



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Bachiller en Comunicación Estratégica

Bachiller en Marketing e Innovación

PRESENTADO POR:

Arena Balarezo, María Alejandra – Marketing e Innovación

Chumpitaz Ikeda, Daniel Satoshi – Marketing e Innovación

Longa Zuñiga, Virginia del Carmen - Comunicación Estratégica

Vilela Eyzaguirre, Renzo André - Comunicación Estratégica

ASESOR

Ricra Mayorca, Juan Manuel

LIMA, PERÚ

2022

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Mg. Juan Manuel Ricra Mayorca

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. David Vidal Gutierrez

Dra. María Giovana Zamora Valdivia

DEDICATORIA

A nuestros padres, por el apoyo incondicional en nuestra carrera académica, personal y profesional. Por seguir nuestros pasos con entusiasmo, optimismo y mucho amor.

AGRADECIMIENTO

Al Mg. Juan Manuel Ricra Mayorca, asesor de esta tesis, por su incansable apoyo durante todo el proyecto, sus enseñanzas y lecciones durante nuestros últimos ciclos en la institución, nos iluminó el camino para sacar adelante el trabajo de investigación.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
I. Información general	11
1.1 Título del Proyecto	11
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario	11
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada.....	11
1.4 Localización o alcance de la solución.....	11
II. Descripción de la investigación aplicada o innovación	12
2.1 Marco teórico	12
2.1.1 Antecedentes de la investigación.....	12
2.1.2 Bases teóricas	16
2.1.2.1 Bolsa de trabajo	16
2.1.2.2 Empleo.....	18
2.1.2.3 Modalidades formativas laborales	18
2.1.2.4 Freelance	19

2.1.3	Definición de términos básicos	20
2.2	Hipótesis y variables	21
2.2.1	Formulación de hipótesis principal y derivadas	21
2.2.1.1	Hipótesis general.	21
2.2.1.2	Hipótesis específicas.	21
2.2.2	Operacionalización de variables	21
2.3	Plan de actividades del proyecto	22
2.4	Metodología de la investigación	23
2.4.1	Diseño metodológico	23
2.4.2	Diseño muestral.....	23
2.4.3	Técnicas de recolección de datos.....	24
2.4.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información...	24
2.4.5	Aspectos éticos	25
III.	Diagnóstico actual de la bolsa de trabajo de ISIL	26
3.1	Evaluación interna.....	26
3.1.1	Instituto San Ignacio de Loyola.....	26
3.1.2	Área de empleabilidad (ISILJOB).....	27
3.1.3	Bolsa de trabajo de ISILJOB.....	28
3.1.4	Matriz de Factores Internos (EFI)	29
3.2	Evaluación externa.....	30
3.2.1	Matriz de Evaluación de Factores Externos (EFE).....	31
3.3	Generación y selección de estrategias.....	32
3.4	Encuesta.....	33
3.4.1	Antecedentes de la población.....	33

3.4.2	Resultados de la encuesta.....	34
IV.	Propuesta de mejora para la bolsa de trabajo de ISIL	45
4.1	Mejoras para la gestión de alianzas estratégicas	45
4.2	Mejorar el contenido y usabilidad	46
4.3	Mejorar la comunicación acerca de la bolsa de trabajo de ISILJOB hacia los alumnos	47
4.4	Cronograma de actividades	49
V.	Relación costo – beneficio estimado del proyecto	50
5.1	Estimación de los costos necesarios para la implementación	50
5.2	Beneficios de la propuesta	51
VI.	Conclusiones y recomendaciones	53
6.1	Conclusiones	53
6.2	Recomendaciones	54
VII.	Referencias bibliográficas.....	56
VIII.	Anexos.....	61
8.1	Matriz de consistencia.....	62
8.2	Matriz de operacionalización de variables.....	63
8.3	Instrumentos de recolección de datos	64
8.4	Matriz MCPE	72
8.5	Validación de expertos	74
8.6	Permiso o autorización para realizar el estudio	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Plan de Actividades	22
Tabla 2: Matriz EFI	30
Tabla 3: Matriz EFE	31
Tabla 4: Matriz FODA.....	32
Tabla 5: Acciones propuestas para la mejora de gestión de alianzas con empresas.....	46
Tabla 6: Acciones propuestas para la mejora en el contenido y usabilidad	47
Tabla 7: Acciones propuestas para mejorar la comunicación	48
Tabla 8: Cronograma de actividades	49
Tabla 9: Costos de Estrategia 1.....	50
Tabla 10: Costos de Estrategia 2.....	50
Tabla 11: Tabla de Estrategia 3.....	51
Tabla 12: Costo total de la propuesta de mejora	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Edad.....	34
Figura 2: Sexo	34
Figura 3: Conocimiento del sitio web	35
Figura 4: ¿Encontraste lo que buscabas dentro de ISILJOB?	36
Figura 5: Obtención de trabajo a través de ISILJOB.....	36
Figura 6: Tipos de empleo en ISILJOB	37
Figura 7: Frecuencia de visita.....	37
Figura 8: Satisfacción acerca de las ofertas laborales	38
Figura 9: Claridad de la información en ISILJOB	39
Figura 10: Grado de dificultad de navegar en ISILJOB.....	39
Figura 11: ¿Cómo te enteraste de ISILJOB?	40
Figura 12: Sustitutos de ISILJOB.....	41
Figura 13: ¿Desde donde sueles ingresar a ISILJOB?	42
Figura 14: Opinión general de ISILJOB	42
Figura 15: ¿Qué cambios propones para el sitio web ISILJOB?	43
Figura 16: Grado de recomendación de la bolsa de trabajo de ISILJOB.....	44

RESUMEN

La presente investigación busca elaborar una propuesta de mejora para la bolsa de trabajo de ISIL. Las técnicas de recolección de datos utilizadas en la presente investigación fueron la encuesta y la entrevista. La muestra estuvo conformada por 33 alumnos del grado técnico y escuela de ISIL. Asimismo, se realizó una entrevista al María Gracia Barrantes, directora del Área de Empleabilidad de ISIL. El estudio tiene un diseño no experimental con un nivel de investigación descriptiva y proyectiva. A partir del análisis interno y externo de ISIL, se propone un plan de acción relacionado a tres principales estrategias: Mejorar el contenido y la usabilidad de la bolsa de trabajo de ISILJOB, mejorar la gestión de alianzas estratégicas, y mejorar la comunicación de la bolsa de trabajo hacia los alumnos. Asimismo, se concluye que, para un mayor uso de la bolsa de trabajo, es necesario establecer nuevas vías de acceso hacia ella. Por otro lado, se recomienda contratar a un gestor de alianzas para fortalecer y mejorar la relación con empresas aliadas de ISIL, además de crear un equipo multidisciplinario para la ejecución y monitoreo del plan de acción propuesto.

Palabras clave: ISIL, bolsa de trabajo, ISILJOB

ABSTRACT

The present investigation looks to elaborate an improvement proposal for ISIL's job bank. The techniques used for data recollection were the interview and the poll. The sample was conformed by 33 students from ISIL's technical and school program, as well an interview was conducted with Maria Gracia Barrantes, director of ISIL's employability area. The study has a non-experimental design with a descriptive and projective research level. Based on the internal and external analysis of ISIL, an action plan related to three main strategies is proposed: Improve the content and usability of the ISILJOB job bank, improve the management of strategic alliances, and improve the communication between the job bank and students. Likewise, it is concluded that, for greater use of the job bank, it is necessary to establish new access routes to it. Also, it is recommended to hire an alliance manager to strengthen and improve the relationship with allied companies of ISIL, in addition to creating a multidisciplinary team for the execution and monitoring of the proposed action plan.

Keywords: ISIL, job bank, ISILJOB

INTRODUCCIÓN

A tres años del abrupto golpe a nivel económico y social ocasionado por la pandemia de la COVID-19, el mundo se encuentra en una etapa de reactivación económica aún incierta, pero encaminada de la mano de una serie de reformas.

Es en este periodo de reconstrucción, que la creación de empleos es un punto vital para el crecimiento económico a nivel mundial. En este contexto, la bolsa de trabajo es una herramienta que, si se encuentra bien gestionada, brinda beneficios al empleador y a las personas en búsqueda de trabajo, ya que permite llevar un proceso de selección más rápido, ordenado y exacto de acuerdo con las exigencias de cada empresa. Un estudio de Aberdeen señala que “el 73% de los jóvenes de 18 a 34 años, encontró su último trabajo a través de una red social” (Medved, 2014)

Por otro lado, las instituciones de educación superior pueden llegar a ser un agente importante, ya que no solo forman y desarrollan las competencias necesarias para tener éxito en el ámbito laboral, sino que también pueden conectar a sus estudiantes a puestos de empleo para poder consolidarse en las disciplinas que desean.

España se encuentra en un escenario alarmante, ya que al 2021, tuvo una tasa de desempleo en jóvenes menores de 25 años rozando el 30% (INE)

Pombo (2022), afirma que las empresas tienen dificultades para encontrar el perfil que buscan, lo cual dificulta la contratación de recién egresados para su inserción en el mercado laboral, los cuales terminan optando por trabajos temporales o de jornada parcial.

Los centros de educación superior en América Latina, cuentan con programas y herramientas como las bolsas de trabajo para ayudar a la inserción de sus estudiantes y egresados en el plano laboral. Por ejemplo, el Tecnológico de Monterrey, México, se ubicó en el primer lugar en el Ranking de Empleabilidad de Egresados 2022 de la firma Quacquarelli Symonds (QS). El rector de profesional y posgrado, Juan Pablo Murra, sostiene que su centro de vinculación y desarrollo profesional interactúa con alrededor de 13 mil empresas que están activas en su bolsa de trabajo, publicando más de 10 mil vacantes en el 2020.

