están ligadas estrechamente con el contexto laboral, por lo que las Competencias son mucho más dinámicas, fluidas y complejas que los conceptos psicológicos tradicionales.

Por el hecho de estar ligadas al contexto laboral, también requiere, que una organización que decida aceptar el enfoque por Competencias, deba trabajar sistemáticamente para determinar cuáles son las Competencias que requiere su personal, porque no es conveniente hacer uso de conjuntos de comportamientos desarrollados por otras organizaciones, pues las responsabilidades

que caracterizan los cargos son enfocadas a la aplicación de la planeación estratégica de cada organización.

La Gestión por Competencias constituye una herramienta indispensable para el factor humano como fórmula para ganar flexibilidad en la empresa y optimizar los procesos. Su implementación implica cambios profundos en la forma de concebir el desempeño, la evaluación, la retribución, el desarrollo de carrera.

Pone énfasis en señalar qué conductas son necesarias para alcanzar los resultados, a diferencia de la tradicional tendencia a controlar sólo la aparición del resultado. Por lo mismo, resulta una guía para quien se integre a un puesto de trabajo, disminuyendo la incertidumbre que genera el no saber qué es lo que se espera que realice o en el caso de una posible evaluación se deja atrás el resaltar sólo las conductas que se efectúan deficientemente, sino que se muestra una forma de evitar esto, además de las fortalezas que se han manifestado a través de su desempeño, lo que incentiva a mantener esas conductas y al mejoramiento continuo del colaborador.

El éxito de una organización dependerá en gran parte del recurso humano que la compone y de cómo estos se alinean con los objetivos de la organización. Por lo que, el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, siendo un elemento fundamental en la consecución del capital humano, debe ser considerado como un medio para alcanzar esos objetivos y no como un fin en sí mismo. En efecto, si el Reclutamiento y la Selección de personal están correctamente realizados, permitirá la incorporación de colaboradores de alto rendimiento y por sus mismas características, estos colaboradores mostrarán un buen aprovechamiento de la formación, unas excelentes posibilidades de promoción.

1.2 Planteamiento del problema

Hoy día, la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), forma a miles de profesionales que no se ajustan a las demandas actuales de un mercado laboral competitivo y exigente, lo que ocasiona una alta tasa de desempleo que existe en los profesionales. Son muchas las limitantes que se presentan tanto para una persona que está próxima a culminar sus largos años de estudio en cualquier institución, como para un pasante, al momento de adquirir su primera experiencia laboral en su área profesional.

Esto se debe mayormente a que no cuentan con la suficiente experiencia que exige el mercado laboral actualmente, también hay que reconocer que el mercado laboral va cambiando constantemente, pues hay un gran auge de nuevas tecnologías lo que impide tanto para el docente, como el estudiante seguir los pasos, alcanzar esas actualizaciones, o desarrollarse al momento de aprenderlas o adquirir ese conocimiento y muchas veces se puede volver incluso hasta obsoleto. Esto ocasiona una gran dificultad en el acceso a la información sobre vacantes para la carrera que el estudiante vaya a desempeñar.

La mayoría de las empresas solicitan como requisito el idioma inglés, porque la mayoría de las vacantes son para empresas americanas las cuales tienen necesidades de los diversos sectores que demandan mayor nivel de calificación para competir en los mercados internacionales, también hay que reconocer el idioma inglés como segunda lengua a nivel mundial, lo que mayormente restringe al estudiante de capacitarse o adaptarse al actual régimen laboral y tienen dificultades con el lugar de trabajo y la cercanía de sus hogares.

Es difícil para los jóvenes poder conseguir una oportunidad en una entidad productiva para realizar la pasantía que le ayudará a optar por su título profesional o primer trabajo para conseguir su primer trabajo en el área.

Esto se debe a diferentes causas, entre ellas están:

1. **Bajo crecimiento económico:** La economía dominicana no ha logrado un crecimiento sostenido en los últimos años, lo que limita la generación de empleos.
2. **Desajuste educativo:** El desajuste entre la formación educativa y las necesidades del mercado laboral, limita las oportunidades de empleo de los graduados.
3. **Falta de capacitación:** Muchas personas no tienen las habilidades y la capacitación necesarias para desempeñar los trabajos disponibles.
4. **Altos costos laborales:** El alto costo de los salarios y los impuestos en la República Dominicana hacen que muchas empresas no puedan contratar a nuevos empleados.
5. **Competencia extranjera:** La competencia de productos importados limita la producción nacional y, por lo tanto, el empleo.

La vida productiva de un profesional depende de la experiencia y formación práctica en relación a los conocimientos que este haya adquirido, por tanto, consideramos que esta combinación: preparación-experiencia, es la que dota finalmente al joven profesional de las aptitudes necesarias para cubrir un puesto relativo a su área.

En nuestro país, el desempleo es un problema socioeconómico que tiene diferentes causas de índole política, económica y social. A pesar de que existen procesos de reclutamiento y selección de personal, éstos no son eficientes en la actualidad. Ante esta situación, se ha considerado necesario desarrollar un sistema virtual de reclutamiento, que actúe como intermediario entre las empresas y la comunidad de UTESA. Esta herramienta permite que ambos actores se interrelacionen y reduzcan el tiempo necesario en los procesos de reclutamiento y selección de personal. La problemática que se plantea solucionar con este proyecto, es reducir a su mínima expresión la cantidad de jóvenes de término de grado que se encuentran en la disyuntiva de tener que realizar horas de pasantía y no tener una institución donde realizarla y a su vez poder proporcionarles a los egresados una fuente llena de instituciones dispuesta a brindarle la oportunidad para su primer empleo.

1.2.1 Formulación y sistematización del problema

1. ¿Cómo implementar un sistema virtual universitario de promoción con fines de reclutamiento de pasantes y egresados, Universidad Tecnológica de Santiago, periodo: 2023, Santo Domingo, Distrito Nacional?
2. ¿Cuáles son las principales limitaciones que enfrentan los estudiantes universitarios en la búsqueda y acceso a oportunidades laborales?
3. ¿Cómo el estudiante puede acceder a las vacantes disponibles a su carrera?
4. ¿Qué solución brinda la universidad al manejo de reclutar pasantes o egresados?
5. ¿Cómo los estudiantes se actualizan frente a los requerimientos del mercado laboral acorde a su área profesional?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 General

Crear un sistema virtual universitario de promoción con fines de reclutamiento de pasantes y egresados, Universidad Tecnológica de Santiago, periodo: 2023, Santo Domingo, Distrito Nacional.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir las limitaciones que enfrenta un egresado o pasante para adquirir su primer empleo.
- Describir cómo el estudiante puede acceder a las vacantes disponibles a su carrera.
- Comprobar cómo los estudiantes se actualizan frente a los requerimientos del mercado laboral acorde a su carrera profesional.
- Verificar que solución brinda la universidad al momento de reclutar pasantes o egresados.
- Especificar la forma en que los estudiantes hacen frente a los requerimientos del mercado laboral.

1.4 Justificación

El motivo por el que se va a investigar sobre este tema es porque los estudiantes universitarios tienen una gran necesidad de poder conseguir su primer empleo, especialmente para poder insertarse profesionalmente en el mercado laboral que es muy reñido, como lo es el mercado laboral actual. Por eso se ha decidido acoger la idea de crear una aplicación que se centre en canalizar oportunidades de empleos para esos jóvenes de término que necesitan desempeñarse como pasantes hasta adquirir experiencia en su área profesional y brindándoles las herramientas necesarias para alcanzar sus objetivos, ya sea sugiriendo capacitaciones o reforzar ciertas áreas de algún conocimiento en específico.

El objetivo del modelo de negocio que se plantea, es buscar proporcionar nuevas brechas de desarrollo para esos futuros profesionales, a sabiendas, de que el mercado laboral requiere un capital humano con la vasta experiencia para desempeñar vacantes acordes con su preparación profesional, y experiencia personal.

En el mercado laboral actual existe una necesidad de reclutar rápidamente a candidatos que cumplan al máximo con las exigencias del sector empresarial público y privado, dadas las exigencias existentes, actualmente es más complicado para un estudiante de término sin experiencia técnica poder insertarse a una organización productiva.

Este proyecto ofrece una solución a pequeñas, medianas o grandes empresas, para que estas puedan tener mayor seguridad al momento de contratar a los candidatos reclutados por la empresa.

Nace la idea del proyecto, para ofrecer una opción diferente a todas las empresas que requieren un personal altamente capacitado, ofreciéndoles un servicio de reclutamiento personalizado y automatizado para seleccionar al candidato ideal para el puesto solicitado.