En el Perú, las instituciones de educación superior están comprometidas a fomentar, guiar y asistir a sus alumnos a la reinserción laboral por la Ley No. 28518 sobre modalidades formativas laborales. Gracias a ello, son posibles los convenios entre institución educativa y empresa para las pasantías o prácticas preprofesionales donde los alumnos puedan adquirir los conocimientos técnicos y capacitación laboral, mejorando su empleabilidad. La vinculación se da a través de la publicación de ofertas laborales para prácticas preprofesionales y profesionales, las cuales les permite a los estudiantes y egresados, obtener nuevas habilidades y conocimientos para que mejoren su desarrollo y crecimiento de acuerdo a su perfil profesional (Sauceda, 2009)

Sin embargo, no existe una ley que comprometa a las universidades e institutos a conectar a los alumnos con ofertas laborales a tiempo completo luego de culminar sus estudios, por lo que son obligados a buscar medios externos para encontrar un empleo.

Sobre lo antes mencionado, Gonzalo Nuñez, (gerente de soluciones de OFISIS) opina: “Hoy la transformación digital es el día a día de las empresas y las

compañías no son ajenas a ello. La rentabilidad, al fin y al cabo, está sujeta al desempeño de la fuerza laboral y por ello es necesario que las empresas inviertan en soluciones tecnológicas, que les permitan captar el talento del mercado con el perfil idóneo y tomar acciones de evaluación de desempeño, para alinear a sus colaboradores con sus objetivos” (América Economía, 2017)

Respecto a la bolsa de trabajo en universidades peruanas, (Callirgos y Sevillano, 2018) sugiere el uso *Career Service Management*, ya que esta mejora los niveles de satisfacción de la bolsa de trabajo, así como la calidad y la diversificación de las ofertas. Por otro lado, influye en la efectividad de la búsqueda de trabajo con niveles superiores, asimismo en la percepción de accesibilidad e interfaz amigable de la bolsa de trabajo.

El Instituto San Ignacio de Loyola, cuenta con una bolsa de empleo, donde alumnos de todas las carreras tanto de nivel técnico como de escuela, pueden acceder para obtener información respecto a las ofertas laborales publicadas. Esta bolsa de trabajo de ISILJOB, presenta carencias en la funcionalidad del sitio web, pues muchas veces, no resulta sencilla, intuitiva y/o cómoda para navegar en ella, factores importantes en cualquier web para que el usuario pueda encontrar lo que busca de manera eficiente y eficaz. Además, se pudo observar que el sitio web no arroja siempre resultados acorde a los filtros que el estudiante selecciona o busca y que, cuando algún alumno de dicha casa de estudios busca alguna oferta laboral relacionada y/o exclusiva a su carrera, se da con la sorpresa que muchos de los resultados obtenidos también aparecen en los filtros de búsqueda de otras carreras del instituto o son empleos muy generales que no guardan una relación concreta con lo que el alumno desea encontrar para poner en práctica todo lo aprendido en

todos los ciclos de estudio. Asimismo, no existe un correcto filtro de empresas participantes, ya que varios de los empleos que se ofrecen en el sitio web o son muy generales y aplicados para varias carreras, tal como lo mencionado en el párrafo anterior, o bien otros empleos ofertados tienen como requisito experiencia laboral de más de un año en el puesto promocionado o son para personas egresadas de la carrera. Es ahí donde se produce una contrariedad, pues los usuarios de la bolsa de trabajo son aún estudiantes de diferentes niveles o ciclos académicos o, muchos de ellos buscan su primera experiencia laboral en este sitio web considerando la relación entre su carrera y la oferta laboral para postular por afinidad.

Por otro lado, no hay suficientes alianzas con empresas relevantes para los estudiantes, pues, lo que se encuentra en el sitio web ISILJOB, suele fluctuar entre empresas que no son tan reconocidas en el mercado y, en lo que respecta a empresas relevantes o que figuran en los brochures de las carreras de ISIL son, por lo general, ofertas concluidas o simplemente no se logra encontrar ningún empleo de estas dentro del sitio web. Finalmente, se encontró que la información en la bolsa de trabajo de ISILJOB no está actualizada, puesto que existen ofertas de empleo caducadas con tiempos que ascienden a 1 o 2 meses o hasta hace más de un año de la fecha de publicación.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto en párrafos anteriores, se considera como una de las consecuencias que, los usuarios que entran a la bolsa de trabajo de ISILJOB, terminan mostrando un claro desinterés por el sitio web, debido a las ofertas presentadas pues, hay que tener en cuenta que la página de la bolsa de trabajo de ISILJOB no es un sitio web intuitivo ni muy ordenado, ya que no cuenta con

un formato que se ajuste a las necesidades de los estudiantes. Es decir, hay información que aún no se encuentra actualizada y tampoco existe un servicio de atención al estudiante dentro de la misma página que les permita tener un flujo de comunicación mucho más efectivo y puedan resolver las dudas que se presenten dentro del portal laboral.

Por otro lado, al tener un sitio web careciente de información y/o empleos relevantes para los estudiantes, y con limitaciones para tener mayor contacto con los reclutadores, muchos estudiantes optan por buscar empleos en otras plataformas, tales como LinkedIn, Computrabajo, Laborum, Bumeran, entre otros, lo cual les permite tener búsquedas de empleo mucho más activas y poder estar al tanto de muchas más oportunidades de empleo.

Por ello, se considera necesario realizar un análisis para mejorar la usabilidad de la página web, y determinar los puntos de mejora para el planeamiento de una estrategia que se alinee a las necesidades de los alumnos.

Por todo lo expuesto anteriormente, se sugiere mejorar la interfaz de la web de la bolsa de trabajo de ISILJOB con el fin de que sea más amigable, intuitiva y sencilla de navegar sumado a que se pueda encontrar todo lo que el usuario necesite y para ello, se deberá actualizar dicha página web, eliminando todas las ofertas laborales ya caducadas. Además, se recomienda enlazar las ofertas laborales a los filtros seleccionados por parte de los usuarios. Junto con ello, se considera necesario reforzar la comunicación sobre las ofertas laborales disponibles dentro del mismo sitio web.

Por último, respecto a las alianzas estratégicas, se recomienda mejorarlas para brindar un servicio diferenciado al alumno mediante ofertas de mejor calidad,

o generando nuevas, con el objetivo de conectar a los estudiantes con empresas reconocidas en el mercado bajo información clara, específica junto con un mayor abanico de posibilidades.

Se formuló como principal interrogante de la investigación la siguiente pregunta:

¿La elaboración de la propuesta mejorará la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022?

Asimismo, se plantearon las siguientes problemáticas específicas:

¿Cuál es el diagnóstico situacional de la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022?

¿La elaboración de la propuesta mejorará la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022 en sus tres etapas?

¿Cómo es la relación costo-beneficio de la propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022?

Teniendo en cuenta que nuestro objetivo general es el siguiente:

Elaborar una propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022.

Asimismo, nuestros objetivos específicos son los siguientes:

Elaborar un diagnóstico situacional de la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022.

Elaborar una propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022 en sus tres etapas.

Elaborar la relación costo-beneficio de la propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022.

El presente estudio tiene justificación teórica, ya que aportará conocimientos y recomendaciones acerca de la bolsa de trabajo y su relación con las alianzas con empresas en la obtención de empleos en estudiantes del Instituto San Ignacio de Loyola. En ese sentido, se busca mejorar el manejo de la bolsa de trabajo de ISILJOB y la calidad de ofertas laborales para el aumento de la tasa de empleo en los estudiantes.

Esta investigación, también cuenta con justificación práctica, ya que intentará dar solución al problema de la poca oferta laboral que ofrece la institución en su bolsa de trabajo para los estudiantes de ISIL. Se considera que una posible solución es establecer alianzas con empresas para pasantías, prácticas preprofesionales y capacitaciones, con el objetivo de que los alumnos puedan desarrollar sus habilidades profesionales, permitiéndoles crecer en la disciplina que ellos elijan. Asimismo, se considera que la mejora del sitio web en términos de usabilidad, contenido y gestión puede mejorar la calidad de la bolsa de trabajo para estudiantes de ISIL.

Asimismo, el presente estudio contiene justificación metodológica, ya que se emplearán técnicas de análisis e investigación como la encuesta, la entrevista y la recopilación de datos estadísticos, entre otros, para identificar oportunidades de mejora para la bolsa de trabajo de la institución. A partir de ello, se sugerirá un plan de acción, el cual estará respaldado por el diagnóstico previo acorde a las posibilidades de la institución, para poder mejorar la usabilidad del sitio web y ofrecer una bolsa de trabajo alineada a las necesidades y exigencias del alumnado.

Este estudio fue viable en lo referente al recurso del tiempo, pues se maximiza la productividad del equipo de investigación con el apoyo de la tecnología,

es decir, el uso y acceso a internet, plataformas online, páginas web, entre otros, para así obtener la información necesaria de manera rápida y eficaz. Asimismo, el equipo de trabajo cuenta con el conocimiento técnico para desarrollar la investigación de manera oportuna, desde la elaboración de la encuesta y la entrevista, hasta el análisis de los resultados.

Cabe resaltar que todos los miembros de este equipo han sido alumnos de las carreras técnicas de la misma entidad, por lo cual han sido partícipes, en determinados momentos, de todo lo relacionado a la búsqueda de empleo a través de la bolsa de trabajo de ISILJOB. Todo ello, permite un análisis mucho más preciso, gracias a las experiencias en calidad de alumnos por parte de los miembros del equipo, y un análisis integral en lo referente a la información expuesta en esta investigación, pues está plasmada tanto la perspectiva de los alumnos de la carrera de Comunicación Estratégica, como la de los alumnos de Marketing e Innovación, lo cual resulta enriquecedor para poder lograr una visión más amplia del tema a tratar.