La implementación de un sistema virtual universitario con fines de reclutamiento para estudiantes es importante por varias razones. En primer lugar, debido a la alta tasa de desempleo en muchos países, incluyendo la República Dominicana, es necesario brindar a los estudiantes herramientas

que les permitan acceder a oportunidades de trabajo de manera más eficiente y efectiva. Además, este sistema podría mejorar la calidad de las oportunidades de empleo a las que los estudiantes tienen acceso, ya que las empresas tendrían la capacidad de publicar ofertas de trabajo más específicas y detalladas.

Otro aspecto importante es que, al utilizar tecnología de vanguardia, se puede aumentar la visibilidad y alcance del proceso de reclutamiento, lo que podría atraer a empresas nacionales e internacionales a participar en el mismo. Además, esto podría fomentar la colaboración entre las empresas y las universidades, lo que podría llevar a la creación de oportunidades de empleo exclusivas para los estudiantes y graduados de la universidad.

Como el reclutamiento es una actividad ya existente en la ciudad, la plataforma se diferenciará de la competencia al realizar el proceso de reclutamiento y evaluación de candidatos de forma automatizada a los estudiantes universitarios de términos que necesiten realizar horas técnicas en su área profesional.

Por último, la implementación de este sistema podría ayudar a la universidad a mejorar su reputación y prestigio al brindar a sus estudiantes una herramienta innovadora y eficiente para su inserción en el mercado laboral. En general, la implementación de un sistema virtual universitario con fines de reclutamiento para estudiantes, es una iniciativa importante que puede tener un impacto significativo en la vida laboral de los estudiantes y en la economía del país en general.

En resumidas cuentas, los autores de este proyecto buscan otorgar oportunidades de desarrollo de las actitudes profesionales y destrezas, por medio de la puesta en praxis de las actividades y/o tareas relativas al área de estudio de la persona que presta sus servicios y a la vez este recibe conocimientos prácticos de su área de estudio.

1.5 Delimitación del Tema.

Creación de un proyecto de grado para la implementación de un sistema virtual universitario de promoción con fines de reclutamiento de pasantes y egresados, en la carrera de ingeniería informática, Universidad Tecnológica de Santiago, periodo: 2023, Santo Domingo, Distrito nacional

1.6 Limitaciones de la investigación

- Fallas en el software de edición de texto.
- Responsabilidad laboral.
- Gastos económicos.
- Poca disponibilidad de tiempo.
- Poca información relacionada al tema en nuestra carrera.

1.7 Glosario

- **Automatizado:** Automatización hace que la tecnología sea fácil de usar, integrando todos los sistemas inteligentes de su hogar u oficina, reduciendo complicaciones, con un sistema que lo hace todo. <https://automatiza.do>
- **Auge:** Auge es el crecimiento o desarrollo notables y progresivos de algo, en especial de un proceso o una actividad. www.google.com/search?q=auge
- **Acoger:** Acoger es recibir o admitir [una persona] a otra en su casa con el fin de tenerla como invitada, ayudarla o protegerla. <https://www.google.com/search?q=Acoger>
- **Capacitado:** Capacitado o capacitar, es hacer a alguien apto, habilitarlo para algo. <https://dle.rae.es/capacitar>

- **Cooperación:** Cooperación es el resultado de una estrategia aplicada al objetivo, desarrollado por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo. <https://es.wikipedia.org/wiki/Cooperación>
- **Bolsa de empleo:** Bolsa de empleo, se define, como el conjunto de solicitudes de empleo que se van archivando en entidades públicas o privadas, a disposición de las empresas interesadas en reclutar trabajadores. <https://www.google.com/search?q=bolsa+de+empleo+definicion>
- **Entidades:** Asociación de personas de cualquier tipo, en especial la que se dedica a una actividad laboral. <https://temas.sld.cu/traducciones/2016/10/26/uso-de-la-palabra-entidad-en-espanol/>
- **Mercado Laboral:** Es la unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región, es decir, el punto de encuentro entre el empleo disponible y las personas en búsqueda de trabajo; su equilibrio marca el nivel de empleo y de paro de dicha región. <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-el-mercado-laboral/#:~:text=El%20mercado%20de%20trabajo%20es,de%20paro%20de%20dicha%20región.>
- **Praxis:** Praxis (del griego antiguo $\pi\rho\alpha\tilde{\alpha}\xi\iota\varsigma$ (práctica), romanizado como praxis) es el proceso por el que una teoría, lección o habilidad se realiza. Praxis puede referirse también al acto de involucrar, aplicar, ejercitar, realizar o practicar ideas. <https://es.wikipedia.org/wiki/Praxis>
- **Reclutamiento:** Reclutamiento es un conjunto de acciones que tiene por objetivo atraer candidatos potencialmente calificados con el fin de que se incorporen a la organización. El proceso de reclutamiento continúa con un proceso de selección, con vistas a establecer cuáles de los candidatos potenciales cubren mejor los requerimientos del puesto, por lo que, el reclutamiento precede a la selección de candidatos. <https://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento>

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Contextual

2.1.1 Historia de la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA)

La Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), surge como resultado de la interpretación de un grupo de profesionales que visualizaron la necesidad de un nuevo orden educativo en un momento en el que el país requería de un personal calificado en las áreas técnicas y profesionales. Como respuesta a estas necesidades, amparada por la Junta Fundadora y en sus Reglamentos Académicos, el 12 de noviembre de 1974 inicia sus labores formales esta Institución Educativa, adquiriendo su personería jurídica el 19 de abril de 1976, mediante decreto del Poder Ejecutivo No. 1944. <http://www.utesa.edu/webutesa/resena/historia.htm>

El carácter tecnológico con que fue concebida orientó la creación de carreras de nivel técnico, vinculadas a las Ciencias Económicas y Sociales. Abierta, desde sus inicios, a una población que ya estaba inserta en los diferentes sectores productivos de la Región, fue la primera Universidad privada de la República Dominicana en ofrecer un horario nocturno.

El 17 de junio de 1978, mediante el Decreto 3432 del Poder Ejecutivo, recibe la autorización para expedir títulos académicos con la misma fuerza y validez que los de otras Instituciones oficiales o autónomas de igual categoría.

En el año 1979, respondiendo a las nuevas demandas, se amplía su oferta curricular; para el desarrollo de la Carrera de Ciencias de la Salud, con el asesoramiento de las Universidades Norteamericanas de Ohio, Carolina del Sur y Grenada.

En 1983, la Universidad Tecnológica de Santiago, establece su primera extensión en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán. A partir de esa experiencia, se inician gestiones para crear nuevas extensiones en otros puntos del país; efectivamente, en 1986, accediendo a las demandas de personalidades representativas de cada lugar, se abren los Recintos de Mao, Moca y Puerto Plata.

Actualmente UTESA, en un proceso de crecimiento permanente, está recibiendo cada cuatrimestre un promedio de 5,000 estudiantes nuevos entre la Sede Central y los cuatro

Recintos: Santo Domingo, Mao, Moca y Puerto Plata. En cuanto al número de docentes, la Universidad ha ido experimentando un crecimiento constante, acercándose en la actualidad a los 1,000 profesores, la mayoría de los cuales han realizado estudios de postgrado.

Las estadísticas anteriores convierten a la Universidad Tecnológica de Santiago, UTESA, en la Universidad privada más grande del país.

Para el logro de los propósitos definidos en los programas académicos, la Universidad se integra a los organismos nacionales e internacionales que agrupan a las instituciones de enseñanza superior en la Región y en el plano mundial entre los que se destacan Asociación Dominicana de Universidades (ADOU), Universidades del Caribe (UNICA), La Unión de Universidades de América Latina (UDUAL), la Asociación Panamericana de Universidades, El Consejo Universitario Interamericano para el Desarrollo Económico y Social (CUIDES), La Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP), La Asociación Internacional de Presidentes de Universidades (IAUP), entre otras.

A partir de 1992, UTESA con los auspicios del Banco Interamericano de Desarrollo y la Fundación APEC de Crédito Educativo, FUNDAPEC amplía su oferta curricular dando inicio a la Escuela de Tecnología e Ingeniería que funciona en la Sede de Santiago de los Caballeros y los Recintos de Santo Domingo de Guzmán y Puerto Plata.

En 1983 se crea la Unidad Universidad-Empresa, desarrollando los siguientes proyectos: Procesadora de Cárnicos (PRODECAR-UTESA), Agropecuaria de Investigación y Desarrollo Universitario (AIDU-UTESA), Granja Avícola de Investigación y Desarrollo (GAIDU-UTESA), Centro de Servicios Especializados (CEDESE). Además, se apertura para la Sede y los Recintos la Escuela de Idiomas Utesa English School (UES) y el Colegio Utesiano de Estudios Integrados (CUEI-UTESA).

En 1996, se firma el convenio con la Universidad de Houston ClearLake con el cual se da inicio al programa académico internacional 2+2.

Misión

Formamos líderes de manera integral a través de nuestras funciones de docencia, investigación y vinculación, desde un modelo de sistema corporativo con proyección global, de emprendimiento y sostenibilidad. Conforme a un criterio humanista, contribuimos a la búsqueda permanente de soluciones a los desafíos de la sociedad, mediante la ciencia, la tecnología y la innovación.