Los recursos financieros para realizar este estudio serán costeados por los mismos alumnos que elaboran este trabajo de investigación. Es viable puesto que los costos son reducidos al utilizar herramientas gratuitas (como la encuesta, la entrevista y plataformas online); además, la tabulación de las encuestas aplicadas será ejecutada por los mismos integrantes de este equipo. Asimismo, se utilizarán las propias herramientas físicas de cada uno de los miembros, tales como computadoras, tablets, teléfonos celulares, entre otros, reduciendo los costos de investigación.

Adicionalmente, se solicitará el apoyo de los profesores de las diferentes carreras de esta institución con los que tenemos contacto para poder efectuar las encuestas a los alumnos. Asimismo, este estudio está desarrollado por un equipo multidisciplinario de alumnos de las carreras de Comunicación Estratégica y Marketing e Innovación de la Escuela ISIL.

Entre las limitaciones con que se enfrenta el equipo de trabajo para el desarrollo del estudio serán las siguientes:

El acceso a datos estadísticos de la bolsa de trabajo de ISIL, así como la información que puede ser catalogada como confidencial por parte de la institución. Para ello, la realización de la investigación contará con el apoyo de María Gracia Barrantes, directora del Área de Empleabilidad del Instituto San Ignacio de Loyola, que contribuirá con brindar el conocimiento necesario y pertinente, así como la absolución de dudas y/o preguntas que puedan presentarse por parte del equipo de trabajo.

Otra dificultad para el desarrollo del trabajo de investigación es la diferencia de horarios laborales y académicos de los integrantes para poder desarrollar conjuntamente el trabajo. Para ello, se establecieron días y horas específicas para llevar a cabo reuniones virtuales a través de plataformas como Google Meet y Zoom, en donde todos los integrantes podrán asistir sin comprometer su trabajo y estudios.

Este informe de investigación se encuentra estructurado del siguiente modo:

Capítulo I: En esta parte del trabajo, se presenta la información general del proyecto como el área de desarrollo, actividad económica y localización.

Capítulo II: Se encuentra el marco teórico, los antecedentes de la investigación, plan de actividades del proyecto y metodología de la investigación.

Capítulo III: Se presenta el diagnóstico actual de la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola.

Capítulo IV: Se detalla la propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola.

Capítulo V: Se detalla la relación costo - beneficio estimado del proyecto.

Capítulo VI: Se detallan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Capítulo VII: Se presentan las referencias bibliográficas.

Capítulo VIII: Corresponde a los anexos: matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, instrumentos, validación de expertos y el permiso para realizar el estudio.

I. Información general

1.1 Título del Proyecto

Propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022.

1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario

El área de estratégica de desarrollo prioritario del presente estudio es la “Mejora de Procesos y Operaciones”, puesto que está dirigido al desarrollo e implementación de herramientas y estrategias que permitan mejorar la funcionalidad de la bolsa de trabajo de ISILJOB para los estudiantes del Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL), buscando mejorar su experiencia al hacer uso de ésta.

1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada

Se desarrollará el Prototipado de Productos y Servicios, ya que nos permitirá, luego de identificar atributos y características valorados por los estudiantes, modelar y mejorar el servicio de la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL).

1.4 Localización o alcance de la solución

La presente investigación se realizó en la ciudad de Lima Metropolitana, en el Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL), enfocada en los colaboradores del área de Empleabilidad y estudiantes, tanto de las carreras técnicas como de la escuela de dicha casa de estudios. Con esta investigación se busca elaborar una propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022 con la finalidad de agilizar y mejorar la experiencia en la búsqueda de trabajo dentro de la bolsa de trabajo de ISILJOB.

II. Descripción de la investigación aplicada o innovación

2.1 Marco teórico

2.1.1 *Antecedentes de la investigación*

Holguín e Idrovo (2019) realizó un estudio titulado: Propuesta para mejorar la bolsa de trabajo de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil en la ciudad de Guayaquil del país Ecuador. El objetivo general del estudio fue mejorar la bolsa de trabajo para los titulados de dicha facultad con el fin de insertarlos en el mercado laboral y disminuir la tasa de desempleo que había en el grupo investigado. La muestra estuvo constituida por 318 titulados de la Facultad de Ciencias Administrativas. El diseño que se utilizó fue la investigación con metodología descriptiva y explicativa, con enfoque cuantitativo y cualitativo. Los instrumentos que se usaron fueron encuestas de catorce preguntas para los titulados y entrevistas con preguntas abiertas y cerradas dirigidas a la Analista de Seguimiento a Graduados FCA y al director de la Bolsa de Trabajo de Educación Virtual, empleando el programa SPSS versión 22 para tabular las respuestas obtenidas. Y los resultados obtenidos detallaron que la elaboración de un manual de funciones y procedimientos es importante para que este funcione como una guía inicial para mejorar la bolsa de trabajo de la universidad en cuestión y, de esta manera, todos los titulados tengan una mayor oportunidad de exposición de sus perfiles estudiantiles y laborales en esta plataforma y que, por otro lado, las empresas tengan la posibilidad de acceso a esta información de los alumnos y así poder ocupar con ellos las vacantes que tuviesen disponibles, todo esto para que los titulados tuviesen una mayor ayuda en lo que respecta a la inserción laboral.

Chiriguaya (2019), en su estudio titulado: Propuesta de un programa de bolsa de trabajo para Cáritas en la parroquia Nuestra Señora de la Unidad en la ciudad de Guayaquil del país Ecuador. El objetivo general del estudio fue diseñar un programa de Bolsa de empleo para Cáritas de la parroquia Nuestra Señora de la Unidad de la ciudad de Guayaquil. La muestra estuvo constituida por un total de 381 personas, residentes en los sectores municipales de San Eduardo, Bellavista y Cooperativa 25 de Julio. El diseño utilizado en este estudio fue no experimental, pues no se alteraron las variables, sino que se concentraron los esfuerzos en conocer la situación de los profesionales y técnicos que participan en la institución en cuestión. El instrumento utilizado para llevar a cabo el estudio fue la encuesta, además de herramientas de estadística para tabular y graficar la información. Y los resultados del estudio fueron que el 87% de feligreses y habitantes de la zona están en búsqueda de trabajo, lo cual hace de la bolsa de trabajo una herramienta necesaria para enfrentar el desempleo. Frente a los resultados mencionados, Chiriguaya (2019) sugiere un proyecto a largo plazo para el desarrollo de la bolsa de empleo en la parroquia Nuestra Señora de la Unidad. Asimismo, recomienda el uso de tecnología para la capacitación y soporte necesario a los feligreses en búsqueda de empleo.

Jiménez y Torres (2018), en su estudio titulado: Aspectos valorados del uso de la solución Career Service Management en la satisfacción de los estudiantes Millennials respecto al servicio de la bolsa de trabajo universitaria: análisis comparativo de la carrera de Ingeniería Industrial entre dos universidades en Lima Metropolitana en la ciudad de Lima del país Perú. El objetivo general del estudio fue demostrar si el uso de soluciones CSM mejora los niveles de satisfacción en los

estudiantes en relación con la búsqueda de empleo. La muestra estuvo constituida por un total de 273 estudiantes (199 Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y 74 Universidad De Piura). El diseño que se utilizó fue del tipo mixto, bajo un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional con clasificación transversal para medir el nivel de satisfacción de los estudiantes Millennials con respecto de la solución CSM y bajo un enfoque cualitativo exploratorio con método de encuesta semiestructurada a profundidad a dos grupos: entrevista a 8 reclutadores de las empresas líderes que forman parte de “Great Place To Work” y a 2 directoras de los centros de carreras de las universidades UDEP (si utilizan CSM) y UPC (no utiliza CSM). Los instrumentos que se usaron fueron una encuesta a través de Google Forms y cuestionarios en físico.

Y los resultados obtenidos fueron, según Jiménez y Torres (2018):

Establecieron que la ejecución de soluciones CSM mejora los niveles de satisfacción de la bolsa de trabajo. Asimismo, los niveles de diversidad y calidad de ofertas de trabajo. Por otro lado, influye en la efectividad de la búsqueda de empleo y también en la percepción de accesibilidad e interfaz más amigable en la bolsa de trabajo, y que el tipo de trabajo obtenido influye en la satisfacción de los estudiantes. Acorde al análisis cualitativo concluyeron que los reclutadores realizan búsqueda de posibles candidatos a través de bolsas de trabajo de universidades que demandan mayor inversión en tiempo y cantidad, como calidad de postulantes. Asimismo, prefiere a aquellas universidades que han implementado el CSM. (p. 4)

Huamán (2019) realizó el estudio titulado: Uso Aplicativo Informático Bolsa Laboral por Estudiantes Graduados Universitarios en la Región Ica en Perú, 2018. El estudio tuvo como objetivo observar los sectores de trabajo en los que se encuentran los estudiantes, así como su nivel de empleabilidad en el ámbito laboral. Asimismo, se planteó como objetivo determinar el impacto positivo del uso del aplicativo informático Bolsa de Trabajo en los estudiantes y graduados universitarios en el Perú. En el estudio participaron 566 usuarios procedentes de una universidad privada de la región Ica (Perú). La metodología utilizada en este estudio fue cuantitativa, ya que se emplearon datos estadísticos de la bolsa de trabajo de la universidad privada, además de encuestas al personal responsable de la gestión y administración de la bolsa de trabajo. El instrumento utilizado para el estudio fue un formulario digital para evaluar los Currículum Vitae de la muestra, en materia de datos generales, experiencia laboral, estudios, capacitaciones, y conocimientos en temas de informática. Los resultados del estudio muestran que el 79.3% de estudiantes de la universidad tiene un uso bajo del aplicativo de bolsa de trabajo de la institución, mientras que el 20.4% restante lo utiliza en un nivel “promedio”. Asimismo, el aplicativo de bolsa de trabajo de la universidad es utilizado en nivel “promedio” por el 60.7% de usuarios graduados. Frente a estos resultados el autor sostiene que si se activan mecanismos de convenios entre instituciones educativas y empresas privadas, los institutos y universidades podrían ofrecer a sus estudiantes mejores ofertas laborales, lo que aumentaría la empleabilidad de los estudiantes.

2.1.2 Bases teóricas

2.1.2.1 Bolsa de trabajo

Según Formación Alcalá (2021) se define como bolsa de trabajo como un espacio en el que se registran ofertas laborales y, a su vez, personas en busca de empleo. Es decir, es un sistema por el cual se crean candidaturas y posibles sustitutos de manera permanente para unos puestos concretos.

Asimismo, según el Instituto Europeo de Alta Dirección (IEAD, 2022), una bolsa de trabajo puede definirse como un registro de ofertas de empleo, al igual que el agrupamiento de personas en búsqueda de trabajo.

Según Radio Programas del Perú (RPP, 2021) la bolsa de trabajo es un servicio que facilita la búsqueda laboral, ya que conecta a las empresas con posibles candidatos. Asimismo, es una plataforma digital de fácil acceso en la que puedes postular directamente a distintas ofertas desde cualquier dispositivo con acceso a internet.

Por otro lado, Elías y Rapetti (2008) definen a la bolsa de trabajo online como:

Una aplicación que permite a las personas optar por un puesto de trabajo determinado de manera online y no presencial.

Orígenes de la bolsa de trabajo

Los orígenes de la bolsa laboral se remontan al año 1886.

En este sentido, Pelloutier (1978) sostuvo al respecto que:

El mismo año en que se constituía la Federación nacía la Bourse du Travail de París (Bolsa del Trabajo de París). El nombre de Bolsa del Trabajo deja traslucir claramente el carácter de la nueva institución. El Consejo Municipal

había declarado: La experiencia de las cámaras sindicales será siempre precaria porque los límites que éstas imponen mantendrán siempre alejados a la mayoría de los trabajadores. Por esta razón es necesario que dispongamos de locales y de oficinas a los que todos puedan venir sin el temor de tener que sacrificar tiempo o dinero por encima de sus propios recursos. (p. 30)

En el Perú, los orígenes de la bolsa laboral se remontan a 1990.

En relación con lo mencionado, Cantuarias (2015), sostuvo que la Ley 25202 del 24 de febrero de 1990 creó la bolsa de trabajo sindical para la promoción de plazas de trabajo obrero, de las diversas categorías y especialidades, en las obras de construcción civil privadas y públicas. En virtud de ella, los empleadores del sector construcción deben solicitar al sindicato de trabajadores de la jurisdicción donde se ejecuta la obra, con carácter obligatorio, la lista de trabajadores que cubrirá en un 25 por ciento el total de los puestos de trabajo que la obra requiera.

Tipos de bolsa de trabajo

Según el Instituto Europeo de Alta Dirección (IEAD, 2022), las bolsas de trabajo se pueden diferenciar en dos tipos:

Bolsa de trabajo pública: Se caracterizan por pertenecer a entes del estado u organizaciones de carácter público. Las ofertas laborales de las bolsas de trabajo públicas son publicadas por un sólo contratante, y sus beneficios están destinados a gastos públicos.

Bolsa de trabajo privada: A diferencia de una bolsa de trabajo pública, la bolsa de trabajo privada sirve como intermediario entre las empresas que buscan contratar personal y personas en búsqueda de empleo.

Asimismo, Ballesteros (2022) divide las bolsas de trabajo privadas en tres subtipos:

Empresas privadas: En este subtipo de bolsa de trabajo privada, las empresas buscan candidatos que se adecuen al perfil ideal para el puesto.

Portales de trabajo: Este es el subtipo de bolsa de trabajo más popular, pues en ella se pueden encontrar distintas ofertas laborales de varias empresas. Asimismo, es una bolsa de trabajo más abierta, ya que para poder acceder a las ofertas o a los posibles candidatos debes crear un perfil en la plataforma.

Centros de formación: Se refiere a los centros de educación superior que buscan proveer de ofertas laborales a sus alumnos para su inserción y crecimiento en el ámbito laboral.

2.1.2.2 Empleo

Según Neffa (2014), el empleo es una actividad en un área específica que realiza una persona utilizando su formación estudiantil y profesional, experiencia laboral, esfuerzo y capacidades diversas para obtener a cambio un ingreso o remuneración económica (p.11).

2.1.2.3 Modalidades formativas laborales

La Ley de Modalidades Formativas Laborales, 28518, define a las modalidades formativas como convenios especiales que relacionan el aprendizaje teórico y práctico a través del desempeño de tareas de capacitación y formación profesional programadas en un periodo de tiempo. Asimismo, principalmente en dos modalidades:

Prácticas preprofesionales: Modalidad que permite a la persona en su etapa de estudiante aplicar sus conocimientos y aptitudes, mediante una situación real de trabajo. Asimismo, esta se celebra entre una empresa, el estudiante y un centro de formación profesional. Por otro lado, según la ley el tiempo de duración del convenio se estipula en proporción a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

Prácticas profesionales: Modalidad enfocada en los egresados de distintas carreras que busca consolidar los aprendizajes adquiridos durante su formación profesional, así como desarrollar aptitudes en una situación real de trabajo. Este se celebra entre el egresado, una empresa y una persona que egresa de un centro de formación profesional o Universidad.

Respecto al tiempo de duración del convenio no puede ser mayor a doce (12) meses, a excepción de que el centro de formación profesional o Universidad, por reglamento o norma determine una extensión mayor al tiempo estipulado.

En cumplimiento de este periodo estará a cargo del centro de formación profesional o Universidad quien llevará el registro del número de veces que el egresado se acoja a esta modalidad hasta completar el periodo máximo estipulado para realizar prácticas profesionales.

2.1.2.4 Freelance

Según Vázquez (2016), es el trabajo que ejerce una persona de manera autónoma (es decir, esta no es dependiente de una empresa) ofreciendo sus servicios profesionales de forma independiente, estableciendo sus propios horarios de trabajo y teniendo la posibilidad de elegir con cuáles clientes o no trabajar.

Asimismo, cabe resaltar que el trabajador freelance recibe el pago económico de acuerdo con el trabajo realizado y no un sueldo fijo mes a mes y no tiene beneficios sociales derivados de una empresa, tales como seguro de salud, gratificaciones, jubilación, etc., por lo cual él mismo tiene que gestionar todo lo que tenga que ver con esto último.

2.1.3 Definición de términos básicos

Proceso de selección: Proceso mediante el cual se reduce el número de vacantes para la elección de un candidato que cuente con perfil idóneo para un puesto de trabajo (Bohlander & Snell, 2007).

Alianza estratégica: Es la organización legal entre socios, motivados a realizar acciones en conjunto para el beneficio de ambas partes. En mayor y menor grado, las alianzas estratégicas resultan en la integración virtual de ambas partes a través de un contrato que delega roles, derechos y responsabilidades en un periodo determinado de tiempo (Pekár & Margulis, 2003).

Convenio de aprendizaje: Es un contrato o pacto de deberes, derechos, compromisos y disposiciones que se dan entre la entidad o empresa, la institución que imparte la formación profesional y el alumno de dicha casa de estudios (Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ, 2005).

Inserción Laboral: La inserción laboral, según Figuera (1996), haría referencia a:

Procesos seguidos por aquellos jóvenes que no llegan a cristalizar una carrera profesional; sus itinerarios laborales se caracterizan por la inestabilidad, el continuo cambio de oficio y la falta de perspectivas de

cualificación, que no permite la acumulación de una experiencia especializada que facilite el inicio de una carrera profesional. (p.130)

Empleabilidad: Es la capacidad de una persona para cumplir con las expectativas de habilidades profesionales que traza una organización con el objetivo de realizar una determinada labor. Este término es fundamental al estudiar y analizar fenómenos como el empleo y el desempleo (Gómez, 2012).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la empleabilidad como las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.

2.2 Hipótesis y variables

2.2.1 *Formulación de hipótesis principal y derivadas*

2.2.1.1 Hipótesis general.

Al ser el presente trabajo de investigación una propuesta de mejora, no se planteó una hipótesis general.

2.2.1.2 Hipótesis específicas.

Al ser el presente trabajo de investigación una propuesta de mejora, no se plantearon hipótesis específicas.

2.2.2 *Operacionalización de variables*

Identificación de la variable:

Variable 1: Bolsa de trabajo

2.3 Plan de actividades del proyecto

Tabla 1: Plan de Actividades

Actividades	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7	Semana 8	Semana 9	Semana 10	Semana 11	Semana 12	Semana 13	Semana 14	Semana 15	Semana 16
1 Elección del tema para el trabajo de investigación	■															
2 Elección del título del trabajo de investigación																
3 Elección de la localización donde se llevará a cabo el trabajo de investigación	■															
4 Redacción del planteamiento del problema		■														
5 Redacción de la pregunta de investigación		■														
6 Formulación de los objetivos generales y específicos		■														
7 Redacción de los antecedentes, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación		■														
8 Elaboración del cronograma de actividades			■													
9 Presentación del primer avance				■												
10 Elaboración del marco conceptual y marco teórico				■												
11 Formulación de etapas de investigación					■											
12 Elección del diseño e instrumento de investigación						■										
13 Presentación del segundo avance							■									
14 Identificación de la muestra a estudiar								■								
15 Elección del tipo de muestreo									■							
16 Redacción de fuentes y referencias bibliográficas									■							
17 Recolección de datos										■						
18 Procesamiento y análisis de datos											■					
19 Presentación del tercer avance												■				
20 Descripción y discusión de los resultados obtenidos													■			
21 Redacción de conclusiones y recomendaciones														■		
22 Redacción de fuentes, anexos y referencias bibliográficas															■	
23 Principios éticos de la investigación																■
24 Verificación de redacción académica																■
25 Elaboración del informe final																■
26 Presentación del cuarto avance																■
27 Exposición final - Sustentación																■

2.4 Metodología de la investigación

2.4.1 *Diseño metodológico*

Diseño no experimental, ya que los autores de la presente propuesta de mejora no tienen control sobre la variable independiente (Briones et al., 1997).