Visión

Ser el referente de ecosistema universitario de excelencia e innovación permanente, comprometido con el desarrollo sostenible, el emprendimiento y la responsabilidad corporativa.

Valores

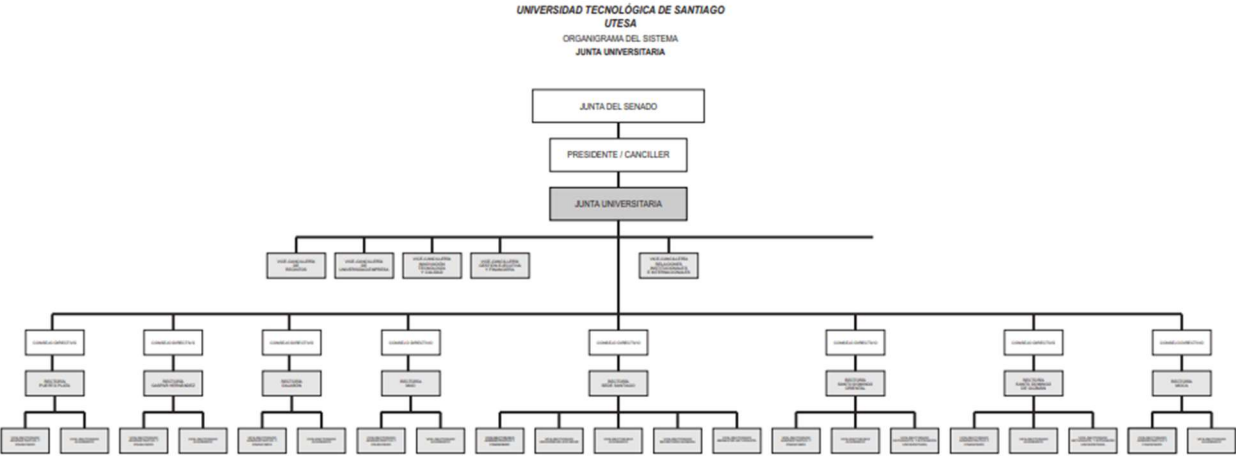
- Ética
- Pro actividad
- Respeto
- Innovación
- Empatía
- Compromiso
- Cooperación

Junta del Senado

Es el órgano de gobierno del Sistema Universitario Universidad Tecnológica de Santiago, UTESA, que establece la filosofía, los objetivos, la misión, la visión y los valores. Además, define las políticas, líneas estratégicas y programáticas, en los órdenes organizacionales, educacionales, económicos, administrativos, tecnológicos y dirigenciales; así como los procedimientos para su aplicación y desarrollo de la enseñanza, investigaciones, recursos humanos y económicos, presupuestos y proyectos; también, la definición y modificación de sus estatutos, normativas y reglamentos.

Está conformada por el Canciller, quien la preside, (5) Vice-Cancilleres, (1) Rectora Sede y (1) Rector Recinto Santo Domingo. Recuperado de: <https://www.utesa.edu/gaspar-hernandez/acerca.php>

2.1.2 Organigrama Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA)



2.2 Marco Teórico

2.2.1 Origen de los sistemas virtuales de reclutamiento

Según la literatura, el proceso de contratación tiene 3 fases: 1) Reclutamiento, 2) Selección, y 3) Orientación. <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/6850/tfg-san-rec.pdf?sequence=1>

Así, el reclutamiento es “el conjunto de procedimientos que va orientado en atraer a los candidatos potencialmente cualificados y aptos para el puesto de trabajo requerido, en cantidades suficientes, para que puedan presentar su solicitud o demanda del puesto de trabajo, y así la empresa siguiendo con el proceso pueda seleccionar al candidato o candidatos adecuados para dicho puesto” (Fernández y Junquera, 2013).

Por tanto, es un proceso previo a la Selección del personal, que determina y condiciona esta selección.

Por otro lado, Chiavenato (2009) define el reclutamiento como “el conjunto de técnicas y procedimientos con la finalidad de atraer a candidatos potencialmente cualificados y capaces que puedan ocupar un puesto dentro de la organización.” Para Chiavenato (2009) el reclutamiento “se basa en un sistema de información por el cual la empresa u organización divulga al mercado de RRHH la disponibilidad y oportunidad de empleo para ocupar o llenar el puesto de trabajo en particular. El mercado donde puede la empresa buscar a estos candidatos puede ser, tanto a nivel interno como externo, pero también puede darse una combinación de ambos entornos.”

Al principio surgieron los portales de trabajo, los cuales eran una versión digital de los anuncios clasificados de trabajo. Con el tiempo, se generaron nuevas ideas y estrategias para abordar el desafío de vincular empresas con posibles candidatos y para mejorar los procesos de selección.

Primera Ola (1999-2004): Portales de trabajo

Los portales de avisos de trabajo surgieron a finales de los '90 como competencia a los avisos clasificados de medios de comunicación impresos (diarios, revistas, etc.). En Chile, Trabajando.com y Laborum fueron dos empresas más conocidas que surgieron en esta ola. <https://www.hrconnect.cl/atraccion/la-evolucion-tecnologias-reclutamiento-seleccion-parte-3/>

Segunda Ola (2005-2011): Redes de profesionales y agregadores de avisos

La empresa que define este periodo es claramente LinkedIn. Este portal creó una nueva categoría en el reclutamiento «pasivo», dando acceso a una «vitrina» de profesionales. Ahora cualquiera podía buscar candidatos potenciales, hayan postulado a un trabajo o no.

Previamente, reclutadores y consultoras de headhunting disfrutaban de una ventaja al poseer grandes bases de datos de candidatos, beneficiándose de esta «asimetría» de la información (es decir, tenían más información que la empresa que los contrataba para hacer la búsqueda). Eso cambió bastante gracias a estas redes de profesionales que «nivelaron» el terreno, haciendo que cualquiera tuviera acceso a una base de datos enorme de candidatos.

Junto con las redes profesionales aparecieron los agregadores de avisos como Indeed, que se nutren de distintos portales de trabajo y unifican avisos de distintas fuentes.

Tercera Ola (2005-2017): Marca empleadora y herramientas de adquisición de candidatos

El modelo de portales de avisos de trabajo fue pronto «invadido» por uno muy diferente: opiniones y reseñas de empresas. Glassdoor irrumpe en el mercado estadounidense con este modelo, aplicando lecciones aprendidas por Expedia y Yelp acerca del poder del contenido generado por usuarios: las reseñas y opiniones sobre cómo es trabajar en tal o cual empresa. Glassdoor rápidamente incorporó un agregador de avisos de trabajo al estilo Indeed convirtiéndose en el sitio de avisos de trabajo con mayor crecimiento en el 2015.

Esta tendencia todavía no se materializa del todo en Sudamérica. Si bien Glassdoor tiene algunas reseñas de empresas locales y Indeed incorporó el modelo de «reviews» de empresa, es una tendencia que todavía no se adopta del todo.

Por otro lado, la adquisición pasiva de candidatos (o passive sourcing) se convirtió en una actividad que ganó un lugar especial en el reclutamiento. Las empresas empezaron a darse cuenta que debían aplicar sus esfuerzos de marketing en darse a conocer como un lugar atractivo para potenciales candidatos buscando nuevas oportunidades. Herramientas que ayudan en la creación de portales «Trabaje con nosotros», también llamados career sites, conectados con los procesos de reclutamiento activos y soluciones que conectan a la empresa con personas de manera más automática, son exponentes de esta última ola.

2.2.2 Evolución de los sistemas virtuales de reclutamiento

Reclutamiento 1.0

En la década de los 90, los procesos de selección eran más complicados, dadas las limitaciones que existían tanto para los reclutadores como para los candidatos. Generalmente, se llevaba el currículum en mano a las empresas o por carta. Las ofertas de empleo se publicaban en periódicos. Era la era del papel sin duda, ya que todos los CV se organizaban en carpetas y carpetas con cada proceso de selección.

Junto a ello, comienza el uso de internet y la web 1.0. Estas webs eran estáticas y no permitían adjuntar archivos, comentar o dar retroalimentación. Finalmente, el reclutamiento se realizaba mediante bases de datos personales de cada empresa.

Reclutamiento 2.0

En la era de la información no podía faltar el reclutamiento de candidatos por vía de la red. La revolución de internet y la web 2.0 dinámica, así como la inclusión de los teléfonos móviles, ofrecían una nueva versatilidad que hacía de la difusión de ofertas a través de internet una herramienta muy eficaz para la captación de candidatos.