La investigación es de tipo proyectiva, pues según Hurtado de Barrera: “Consiste en la elaboración de una propuesta, un programa, un procedimiento, un aparato ... como solución a un problema o necesidad de tipo práctico” (p. 565).

El estudio es de nivel descriptivo, ya que, según Hurtado de Barrera: “Tiene como objetivo lograr la precisión y caracterización del evento de estudio dentro de un contexto particular” (p. 411).

2.4.2 *Diseño muestral*

La población está conformada por documentos proporcionados por el área de empleabilidad del Instituto San Ignacio de Loyola, de los cuales podemos extraer datos estadísticos sobre la bolsa de trabajo. Asimismo, la población está conformada por estudiantes de las carreras técnicas y Escuela ISIL. Por último, se realizará una entrevista a la directora del Área de Empleabilidad del Instituto San Ignacio de Loyola para conocer más a fondo el funcionamiento de la bolsa de trabajo.

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el muestreo por conveniencia, ya que se basa en los sujetos disponibles para realizar la encuesta. La muestra está conformada por 33 estudiantes de las carreras técnicas y Escuela ISIL. La unidad de análisis es equivalente a un (1) alumno de las carreras técnicas o Escuela ISIL.

2.4.3 Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se usará las técnicas de la encuesta y de la entrevista. Para la encuesta, se utilizará el programa Google Forms, mientras que para la entrevista, se utilizarán los programas Google Meet y Notas de Voz. Asimismo, se utilizarán los siguientes instrumentos para las técnicas de recolección de datos:

Técnica de la encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Grupo del presente trabajo de investigación

Año de creación: 2022

Validez: El cuestionario fue validado por el Mg. Juan Manuel Ricra Mayorca, asesor del presente trabajo de investigación.

Técnica de la entrevista

Instrumento: Guía de entrevista

Autor: Grupo del presente trabajo de investigación

Año de creación: 2022

Validez: El cuestionario fue validado por el Mg. Juan Manuel Ricra Mayorca, asesor del presente trabajo de investigación.

2.4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Una vez obtenido los resultados de la encuesta, se van a sistematizar en el programa Excel 2016 para generar las tablas de distribución y figuras tomando en cuenta valores de frecuencia absoluta (cantidad) y frecuencia relativa (porcentaje). Luego de ello, se van a exportar las tablas y figuras a Word 2016 para su

interpretación y análisis de los resultados. Mediante estos resultados se dará conclusión al estudio.

Respecto a la entrevista, los resultados se transcribirán, analizarán e interpretarán.

2.4.5 Aspectos éticos

Se ha utilizado el formato APA séptima edición, para poder respetar la propiedad intelectual de otros autores. Asimismo, se usarán referencias de manera correcta en conjunto con el software Turnitin para corroborar la similitud del presente trabajo con anteriores.

III. Diagnóstico actual de la bolsa de trabajo de ISIL

3.1 Evaluación interna

David (2008) afirma que todas las empresas u organizaciones tienen fortalezas y debilidades, las cuales se pueden identificar para, con una misión en mente, definir los lineamientos, objetivos y estrategias que aprovechen las fortalezas y superen las debilidades.

A continuación, se detallan los factores internos del Instituto San Ignacio de Loyola, y el área referente para el caso de estudio.

3.1.1 Instituto San Ignacio de Loyola

ISIL fue fundada en 1983 como Instituto Tecnológico de Estudios Superiores San Ignacio de Loyola, convirtiéndose en el primer instituto superior tecnológico legalmente registrado en el Perú, ofreciendo la carrera técnica de Computación. Poco a poco, fue sumando otras disciplinas con el objetivo de formar profesionales de excelente nivel. Específicamente, en 1993 expandió su portafolio con las carreras de Administración, Administración de Hoteles y Restaurantes y Diseño Gráfico. En el 2016, ISIL volvió a ampliar su oferta educativa, incluyendo diplomados y cursos cortos (ISIL, 2016).

En el 2014, ISIL inició procesos para acreditarse internacionalmente, entre ellas ACPHA (The Accreditation Commission for Programs in Hospitality Administration), ABET, ABET (Accreditation Board for Engineering and Technology) y ACBSP (Accreditation Council for Business Schools and programs), demostrando que ISIL ofrece una oferta educativa de alto nivel (Hartinger, 2016).

En el 2020, ISIL obtuvo el licenciamiento como Escuela de Educación Superior, mediante la resolución del Ministerio de Educación del Perú, lo que le brindó la

facultad de otorgar el grado de Bachiller a sus alumnos, una ampliación de sus servicios que les permite a sus alumnos contar con un grado equivalente al Universitario, certificado por la SUNEDU (ISIL, 2021).

Hoy en día, cuenta con cuatro campus a nivel nacional, ubicados en los distritos de Jesús María, La Molina, Miraflores y San Isidro. Además, ofrece más de veinte carreras técnicas y ocho carreras en la modalidad de Escuela (isil.pe, 2022). Respecto al alumnado, se presenta el número de estudiantes por carrera:

3.1.2 Área de empleabilidad (ISILJOB)

El Área de empleabilidad, también conocida como ISILJOB, tiene como objetivo apoyar a las personas desempleadas o en búsqueda de nuevas ofertas laborales, proporcionando opciones de empleo que se adecuen a sus perfiles y necesidades, de la misma manera con los reclutadores de las organizaciones que requieran de personal para puestos de trabajo.

Programa de Desarrollo Profesional

Programa diseñado con metodologías prácticas de empleabilidad virtuales para ayudar al estudiante o egresado a enfrentar un proceso de selección laboral o para recibir herramientas para crear una idea de negocio, a través del curso “Potencia tu empleabilidad y desarrollo profesional”.

Respecto a este programa, María Gracia Barrantes, directora del Área de Empleabilidad en ISIL, sostuvo:

En el curso conocerás la importancia de las habilidades blandas y habilidades digitales para potenciar tu empleabilidad. Aprenderás a posicionar tu marca profesional a través de una metodología de empleabilidad que te permitirá destacar en todos los procesos de selección. (Canal ISIL GO, 2021, 0m16s)

3.1.3 Bolsa de trabajo de ISILJOB

La bolsa de trabajo de ISILJOB, es un sitio web que ayuda a las empresas a promover sus vacantes laborales a los estudiantes de ISIL.

Respecto a la bolsa de trabajo de ISIL, Erwin Dominguez sostuvo:

ISIL me brindó las herramientas necesarias para desenvolverme en el ámbito profesional, gracias a cursos como desarrollo de aplicaciones empresariales y desarrollo de soluciones cloud. Además, pude conseguir mi primer trabajo como desarrollador gracias a ISILJOB (Canal ISIL Perú, 2022, 0m28s).

ISILJOB está disponible para estudiantes, egresados y exestudiantes, ingresando con el número de usuario y contraseña a través de la plataforma ISILNET (<https://isilnet.isil.pe>). De Enero a Junio del 2022, se registraron 16612 visitas de usuarios a la bolsa de trabajo, provenientes de 8375 usuarios únicos (ISIL). En la actualidad, la bolsa de trabajo de ISIL utiliza el software de reclutamiento Hiring Room, solución tecnológica creada por la empresa Bumeran, que permite gestionar las ofertas laborales y procesos de selección en una sola plataforma.

Las empresas que trabajan con ISIL pueden publicar sus ofertas laborales con toda la información pertinente respecto a la posición en la plataforma a través de usuarios que son creados por Hiring Room e ISIL. Por otro lado, las empresas pueden contactar al área de empleabilidad para realizar convocatorias laborales por medio del instituto. Actualmente, se han registrado 2820 empresas que han publicado una oferta laboral en la bolsa de trabajo de ISILJOB de Enero a Junio del 2022 (Instituto San Ignacio de Loyola).

Según el área de empleabilidad, se registraron 1600 ofertas laborales publicadas en la bolsa de trabajo de Enero a Junio del 2022. Asimismo, en el mes de Junio se registraron 291 ofertas laborales publicadas en la bolsa de trabajo.

En el sitio web, podrás filtrar las ofertas laborales a preferencia del usuario por los siguientes factores:

Tipo de empleo: Full-time, part-time, pasantía, freelance, práctica y eventual.

Estado de educación: En curso – inicial, en curso – intermedio, en curso – avanzado, graduado y abandonado.

Jerarquía: Gerencia/alta, gerencia/dirección, jefe/supervisor/responsable, senior/semisenior, junior, pasante/interno, primer empleo, no requiere.

Carreras: Se pueden filtrar las ofertas laborales de acuerdo con las carreras que solicitan las empresas que publican las ofertas laborales.

Adicional los filtros mencionados, el sitio web cuenta con barras de búsqueda donde el usuario puede colocar palabras claves relacionadas a la oferta laboral que busca y ubicación geográfica de la oferta laboral.

3.1.4 Matriz de Factores Internos (EFI)

Para David (2008), la matriz de factores internos:

“Resume y evalúa las fortalezas y debilidades importantes en las áreas funcionales de una empresa y también constituye una base para identificar y evaluar las relaciones entre ellas.” (p. 157-158)

Tabla 2: Matriz EFI

Factores Internos Clave		Ponderación	Calificación	Puntuación ponderada
Fortalezas				
1	Alta cantidad de socios estratégicos	0.2	4	0.8
2	Marca posicionada en la industria de la educación	0.1	3	0.3
3	Estabilidad económica de la institución	0.1	4	0.4
4	Diversidad de canales de atención para el alumno	0.05	3	0.15
5	Diversidad de servicios para el estudiante	0.05	3	0.15
Debilidades				
1	Pocos integrantes en el área de empleabilidad	0.1	2	0.2
2	Descripción pobre de las ofertas laborales en el sitio web	0.1	1	0.1
3	Dificultad para ingresar a la bolsa de trabajo de ISILJOB	0.15	1	0.15
4	Control logístico de la plataforma deficiente	0.1	2	0.2
5	Falta de comunicación de servicios al estudiante	0.05	2	0.1
Total		1		2.55

Fuente: Tabla elaborada por el equipo de trabajo

En la tabla 2, la Matriz EFI muestra factores internos clave dentro de la organización, específicamente en la bolsa de trabajo de ISILJOB. Asimismo, se le asignó un valor determinado que indica la importancia relativa respecto al posible éxito de ésta como servicio a los alumnos. El resultado es favorable, por lo que se considera que se están capitalizando las fortalezas de ISIL y su área de empleabilidad sobre sus debilidades.

3.2 Evaluación externa

Según David (2008):

“Una auditoría externa saca a la luz las oportunidades y amenazas clave a las que debe enfrentarse una organización, lo cual permite a los gerentes formular estrategias tendientes a aprovechar las oportunidades y a evitar o reducir el efecto de las amenazas.” (p. 82)

A continuación, se detallan algunos factores externos que pueden afectar a la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, tanto las oportunidades como posibles amenazas:

3.2.1 Matriz de Evaluación de Factores Externos (EFE)

Según David (2008):

“Una matriz de evaluación de factores externos (EFE) permite a los estrategas resumir y evaluar información económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, legal, tecnológica y competitiva.” (p. 110)

Tabla 3: Matriz EFE

	Factores Externos Clave	Ponderación	Calificación	Puntuación ponderada
Oportunidades				
1	Variedad de opciones para software de relacionamiento	0.1	3	0.3
2	Inclusión de estudiantes técnicos al mercado laboral	0.1	4	0.4
3	Mejoras tecnológicas en los procesos de selección	0.05	3	0.15
4	Recuperación en niveles de empleo a nivel nacional	0.2	4	0.8
5	Aparición de nuevas modalidades de empleo	0.05	4	0.2
Amenazas				
1	Inestabilidad política	0.1	2	0.2
2	Tipo de cambio inestable	0.1	1	0.1
3	Costo de vida más elevado	0.15	2	0.3
4	Salarios y condiciones laborales poco competitivas	0.1	1	0.1
5	Empresas colocan como requisitos tener equipo necesario para trabajar	0.05	2	0.1
Total		1		2.65

Fuente: Tabla elaborada por el equipo de trabajo

En la tabla 3, se muestran la Matriz EFE, que permite una mejor visión del contexto externo de las bolsas de trabajo. Los puntajes son obtenidos a partir del juicio del equipo de trabajo y personas expertas en el área, entrevistadas durante el proyecto. El resultado se encuentra por encima de la media (2,5), por lo que se considera que se están capitalizando las oportunidades sobre las amenazas.

3.3 Generación y selección de estrategias

Para el desarrollo de estrategias para la propuesta de mejora se utilizarán herramientas como la Matriz FODA, que combinarán oportunidades y amenazas con fortalezas y debilidades, todas resaltadas en las matrices EFE y EFI.

Tabla 4: Matriz FODA

		FORTALEZAS	DEBILIDADES
	1	Alta cantidad de socios estratégicos	1 Pocos integrantes en el área de empleabilidad
	2	Marca posicionada en la industria de la educación	2 Descripción pobre de las ofertas laborales en el sitio web
	3	Estabilidad económica de la institución	3 Dificultad para ingresar a la bolsa de trabajo de ISILJOB
	4	Diversidad de canales de atención para el alumno	4 Control logístico de la plataforma deficiente
	5	Diversidad de servicios para el estudiante	5 Falta de comunicación de servicios al estudiante
OPORTUNIDADES		Estrategias FO	Estrategias DO
1	Variedad de opciones para software de relacionamiento	(F1, O4, O2) Generar alianzas estratégicas para inserción laboral (F3, O1) Adquisición de software de relacionamiento para bolsa de trabajo (F5, O5) Seminarios y cursos sobre nuevas modalidades de empleo	(D1, D2, O3) Automatización de bolsa de trabajo mediante software de relacionamiento (D3, D4, O3) Capacitación a personal sobre gestión de la bolsa de trabajo de ISILJOB
2	Inclusión de estudiantes técnicos al mercado laboral		
3	Mejoras tecnológicas en los procesos de selección		
4	Recuperación en niveles de empleo a nivel nacional		
5	Aparición de nuevas modalidades de empleo		
AMENAZAS		Estrategias FA	Estrategias DA
1	Inestabilidad política	(F1, A4, A5) Gestión de alianzas para ofrecer vacantes de empleo en condiciones óptimas (O3, A2) Inversión en nuevas tecnologías para mejorar la experiencia de inserción laboral en los alumnos	(D1, A1) Mejora de recursos humanos en el área de empleabilidad (D4, D5, A5) Mejorar la comunicación acerca de la bolsa de trabajo de ISILJOB hacia los alumnos
2	Tipo de cambio inestable		
3	Costo de vida más elevado		
4	Salarios y condiciones laborales poco competitivas		
5	Empresas colocan como requisitos tener equipo necesario para trabajar		

Fuente: Tabla elaborada por el equipo de trabajo

Después de elaborar la Matriz Cualitativa de Planificación Estratégica (MCPE) (Anexo 8.4) y ponderar las calificaciones, se concluyó centrar la propuesta de mejora en tres estrategias que obtuvieron un puntaje alto:

- Mejora de la gestión de alianzas estratégicas.

- Realizar mejoras de contenido y usabilidad en la bolsa de trabajo de ISILJOB.
- Mejorar la comunicación acerca de la bolsa de trabajo de ISILJOB hacia los alumnos.

3.4 Encuesta

3.4.1 Antecedentes de la población

La población que se estudió en el presente caso corresponde a 33 alumnos del Instituto San Ignacio de Loyola. Los estudiantes de últimos ciclos y egresados en busca de trabajo usualmente recurren a otras plataformas para encontrar ofertas laborales que sean de su interés.

Si bien el Instituto San Ignacio de Loyola cuenta con una bolsa de trabajo, este sitio web no muestra ofertas laborales que estén a la altura de las expectativas de sus alumnos. Asimismo, muchas de las ofertas laborales no son exclusivas para los alumnos, lo que ocasiona que el estudiante de ISIL en un proceso de selección donde también participan estudiantes universitarios, no sea requerido por lo cual, dificulta la inserción laboral. Por ello, se realizó una encuesta basada en 14 preguntas, donde ellos al marcar sus respuestas, mostrarán su opinión respecto a este servicio de ISIL.

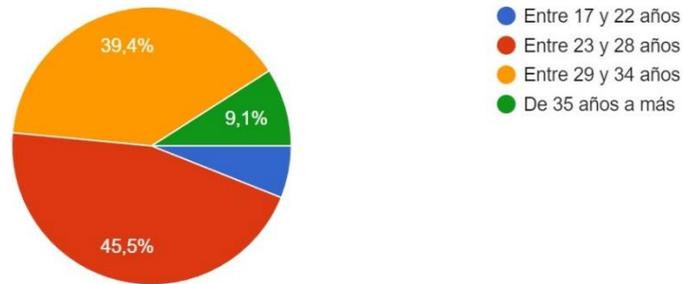
Respecto a las entrevistas, estas fueron dirigidas a María Gracia Barrantes, directora del Área de Empleabilidad en el Instituto San Ignacio de Loyola, ya que ella es una de las personas encargadas de gestionar la bolsa de trabajo de ISIL. El propósito de estas entrevistas fue conocer más a fondo cómo se gestiona la bolsa de trabajo de ISILJOB, los procesos pertinentes para la publicación de una oferta laboral y las alianzas estratégicas que tiene ISIL con empresas.

3.4.2 Resultados de la encuesta

1. Primera pregunta filtro

Figura 1: Edad

33 respuestas



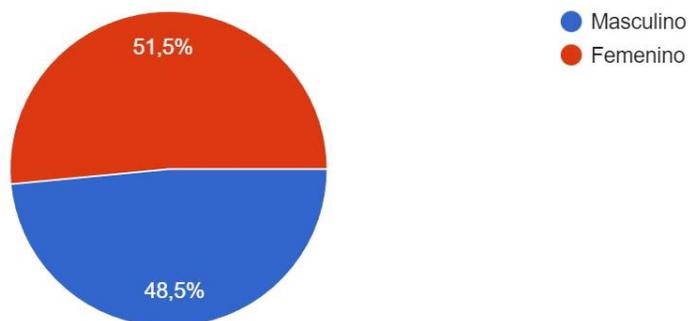
Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que las edades de la mayoría de encuestados oscilan entre 23 y 28 años (45.5%), seguido del grupo etario entre 29 y 34 años (39.4%).

2. Segunda pregunta filtro

Figura 2: Sexo

33 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Se observa que de los 33 encuestados, un poco más de la mitad de la muestra pertenece al sexo femenino con un 51.5%, mientras que un 48.5% corresponde a los entrevistados del sexo masculino.

3. ¿Conoces el sitio web de bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB?

Figura 3: Conocimiento del sitio web

33 respuestas



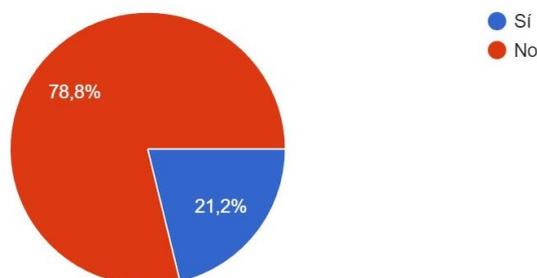
Fuente: Elaboración propia

Se concluye que la gran mayoría de la muestra (97%) encuestada conoce el sitio web de la bolsa de trabajo de ISIL, lo cual, para la propuesta de mejora, sirve como apalancamiento, puesto que ya se tiene la plena seguridad que los alumnos conocen o saben de la existencia de la bolsa de trabajo del instituto en cuestión.