Con el surgimiento de las redes sociales y los portales de reclutamiento, el profesional de recursos humanos consigue una aproximación bastante estrecha a la persona y una cantidad de datos que nunca se podrían haber obtenido utilizando métodos convencionales. Los perfiles colgados en las redes sociales, bien gestionados y rigurosamente utilizados, nos permiten ver literalmente dentro del interior del candidato potencial. Un análisis 2.0 hecho a conciencia, con las técnicas adecuadas y usando las aplicaciones y herramientas correctas, puede ayudarnos a confirmar si una persona posee el talento que buscamos para el puesto. Todo esto, en un tiempo récord, con un coste mínimo y un considerable índice de certeza.

Reclutamiento 3.0

Desde 2011, la incorporación de Internet, las redes sociales y los teléfonos móviles en la vida cotidiana de cualquier profesional ha permitido una mayor eficacia en el reclutamiento de personal. El uso de redes sociales profesionales como LinkedIn y Behance se ha vuelto más común, así como la segmentación de portales de empleo en línea, siendo Infojobs el líder del mercado.

Además, han surgido blogs especializados y otras herramientas que implican una gestión multisitio del reclutamiento, lo que aumenta el impacto de las ofertas de empleo. Esta evolución del reclutamiento no solo cambia la forma de gestionar la selección de personal, sino que también abre un nuevo horizonte en la captación de talento. El desarrollo de software específico de Recursos Humanos ha mejorado significativamente en los últimos 8 años, lo que ha contribuido a una mejor gestión de la selección de personal.

Reclutamiento 4.0

Actualmente, nos encontramos en una fase evolutiva del reclutamiento denominada reclutamiento 4.0, que se caracteriza por la importancia de la imagen de marca tanto para las empresas como para los candidatos. Los candidatos no solo tienen un perfil profesional en redes como LinkedIn, sino que también tienen un portfolio, un blog o una red social donde desarrollan proyectos y habilidades, permitiendo a los reclutadores evaluar su trayectoria y aptitudes en tiempo real.

Además, el contacto entre los candidatos y las empresas ya no es unilateral. Los candidatos están cada vez más informados del mundo empresarial y tienen acceso a herramientas que les permiten generar comentarios valiosos para las empresas. Es fundamental que las organizaciones estén en constante evolución y formen parte de la vorágine digital para anticiparse a las necesidades de los candidatos y adaptarse a los cambios en el mercado laboral.

2.2.4 ¿Cómo funcionan los sistemas virtuales de reclutamiento?

El reclutamiento en línea es una táctica empleada para captar y evaluar potenciales candidatos para una posición laboral sin necesidad de un encuentro físico, conocida como reclutamiento virtual.

El proceso de reclutamiento en el campus consiste en cuatro etapas principales: selección del campus, conexión con los estudiantes, selección de candidatos y entrevistas.

La finalidad principal de los portales del primer grupo es la inserción laboral de sus alumnos, mientras que el segundo grupo se centra en su empleabilidad a largo plazo. Los portales del tercer grupo tratan de utilizar las actividades de reclutamiento como elemento de atracción para lograr objetivos no relacionados directamente con el proceso de reclutamiento, tales como (Martínez, 2004): el fortalecimiento de la imagen corporativa de la empresa o grupo de empresas; la promoción de un determinado producto o servicio con características muy afines al segmento de profesionales objeto de la acción de reclutamiento; y el contacto con un segmento de candidatos difícilmente alcanzable por los infomediarios tradicionales o las webs corporativas.

2.2.5 Métodos de reclutamiento

El proceso de reclutamiento virtual comienza con la publicación de una oferta de trabajo en línea, ya sea en una bolsa de trabajo en línea o en el sitio web de la empresa. Los candidatos pueden postularse en línea y enviar su currículum y carta de presentación a través de un formulario de solicitud en línea o por correo electrónico.

Luego, los reclutadores utilizan herramientas tecnológicas para analizar y clasificar las solicitudes de empleo recibidas, lo que les permite identificar rápidamente a los candidatos que mejor se adaptan al perfil del puesto. Algunas herramientas que se utilizan para este propósito incluyen algoritmos de búsqueda, software de seguimiento de candidatos y pruebas de habilidades en línea.

Una vez que se ha hecho una preselección, los reclutadores pueden llevar a cabo entrevistas virtuales utilizando herramientas de videoconferencia o de mensajería instantánea. También pueden realizar evaluaciones de habilidades en línea, cuestionarios de personalidad y referencias laborales en línea.

Finalmente, una vez que se ha seleccionado a los candidatos adecuados, los reclutadores pueden hacer una oferta de trabajo por correo electrónico y proporcionarles toda la información necesaria sobre el puesto y la empresa.

2.2.7 Tipos de técnicas de reclutamiento

Existen varias técnicas de reclutamiento, ya sea virtual o presencial, las cuales se diferencian en su método de uso:

Tradicionales:

Interno (Reclutamiento basándose en el personal):

- Transferencia de personal
- Ascensos de personal
- Transferencias con ascensos de personal
- Programa de desarrollo de personal
- Planes de profesionalización de personal

Externo (Reclutamiento basándose en postulantes externos):

- Presentación (referencias de los candidatos por parte de los empleados).
- Contactos con sindicatos.
- Contactos con otras empresas del ramo (en términos de cooperación mutua).
- Agencias de reclutamiento externas.
- Viajes a otras localidades para reclutar personal.
- Carteles o anuncios en la puerta de la Empresa.

2.2.8 Características de los sistemas virtuales de reclutamiento

Los sistemas virtuales de reclutamiento son herramientas que permiten a las empresas llevar a cabo procesos de selección de forma remota y en línea. Existen varios tipos de sistemas virtuales de reclutamiento, cada uno con características específicas.

Uno de los tipos más comunes es el uso de portales de empleo en línea, que ofrecen una plataforma para que las empresas publiquen ofertas de trabajo y los candidatos envíen sus solicitudes. Estos portales incluyen herramientas para realizar búsquedas y filtros para ayudar a las empresas a encontrar a los candidatos adecuados. Además, algunos de estos portales utilizan inteligencia artificial y aprendizaje automático para hacer recomendaciones de candidatos a las empresas.

Otro tipo de sistema virtual de reclutamiento es el uso de redes sociales profesionales, como LinkedIn. Estas plataformas permiten a las empresas buscar candidatos basándose en su perfil, habilidades y experiencia laboral. También se utilizan para establecer contacto con candidatos potenciales y hacerles ofertas de trabajo.

Las ferias de empleo virtuales son otra forma de sistema de reclutamiento virtual, donde las empresas y los candidatos interactúan en tiempo real en una plataforma en línea. Estas ferias de empleo incluyen: Presentaciones de empresas, charlas y oportunidades de entrevistas en línea.

Los sistemas de video entrevistas también utilizan cada vez más en el reclutamiento virtual. Las empresas envían preguntas pregrabadas a los candidatos y reciben sus respuestas grabadas en video. Esto ahorra tiempo y recursos a las empresas, ya que no necesitan programar entrevistas en persona.

Además, estas herramientas mejoraran la accesibilidad y la equidad en el proceso de selección al permitir que más personas tengan acceso a las ofertas de trabajo y a los procesos de selección.

2.2.9 Legislación sobre sistema virtual de reclutamiento

Un sistema virtual de reclutamiento es una herramienta tecnológica cada vez más utilizada por las empresas para el proceso de selección de personal. Sin embargo, es importante tener en cuenta los aspectos legales que deben cumplirse en su implementación y uso.
https://www.oas.org/juridico/PDFs/repdom_ley5307.pdf

– *Ley No. 172-13 Protección Datos Personales:*

Las empresas deben cumplir con las normativas locales y nacionales sobre la privacidad de la información, asegurándose de que los datos proporcionados por los candidatos sean almacenados de forma segura y confidencial. Tiene por objeto la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros públicos, bancos de datos u otros medios técnicos de tratamiento de datos destinados a dar informes, sean estos públicos o privados.

– *Ley No. 53-07 sobre Crímenes y Delitos de Alta Tecnología:*

La presente ley tiene por objeto la protección integral de los sistemas que utilicen tecnologías de información y comunicación y su contenido, así como la prevención y sanción de los delitos cometidos contra éstos o cualquiera de sus componentes o los cometidos mediante el uso de dichas tecnologías en perjuicio de personas física o morales, en los términos previstos en esta ley. La integridad de los sistemas de información y sus componentes, la información o los datos, que se almacenan o transmiten a través de éstos, las transacciones y acuerdos comerciales o de

cualquiera otra índole que se llevan a cabo por su medio y la confidencialidad de éstos, son todos bienes jurídicos protegidos.

–Ley 310-14 que regula el envío de correos electrónicos comerciales no solicitados (SPAM):

La cual abarca a todas las comunicaciones comerciales, publicitarias o promocionales no solicitadas, realizadas por vía correos electrónicos, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en materia comercial sobre publicidad y protección al consumidor.

–Principio VII del Código del Trabajo consagra que:

Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador.