4. ¿Encontraste el tipo de oferta laboral que buscabas dentro de ISILJOB?

Figura 4: ¿Encontraste lo que buscabas dentro de ISILJOB?

33 respuestas



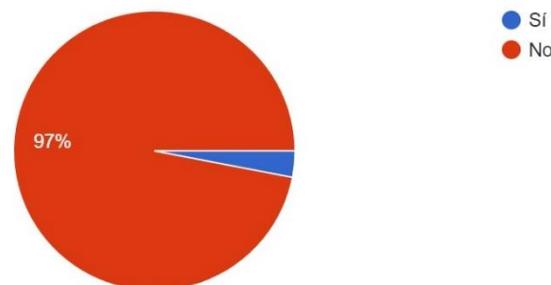
Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que un 78,8% de la muestra no encontró la oferta laboral que deseaba dentro del portal laboral.

5. ¿Has conseguido trabajo a través de ISILJOB?

Figura 5: Obtención de trabajo a través de ISILJOB

33 respuestas



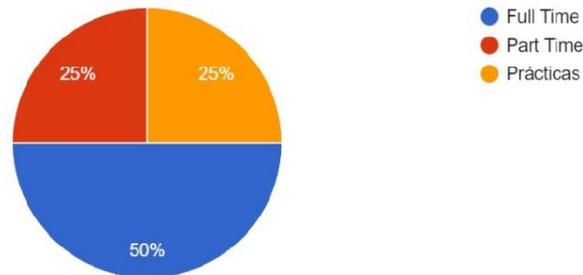
Fuente: Elaboración propia

La gran mayoría de encuestados (97%) no ha conseguido empleo a través de la bolsa laboral de ISIL y se puede deducir que es porque no encontró las ofertas laborales que deseaba, tal como se señala en el análisis de la pregunta anterior.

6. ¿Qué tipo de trabajo conseguiste al buscar empleo dentro de ISILJOB? (Responder si marcaste “Sí” en la pregunta anterior)

Figura 6: Tipos de empleo en ISILJOB

4 respuestas



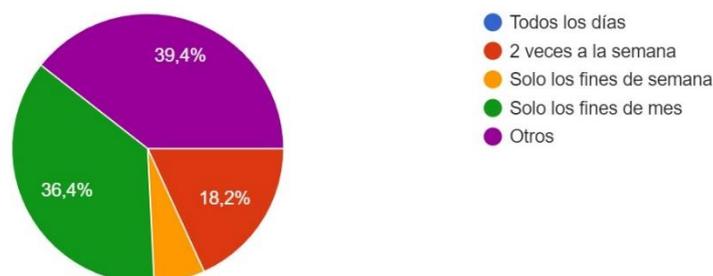
Fuente: Elaboración propia

El gráfico indica que la mitad de los encuestados que consiguieron empleo a través de ISILJOB, consiguieron trabajo de tipo Full Time, mientras que el 25% de estos lo consiguió mediante la modalidad Part Time y el 25% restante obtuvo prácticas. Sin embargo, cabe resaltar que el número de personas de la muestra, que afirma haber conseguido empleo en este portal laboral de ISIL, es un número reducido de personas.

7. ¿Con qué frecuencia visitas ISILJOB?

Figura 7: Frecuencia de visita

33 respuestas



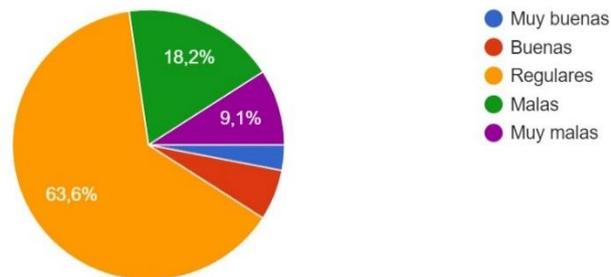
Fuente: Elaboración propia

La frecuencia de visitas al portal laboral de ISIL señala que un 36,4% de la muestra solo entra al portal laboral los fines de mes, mientras que un 39,4% de las personas marcó la opción “otros”, lo cual indica que puede que su ingreso al sitio web de ISILJOB no sea constante. Con ello, se podría deducir que no existe un gran interés por parte de los alumnos en ingresar a la bolsa de trabajo.

8. ¿Qué te parecen las ofertas laborales publicadas en ISILJOB?

Figura 8: Satisfacción acerca de las ofertas laborales

33 respuestas

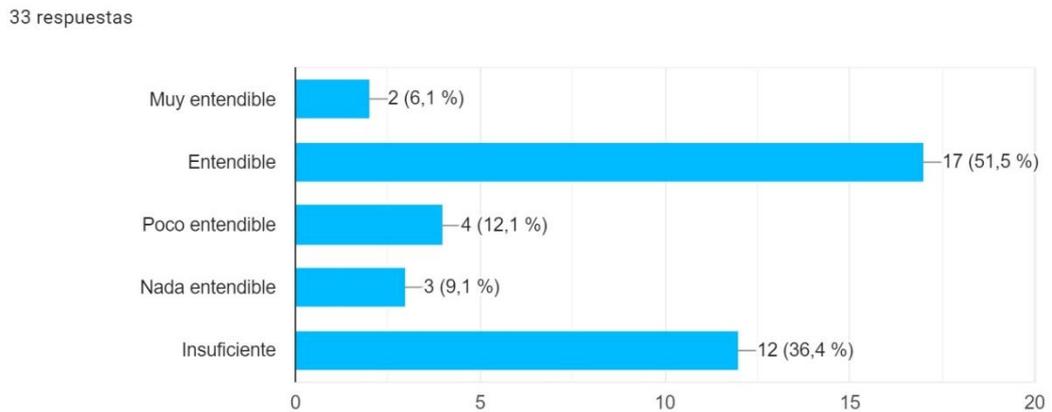


Fuente: Elaboración propia

Más de la mitad de los encuestados (63,6%) opina que las ofertas publicadas en ISILJOB son regulares, y un 18,2% consideran estas como malas. Así, se puede deducir que esta es una de las razones por las que los alumnos no entran con frecuencia a la bolsa laboral de ISIL.

9. ¿Qué te pareció la información/descripción acerca de las ofertas laborales brindadas dentro de ISILJOB?

Figura 9: Claridad de la información en ISILJOB

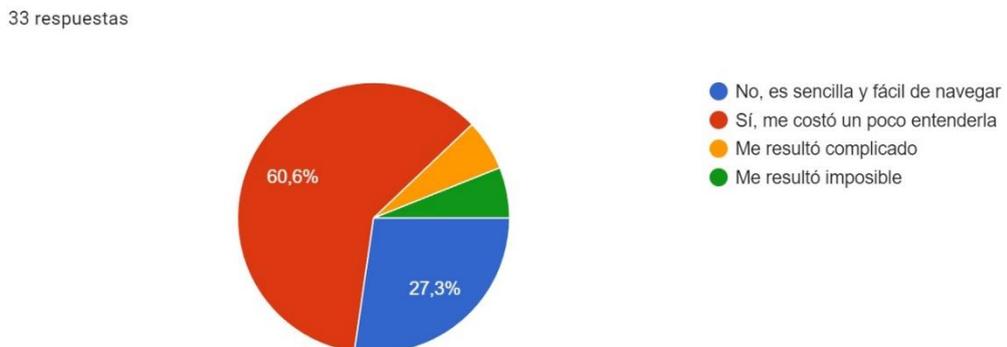


Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica, poco más de la mitad de la muestra (51,5%) considera entendible la información descrita como parte de las ofertas laborales que aparecen en ISILJOB, mientras que un 36,4% de esta, la considera insuficiente. Se puede inferir que existe la posibilidad de que muchas de las ofertas laborales publicadas en el portal carecen de información o requisitos necesarios para que el usuario se anime y decida a postular a la oferta de empleo.

10. ¿Tuviste dificultades al momento de navegar en ISILJOB?

Figura 10: Grado de dificultad de navegar en ISILJOB



Fuente: Elaboración propia

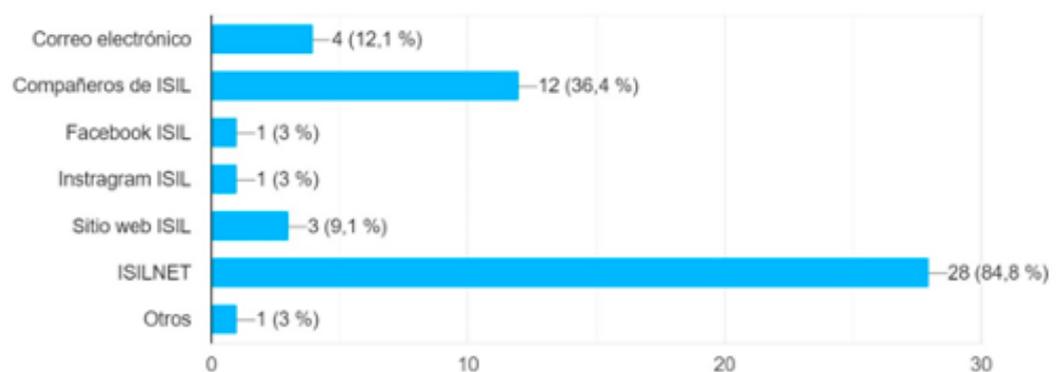
Los resultados señalan que más de la mitad de los encuestados tuvo dificultades al momento de navegar en el sitio web de ISILJOB, pues el 60,6% de las personas les costó un poco entender su funcionamiento. Asimismo, un 6% de las personas indicó que le resultó complicado, un 6,1% le pareció imposible navegar en ella y solo un 27,3% de la muestra reveló que le fue sencillo y fácil navegar en ISILJOB. Esto quiere decir, que al 72,7% de los alumnos que participaron en esta encuesta, le costó utilizar y entender el sitio web, cifra o porcentaje a tomar en cuenta, ya que puede existir la posibilidad que la experiencia al usuario y la interfaz de la página no sea tan amigable, intuitiva y/o sencilla.