2.2.10 Generalidades de los sistemas virtuales de reclutamiento

El reclutamiento ha sido definido tradicionalmente como un proceso, cuyo objetivo es localizar y atraer un número adecuado de candidatos con los requisitos inicialmente definidos, para poder seleccionar posteriormente las personas más idóneas para cubrir las vacantes existentes en la organización. El reclutamiento puede también ser visto como un sistema de información a través del cual una organización informa al mercado de trabajo de los puestos que ofrece. Así definido, el reclutamiento es solo la primera etapa del proceso de contratación.
<https://www.laboral-social.com/II.reclutamiento-a-traves-de-internet.html>

La actividad de reclutamiento precede y condiciona la selección, de modo que ninguna técnica de selección podrá mejorar la bondad de los candidatos obtenidos a través del reclutamiento. No obstante, la situación demográfica, los altos niveles de desempleo y la escasa rotación habida en las empresas españolas hizo que, hasta aproximadamente la última década del siglo XX, las empresas se preocupasen fundamentalmente de estudiar las técnicas empleadas en la selección antes que de mejorar el proceso de reclutamiento (Miñarro, 2004).

El reclutamiento virtual, por otra parte, es el proceso de contratar nuevos empleados de forma remota sin reunirse con ellos cara a cara. El reclutamiento se realiza con tecnología de videoconferencia, encuestas y evaluaciones para comprender las habilidades y la personalidad de un candidato.

Las empresas están descubriendo que el reclutamiento virtual puede ser muy beneficioso. Incluso sin una pandemia global, más organizaciones estaban recurriendo a las nuevas herramientas para ayudar con las evaluaciones y el seguimiento de los candidatos.

En un mundo más competitivo y demandante, todas las organizaciones buscan ser más productivas. Lo más importante es tener al personal adecuado en los puestos asignados. El capital humano cobra importancia y se vuelven más complejos, exhaustivos y una mayor profesionalización del departamento de recursos humanos.

2.2.11 Diferencia entre un sistema de reclutamiento virtual y tradicional

El proceso de reclutamiento y selección de personal, independientemente del método que se utilice, abarca una serie de procesos que deben cumplirse necesaria y responsablemente, desde la definición del perfil del profesional que se necesita hasta la contratación del candidato más adecuado para la empresa.

Primero hay que entender que, el reclutamiento tradicional, está sujeto al perfil del reclutador, una persona dedicada a la tarea de encontrar candidatos relevantes para la organización. Su experiencia y habilidad para reconocer las mejores fuentes de reclutamiento son clave, y utiliza medios tradicionales como anuncios en periódicos y portales de empleo para activar la convocatoria. Sin embargo, estos medios pueden resultar costosos y llevar mucho tiempo para recibir respuestas, y necesita realizar una revisión exhaustiva de los CV (currículum vitae) en físico, que podrían ser cientos. Lo cual sería muy bueno si no fuera porque usualmente la gran mayoría de candidatos no cumplen con el perfil.

El reclutador, entonces, tiene que hacer varias jornadas de revisión para filtrar a los candidatos que cumplen con los requisitos mínimos del puesto. Al finalizar esta etapa, continúa con la entrevista preliminar, la prueba de conocimiento, la prueba psicológica y la entrevista final. Naturalmente, todo esto requiere una coordinación con los postulantes, así como la disposición de instalaciones idóneas para rendir las diversas pruebas y entrevistas.

En cambio un reclutamiento en un sistema virtual, involucra herramientas digitales que automatizan aquellas tareas del método tradicional que requieren una gran inversión de tiempo y dinero como la revisión de perfiles laborales y currículum vitae, la coordinación de evaluaciones y la entrevista de trabajo, entre otras. El especialista en selección de personal puede concentrarse en tareas más coordinadas para encontrar el perfil profesional ideal y tiene a su disposición información precisa y relevante, provista por las herramientas digitales, que le permitan mejorar sus acciones.

Es recomendable combinar el reclutamiento digital con el modelo tradicional para que los candidatos puedan adaptarse al proceso. Esto se debe a que algunos postulantes pueden no estar familiarizados con el uso de internet para buscar empleo o no saber cómo utilizarlo, especialmente en trabajos de menor rango.

2.2.11 Ventajas del usar un sistema virtual de reclutamiento para pasantes y egresados

- 1) Ahorras mucho tiempo.
- 2) Búsquedas optimizadas.
- 3) Posiciona a tu empresa.
- 4) Es más personalizado.
- 5) Una gran accesibilidad.
- 6) Mayor visibilidad y alcance.
- 7) Mejor análisis.

2.2.12 Desventajas un sistema virtual de reclutamiento para pasantes y egresados

- Posibilidad de errores técnicos: El uso de sistemas de software y aplicaciones de reclutamiento virtual puede ser susceptible a errores técnicos, lo que podría retrasar el proceso de reclutamiento.
- Costo y tiempo: A pesar de que los sistemas virtuales de reclutamiento pueden ser más eficientes, estos a su vez resultan más costosos, y llevan más tiempo en su implementación y mantenimiento.
- Dependencia de la tecnología: Un sistema de reclutamiento virtual depende de la tecnología y su disponibilidad, por lo que cualquier falla o interrupción en el sistema podría afectar negativamente el proceso de reclutamiento.
- Falta de privacidad: En algunos casos, los sistemas virtuales de reclutamiento pueden requerir que los candidatos compartan información personal y confidencial en línea, como sus datos de contacto, información laboral y detalles financieros. Esto puede plantear preocupaciones de privacidad para los candidatos, quienes pueden sentirse renuentes a compartir información sensible en línea.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño, tipo de investigación y método

3.1.1. Diseño

El diseño de esta investigación correspondió al tipo explicativa, en un sistema virtual de reclutamiento, se centrara en determinar las causas y efectos que existen detrás del proceso de reclutamiento de egresados y pasantes en una universidad utilizando un sistema virtual. En este caso, se busca explicar el porqué de las limitaciones y/o ventajas del sistema de reclutamiento virtual y su relación con la calidad de los candidatos seleccionados.

3.1.2 Tipo de Investigación

Correspondió al tipo bibliográfica o documental y de campo, ya que, se hizo uso de diversas fuentes, tales como: Libros, Revistas, Periódicos, Tesis, Monográficos y se visitó el lugar de los hechos para obtener datos primarios a través de la aplicación de las técnicas de entrevista y cuestionario. Sellriz (1980: 25)

3.1.3 Métodos

Los métodos utilizados fueron el inductivo-deductivo y el analítico sintético, ya que, se partió de datos particulares para llegar al caso de tipo general y viceversa; analítico sintético, puesto que, se hizo una descomposición para unir nuevamente a través de la síntesis. De la Mota, A., (2006:85).

3.2. Técnicas e Instrumentos

Para la interpretación de la investigación se utilizaron diversas técnicas como la observación, correspondiendo así a los cuestionarios, para recopilar información sobre la satisfacción de los estudiantes con relación al método de reclutamiento, y su efectividad para encontrar empleo, mediante preguntas cerradas para los estudiantes de la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), recinto Santo Domingo de Guzmán, y preguntas abiertas para los maestros y encargados en ese ámbito, las cuales estuvieron en correspondencia con los objetivos específicos del tema en cuestión, mismas que fueron validadas por el asesor metodológico de la investigación, dando la oportunidad de poder profundizar en las opiniones y experiencias de los maestros, egresados y empleadores.

El cuestionario se aplicó a los estudiantes del recinto Santo Domingo de Guzmán, con cinco (05) preguntas cerradas, con tres alternativas en correspondencia también con los objetivos específicos, las cuales se aplicaron en la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), recinto Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional.

3.3. Población y Muestra

Población

Estuvo compuesto por mil cuarenta (1,040) estudiantes, conformadas por ciento treinta y seis (136) de la carrera de ingeniería informática y novecientos cuatro (904) estudiantes de la carrera de ingeniería en sistemas computacionales, del recinto universitario objeto de investigación. Se llama población a un conjunto de todos los elementos que presentan una característica común. (Yoselman, R., De Jesús, L. (2013:195).

Muestra

De un total de 1,040 estudiantes y tomada una muestra de quinientos veintiuno (521) de forma aleatoria y/o por conveniencia, por muestreo probabilístico, para aplicarles el instrumento correspondiente al cuestionario y diez (10) empleados para aplicarles la entrevista.

3.4. Procedimiento para el proceso de los datos

Se envió una carta al director de la carrera de la universidad, solicitando un permiso, luego de aprobada se aplicaron los instrumentos correspondientes a la entrevista y el cuestionario.

3.6 Confiabilidad y Validez

Según Sampieri, R. (2012:90) se llama validez al grado en que un instrumento realmente mide lo que se pretende medir y confiabilidad es la que viene dada por el hecho de que al aplicar un instrumento repetidamente a un mismo sujeto u objeto se obtengan los mismos resultados.

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de los Resultados

Tabla 1

Cuáles son las limitaciones más significativas que ha encontrado al buscar su primer empleo como egresado o pasante.

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Baja remuneración ofrecida	97	19%
Escasa oferta laboral en su área	88	17%
Requerimiento de experiencia excesiva	224	43%
Totas las anteriores	112	21%
Total	521	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), recinto: Santo Domingo de Guzmán, Santo Domingo, Distrito Nacional, período: 2023

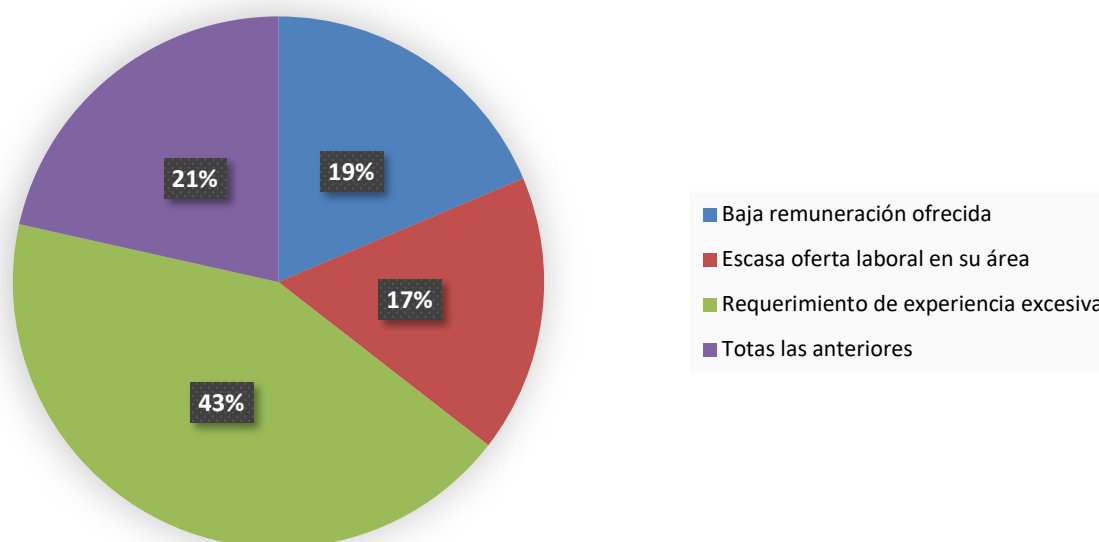


Figura 1. Cuáles son las limitaciones más significativas que ha encontrado al buscar su primer empleo como egresado o pasante

Según los resultados en el cuadro, se da a entender, que el 43% de los estudiantes tienen como limitante el alto requerimiento de experiencia excesiva, al buscar su primer empleo como egresado o pasante, el 21% ha indicado todas las anteriores, que le ha afectado la baja remuneración ofrecida, alto requerimiento de experiencia excesiva, y la escasa oferta laboral en su área, el 19% indico que hubo una baja remuneración ofrecida, y un 17% por escasa oferta laboral en su área.

Tabla 2

Cuál ha sido la forma más efectiva en la que ha accedido a las vacantes disponibles en su carrera.

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Asistiendo a ferias de empleo	127	24%
Bolsas de trabajo en línea	148	29%
Consultando a su departamento de orientación laboral en la universidad	125	24%
Contactando directamente a las empresas de su interés	121	23%
Total	521	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), recinto: Santo Domingo de Guzmán, Santo Domingo, Distrito Nacional, período: 2023

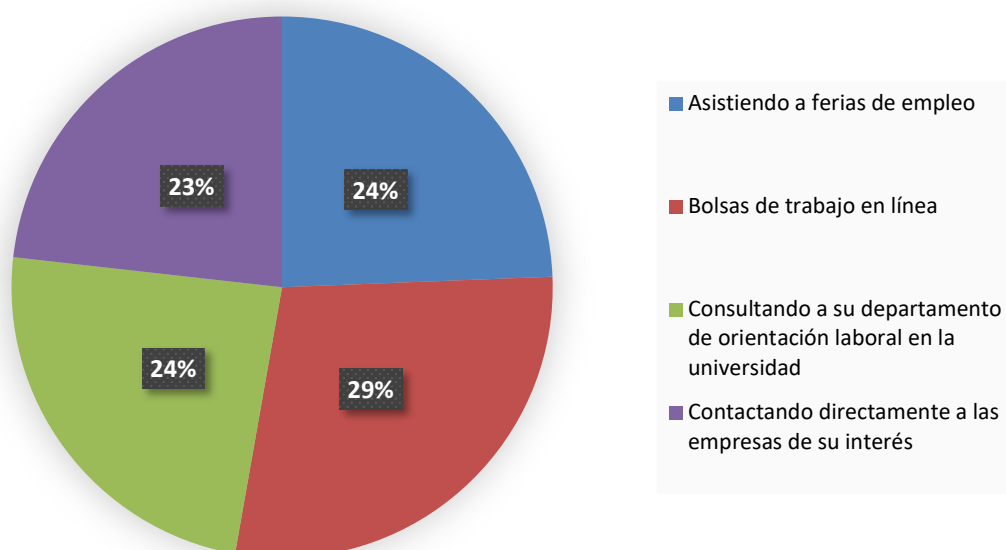


Figura 2. Cuál ha sido la forma más efectiva en la que ha accedido a las vacantes disponibles en su carrera.

El 29% respondió que la forma más efectiva para acceder a las vacantes disponibles ha sido las bolsas de trabajo en línea, en cambio, el 24% externó asistiendo a ferias de empleo de su carrera, otro 24% expresó consultando al departamento de orientación laboral en la universidad, y el 23% restante contactando directamente a las empresas de su interés.

Tabla 3

Cómo ha hecho frente a los requerimientos del mercado laboral en su carrera.

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Asistiendo a cursos y talleres de capacitación	143	27%
Manteniéndose informado a través de medios digitales especializados	118	23%
Participando en proyectos y actividades extracurriculares relacionados con su carrera	127	24%
Todas las anteriores	133	26%
Total	521	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), recinto: Santo Domingo de Guzmán, Santo Domingo, Distrito Nacional, período: 2023.

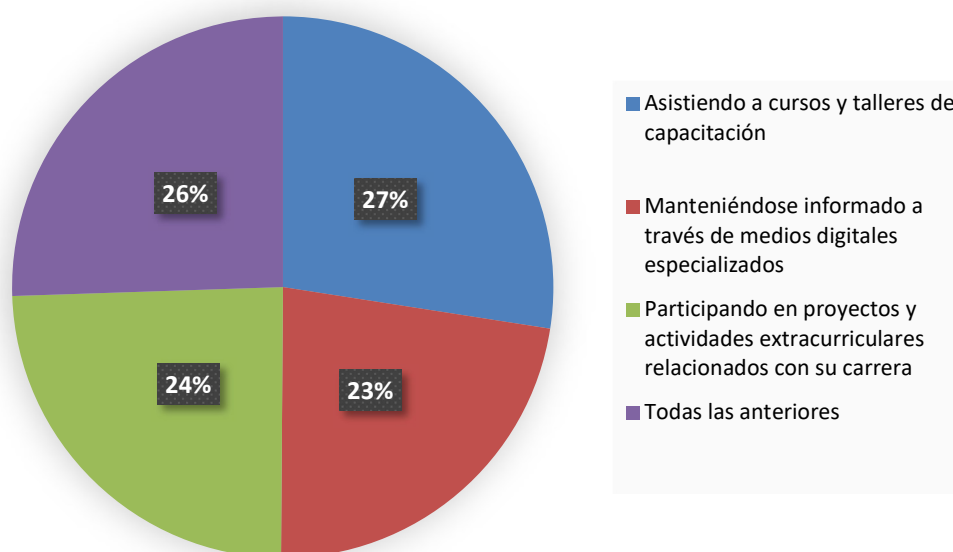


Figura 3. Cómo ha hecho frente a los requerimientos del mercado laboral en su carrera.

En lo que respecta a las respuestas en relación con las estrategias que han utilizado para hacer frente a los requerimientos del mercado laboral en su carrera. Según la tabla, el 27% de los encuestados asistió a cursos y talleres de capacitación, el 23% se mantuvo informado a través de medios digitales especializados, el 24% participó en proyectos y actividades extracurriculares relacionados con su carrera, y el 26% de los encuestados seleccionó la opción "Todas las anteriores".

Tabla 4

Considera usted que la universidad ha encontrado alguna solución para reclutar pasantes o egresados.

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Sí	154	30%
No	184	35%
No Responde	183	35%
Total	521	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), recinto: Santo Domingo de Guzmán, Santo Domingo, Distrito Nacional, período: 2023.

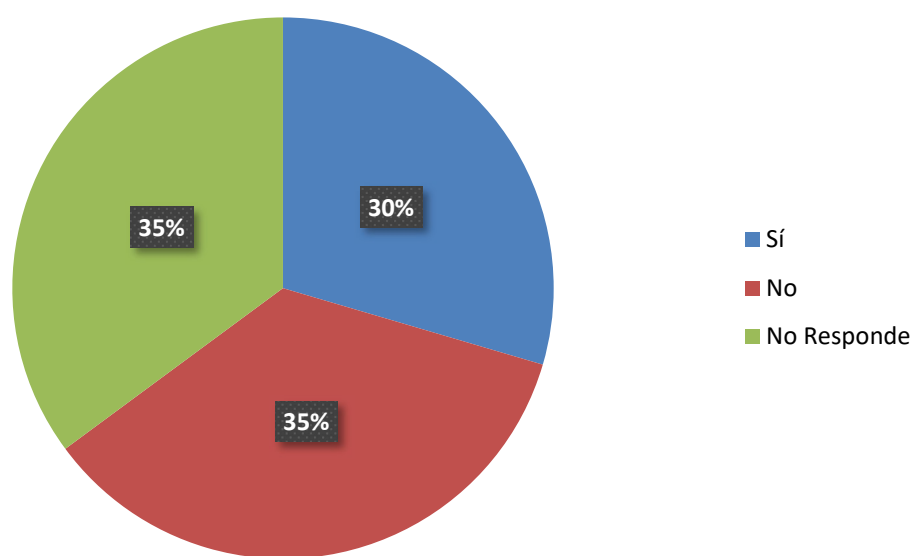


Figura 4. Considera usted que la universidad ha encontrado alguna solución para reclutar pasantes o egresados.

En lo que respecta a si la universidad ha encontrado alguna solución, según la tabla, el 30% de los encuestados respondió afirmativamente, el 35% respondió negativamente y el 35% no respondió.

4.2 Análisis de los Resultados

En la variable las limitaciones más significativas que ha encontrado al buscar su primer empleo como egresado o pasante, los estudiantes de la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), Santo Domingo Guzmán, carrera de informática, expresaron que por el requerimiento de experiencia excesiva por parte de la empresa se le hace más difícil poder conseguir empleo. Esto es un problema para los candidatos que podrían ser altamente capacitados y tener habilidades valiosas, pero que no tienen la cantidad de años de experiencia requeridos, limitando aun más el acceso a oportunidades de este tipo.

En lo que respecta a como el estudiantado obtiene información referente puestos de trabajo enfocados a su carrera profesional, se obtuvo que la gran mayoría recaba esta información utilizando plataformas externas en línea buscando oportunidades de trabajo, brindando una variedad de información sobre vacantes, desde descripciones de trabajo y requisitos.

Para hacer frente a los requerimientos del mercado laboral en su carrera, los estudiantes han expresados que el programa de la universidad no cuenta con materias acorde a las exigencias del mercado actual, por lo que se han visto en la necesidad de tener que reforzar su perfil profesional, asistiendo a curso y talleres para poder mantenerse acorde a las nuevas exigencias tecnológica.

Finalmente, los entrevistados al interrogárseles en el concerniente a que, si la universidad ha encontrado alguna solución para reclutar pasantes o egresados, argumenta de que la universidad a no contar con una herramienta para poder apoyar a los nuevos profesionales y por la alta cantidad de ellos debe tener un sistema automatizado para que estos pueda tener más apertura a la hora de poder aplicar a una propuesta laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Después de haber finalizado este estudio, es propicia la ocasión para dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos del tema en cuestión, los cuales se presentan a continuación:

Objetivo Específico No. 1: Describir las limitaciones que enfrenta un egresado o pasante para adquirir su primer empleo.

Según los resultados en el cuadro, se da a entender, que el 43% de los estudiantes tienen como limitante el alto requerimiento de experiencia excesiva, al buscar su primer empleo como egresado o pasante, el 21% ha indicado todas las anteriores, que le ha afectado la baja remuneración ofrecida, alto requerimiento de experiencia excesiva, y la escasa oferta laboral en su área, el 19% indico que hubo una baja remuneración ofrecida, y un 17% por escasa oferta laboral en su área.

En la variable las limitaciones más significativas que ha encontrado al buscar su primer empleo como egresado o pasante, los estudiantes de la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), Santo Domingo Guzmán, carrera de informática, expresaron que por el requerimiento de experiencia excesiva por parte de la empresa se le hace más difícil poder conseguir empleo. Esto es un problema para los candidatos que podrían ser altamente capacitados y tener habilidades valiosas, pero que no tienen la cantidad de años de experiencia requeridos, limitando aun más el acceso a oportunidades de este tipo.

Objetivo Específico No. 2: Describir cómo el estudiante puede acceder a las vacantes disponibles a su carrera.

El 29% respondió que la forma más efectiva para acceder a las vacantes disponibles ha sido las bolsas de trabajo en línea, en cambio, el 24% externó asistiendo a ferias de empleo de su carrera, otro 24% expresó consultando al departamento de orientación laboral en la universidad, y el 23% restante contactando directamente a las empresas de su interés.

En lo que respecta a como el estudiantado obtiene información referente puestos de trabajo enfocados a su carrera profesional, se obtuvo que la gran mayoría recaba esta información utilizando plataformas externas en línea buscando oportunidades de trabajo, brindando una variedad de información sobre vacantes, desde descripciones de trabajo y requisitos.

Objetivo Específico No. 3: Comprobar cómo los estudiantes se actualizan frente a los requerimientos del mercado laboral acorde a su carrera profesional.

En lo que respecta a las respuestas en relación con las estrategias que han utilizado para hacer frente a los requerimientos del mercado laboral en su carrera. Según la tabla, el 27% de los encuestados asistió a cursos y talleres de capacitación, el 23% se mantuvo informado a través de medios digitales especializados, el 24% participó en proyectos y actividades extracurriculares relacionados con su carrera, y el 26% de los encuestados seleccionó la opción "Todas las anteriores".

Para hacer frente a los requerimientos del mercado laboral en su carrera, los estudiantes han expresados que el programa de la universidad no cuenta con materias acorde a las exigencias del mercado actual, por lo que se han visto en la necesidad de tener que reforzar su perfil profesional, asistiendo a curso y talleres para poder mantenerse acorde a las nuevas exigencias tecnológica.

Objetivo Específico No. 4: Especificar la forma en que los estudiantes hacen frente a los requerimientos del mercado laboral.

En lo que respecta a si la universidad ha encontrado alguna solución, según la tabla, el 30% de los encuestados respondió afirmativamente, el 35% respondió negativamente y el 35% no respondió.

Finalmente, los entrevistados al interrogárseles en el concerniente a que, si la universidad ha encontrado alguna solución para reclutar pasantes o egresados, argumenta de que la universidad a no contar con una herramienta para poder apoyar a los nuevos profesionales y por la alta cantidad de ellos debe tener un sistema automatizado para que estos pueda tener más apertura a la hora de poder aplicar a una propuesta laboral.

RECOMENDACIONES

Si vas a utilizar un sistema virtual universitario de promoción con fines de reclutamiento de pasantes y egresados de la Universidad Tecnológica de Santiago para el período 2023 en Santo Domingo, te recomiendo que sigas estas recomendaciones:

1. Asegúrate de que tu perfil esté completo y actualizado. Proporciona información precisa y veraz sobre tu educación, experiencia laboral, habilidades y logros.
2. Prepara una carta de presentación y un currículum vitae que reflejen tus habilidades y logros relevantes. Personaliza tu carta de presentación y currículum vitae para cada oportunidad de pasantía o trabajo.
3. Investiga sobre las empresas o empleadores que te interesan. Aprende sobre su cultura, misión, valores y las oportunidades de desarrollo profesional que ofrecen.
4. Comunícate de manera profesional y cortés con los empleadores y el personal del sistema virtual. Respeta las fechas límite y las instrucciones proporcionadas.
5. Sé paciente y perseverante en tu búsqueda de pasantías o trabajos. No te rindas si no encuentras una oportunidad de inmediato. Continúa actualizando tu perfil, enviando solicitudes y expandiendo tu red profesional.
6. Finalmente, recuerda que la ética y la honestidad son fundamentales. No caigas en la tentación de plagiar o falsificar información en tu currículum o en cualquier otra parte del sistema virtual. El engaño nunca es la solución y puede tener consecuencias negativas a largo plazo en tu carrera profesional.

7. Recomiendo a los estudiantes que comiencen a buscar oportunidades laborales con anticipación y se involucren en actividades extracurriculares para desarrollar habilidades y obtener experiencia.
8. También sugiero que los estudiantes exploren diversas fuentes de oportunidades laborales, incluyendo ferias de empleo, redes sociales, contactos personales y sitios web especializados.
9. Es importante que los estudiantes se aseguren de cumplir con los requisitos y habilidades solicitados por los empleadores y que preparen adecuadamente sus currículums y cartas de presentación para destacar sus habilidades y logros relevantes.
10. Recomiendo que los estudiantes se registren en sitios web de búsqueda de empleo específicos para su área de estudio y que utilicen palabras clave y filtros para encontrar las vacantes que se ajusten a sus habilidades y necesidades.
11. También sugiero que los estudiantes exploren las redes sociales profesionales, como LinkedIn, y que establezcan conexiones con empleadores y profesionales de su campo de estudio.
12. Es importante que los estudiantes se aseguren de seguir las instrucciones proporcionadas por los empleadores para solicitar vacantes y que envíen sus solicitudes dentro del plazo establecido.
13. Recomiendo que los estudiantes se comuniquen con la oficina de servicios de carrera de la universidad para conocer las oportunidades de pasantías y empleos disponibles y para recibir orientación sobre cómo preparar sus currículums y cartas de presentación.
14. También sugiero que los estudiantes asistan a ferias de empleo organizadas por la universidad y que se involucren en programas de tutoría y redes de contactos.

15. Es importante que la universidad trabaje en estrecha colaboración con los empleadores para identificar las necesidades de la industria y ofrecer programas académicos y oportunidades de desarrollo profesional que preparen a los estudiantes para las demandas del mercado laboral.
16. Recomiendo que los estudiantes se mantengan actualizados sobre las tendencias y los cambios en su campo de estudio mediante la lectura de publicaciones especializadas, la asistencia a conferencias y eventos y la participación en grupos de discusión en línea.
17. También sugiero que los estudiantes busquen programas de capacitación y certificación que puedan mejorar sus habilidades y conocimientos en su área de estudio.
18. Es importante que la universidad ofrezca oportunidades de aprendizaje continuo y de desarrollo profesional para los estudiantes y que trabaje en estrecha colaboración con la industria para asegurarse de que los programas académicos se ajusten a las necesidades del mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 4 herramientas digitales para reclutamiento y selección.** (s/f). Krowdy.com. , de <https://blog.krowdy.com/4-herramientas-digitales-para-reclutamiento-y-seleccion>
- I. M. C. (2021, abril 14). **Reclutamiento virtual: lo que necesita saber.** IMC. <https://mxintegralmc.com/reclutamiento-virtual-lo-que-necesita-saber/>
- DISEÑO DE UNA BOLSA DE TRABAJO EN UNA UNIVERSIDAD “DESIGN OF A JOB IN A UNIVERSITY”** AUTORES: RESPONSABLE: MTRA. GABRIELA MARÍA SAUCEDA GASTÉLUM. (s/f). Itson.mx., de https://www.itsom.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no63/4b-siseno_de_bolsa_de_trabajo_modificado_2.pdf
- Emeral. (2017, Septiembre 6). **La evolución en tecnologías de reclutamiento y selección [parte 3].** HR Connect. <https://www.hrconnect.cl/atraccion/la-evolucion-tecnologias-reclutamiento-seleccion-parte-3/>
- Estébanez, B. (2019, octubre 2). **Evolución del reclutamiento: del 1.0 al 4.0.** GBS Recursos Humanos. <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/evolucion-del-reclutamiento/>
- Facultad, C., & De, L. A. (s/f). **EL RECLUTAMIENTO ON-LINE EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL: UN ANÁLISIS EN EMPRESAS DE CARTAGENA Y SU COMARCA.** Upct.es. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/6850/tfg-san-rec.pdf?sequence=1>
- Generalidades Del reclutamiento y selección DE personal.* (s/f). Prezi.com. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://prezi.com/z9orcbejzfgy/generalidades-del-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
- González Chérrez, P. D., Robayo Ayala, M. A., & Arteaga, C. M. (s/f). **DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UNA AGENCIA VIRTUAL DE EMPLEO PARA LA COMUNIDAD POLITÉCNICA.** Edu.ec. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/201/1/322.pdf>
- II. Reclutamiento a través de Internet.* (s/f). Laboral-social.com. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://www.laboral-social.com/II.reclutamiento-a-traves-de-internet.html>

Reclutamiento en el campus virtual. (s/f). mettl.com. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://mettl.com/es/campus-hiring/>

(S/f-a). Revistaempresarial.com. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/reclutamiento-y-procesos-de-seleccion-virtual/>

(S/f-b). Cepal.org. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://rtc-cea.cepal.org/sites/default/files/2019-11/la%20protección%20de%20datos%20personales%20en%20república%20dominicana.pdf>

(S/f-c). Oas.org. Recuperado el 15 de abril de 2023, de https://www.oas.org/juridico/PDFs/repdom_ley5307.pdf

(S/f-d). Utesa.edu. Recuperado el 15 de abril de 2023, de https://aula.utesa.edu/pluginfile.php/1108/mod_resource/content/2/Reglamento_Académico_2019.pdf

(S/f-e). Edu.co. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/15955/CB->

Páginas web:

<https://automatiza.do>

www.google.com/search?q=auge

<https://www.google.com/search?q=Acoger>

<https://dle.rae.es/capacitar>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Cooperación>

<https://www.google.com/search?q=bolsa+de+empleo+definicion>

<https://temas.sld.cu/traduccion/2016/10/26/uso-de-la-palabra-entidad-en-espanol/>

<https://fundacionadecco.org/blog/que-es-el-mercado-laboral/#:~:text=El%20mercado%20de%20trabajo%20es,de%20paro%20de%20dicha%20región.>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Praxis>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento>

<https://www.utesa.edu/home/>

ANEXOS

Apéndice No. 1

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SANTIAGO (UTESA)
SISTEMA CORPORATIVO**

**Recinto Santo Domingo De Guzmán
Facultad de Arquitectura e Ingeniería
Carrera de Ingeniería Informática**



Estimado estudiante:

Este cuestionario tiene como propósito recoger información útil para un trabajo de investigación concerniente a la Creación de un proyecto de grado para la implementación de un sistema virtual Universitario de promoción con fines de reclutamiento de pasantes y egresados, universidad tecnológica de Santiago, periodo: 2023, Santo Domingo, Distrito Nacional, Ustedes son una parte esencial del mismo y agradecemos su colaboración al responder las siguientes interrogantes. Las informaciones obtenidas serán utilizadas de manera confidencial y no necesitan revelar su nombre.

Instrucciones: Marca o seleccione la respuesta que considere

1. ¿Cuáles son las limitaciones más significativas que ha encontrado al buscar su primer empleo como egresado o pasante?
 - a) Requerimiento de experiencia excesiva.
 - b) Baja remuneración ofrecida.
 - c) Escasa oferta laboral en su área.
 - d) Todas las anteriores.

2. ¿Cuál ha sido la forma más efectiva en la que ha accedido a las vacantes disponibles en su carrera?
 - a) Bolsas de trabajo en línea
 - b) Contactando directamente a las empresas de su interés
 - c) Asistiendo a ferias de empleo
 - d) Consultando a su departamento de orientación laboral en la universidad

3. ¿Considera usted que la universidad ha encontrado alguna solución para reclutar pasantes o egresados?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No Responde

4. ¿Cómo ha hecho frente a los requerimientos del mercado laboral en su carrera?
 - a) Asistiendo a cursos y talleres de capacitación
 - b) Manteniéndose informado a través de medios digitales especializados
 - c) Participando en proyectos y actividades extracurriculares relacionados con su carrera
 - d) Todas las anteriores

Apéndice No. 2

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SANTIAGO (UTESA)
SISTEMA CORPORATIVO
Recinto Santo Domingo De Guzmán
Facultad de Arquitectura e Ingeniería
Carrera de Ingeniería Informática



Entrevista aplicada a los gerentes y gestores

Estimado:

Esta entrevista tiene como propósito recoger información útil para un trabajo de investigación concerniente a la Creación de un proyecto de grado para la implementación de un sistema virtual Universitario de promoción con fines de reclutamiento de pasantes y egresados, universidad tecnológica de Santiago, periodo: 2023, Santo Domingo, Distrito Nacional, Ustedes son una parte esencial del mismo y agradecemos su colaboración al responder las siguientes interrogantes. Las informaciones obtenidas serán utilizadas de manera confidencial y no necesitan revelar su nombre.

Instrucciones: Puede expresar su punto de vista sin limitarse

1. ¿Cuáles son las principales limitaciones que enfrentan los estudiantes universitarios en la búsqueda y acceso a oportunidades laborales? Justifique
2. ¿Cómo el estudiante puede acceder a las vacantes disponibles a su carrera? Describe
3. ¿Qué solución entiende usted que brinda la universidad al manejo de reclutar pasantes o egresados? Explique
4. ¿De qué manera considera usted que los estudiantes se actualizan frente a los requerimientos del mercado laboral acorde a su área profesional? Argumente