11. ¿Cómo te enteraste de ISILJOB? (puedes marcar más de una opción)

Figura 11: ¿Cómo te enteraste de ISILJOB?

9) ¿Cómo te enteraste de ISILJOB? (puedes marcar más de una opción)

33 respuestas



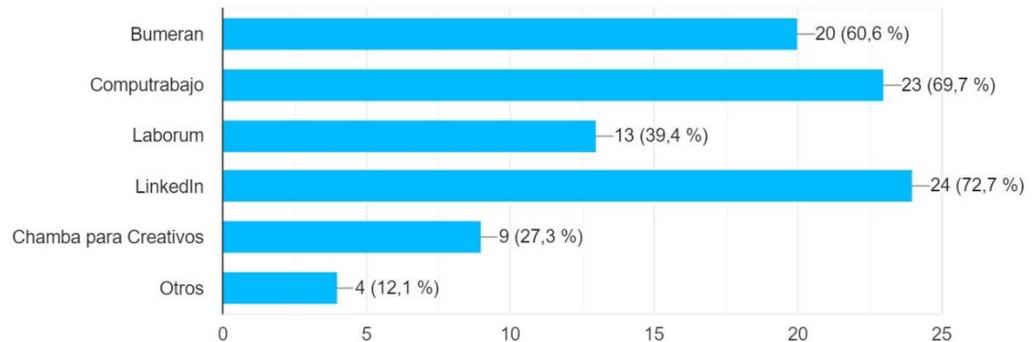
Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que la mayoría de los usuarios (84,8%) se enteró de la existencia de ISILJOB por medio de la intranet de ISIL (ISILNET), así como también por medio de sus compañeros de clase (36,4%). Con ello, se puede concluir que ISILNET es un medio poderoso para posicionar y promocionar la bolsa de trabajo.

12. ¿Qué otras bolsas de trabajo conoces/sueles utilizar para buscar trabajo? (puedes marcar más de una opción)

Figura 12: Sustitutos de ISILJOB

33 respuestas



Fuente: Elaboración propia

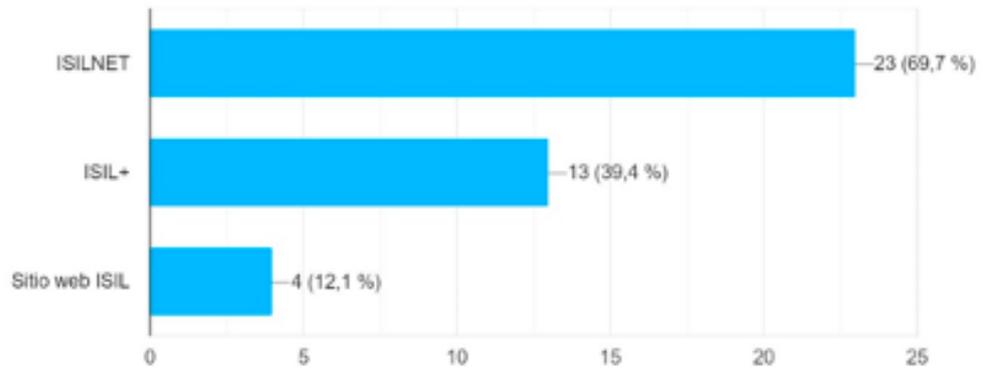
La gráfica señala que la mayoría (72,7%) de los estudiantes utiliza, como primera opción, la plataforma de LinkedIn (que funciona como un software de relacionamiento) para buscar empleo, seguida del portal laboral de Computrabajo con un 69,7% y, como tercera opción, el portal laboral de Bumeran (60,6%). Este resulta un dato interesante, puesto que ISILJOB tiene alianza con Bumeran, con lo cual se podría sacar mayor provecho de esta y acercar a los alumnos directamente hacia la bolsa laboral de ISIL.

13. ¿Desde donde sueles ingresar a ISILJOB? (puedes marcar más de una opción)

Figura 13: ¿Desde dónde sueles ingresar a ISILJOB?

11) ¿Desde dónde sueles ingresar a ISILJOB? (puedes marcar más de una opción)

33 respuestas



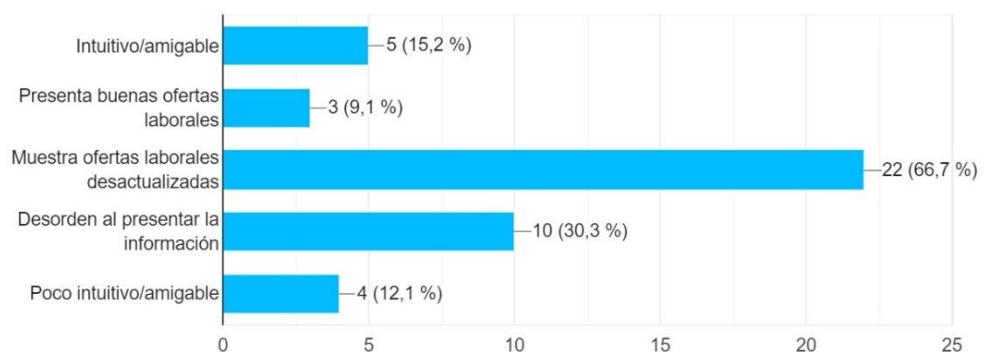
Fuente: Elaboración propia

Los resultados arrojan que la mayoría (69,7%) de los encuestados ingresa al portal laboral de ISIL por medio de ISILNET, seguido por un 39,4% que lo realiza desde ISIL+, con lo cual se concluye que ambas son plataformas importantes para generar interés y recordación en el alumno para el ingreso a la bolsa de trabajo.

14. En líneas generales, ¿Qué te pareció el sitio web ISILJOB? (puedes marcar más de una opción)

Figura 14: Opinión general de ISILJOB

33 respuestas

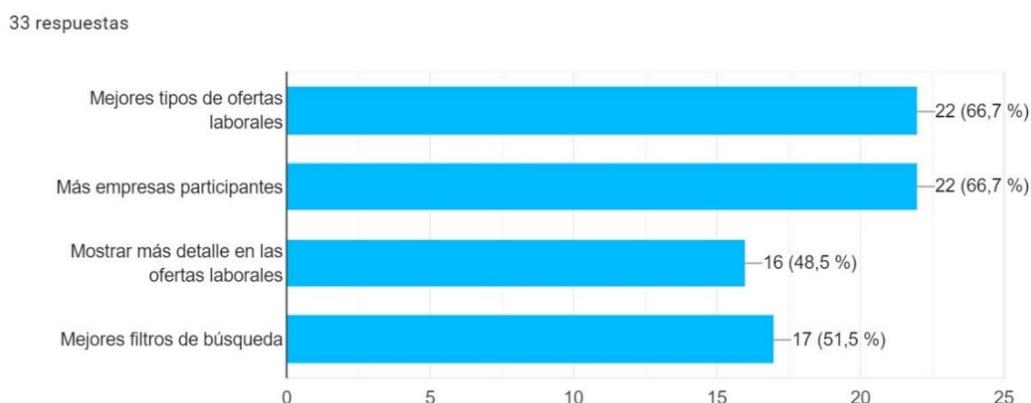


Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que los alumnos encuestados para la muestra señalan en un 66,7% que las ofertas laborales mostradas en la bolsa laboral de ISIL son ofertas desactualizadas sumado a un 30,3% que indica desorden al presentar la información. Se puede concluir que, estas dos, son otras de las razones más relevantes para que los alumnos pierdan el interés por ingresar al sitio web de la bolsa de trabajo de ISIL y prefieran buscar empleo en otras bolsas laborales que ofrece el mercado.

15. Si pudieran hacer cambios/mejoras en el sitio web ISILJOB, ¿Qué harías? (puedes marcar más de una opción)

Figura 15: ¿Qué cambios propones para el sitio web ISILJOB?

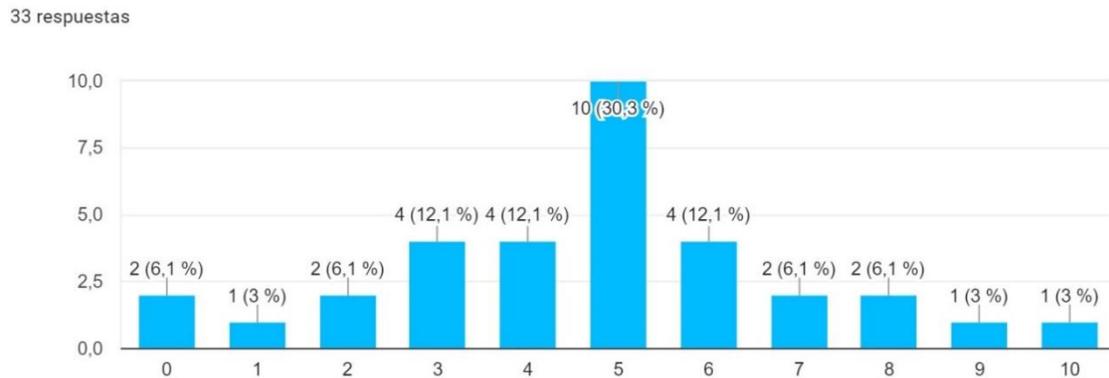


Fuente: Elaboración propia

Este gráfico, visibiliza con un 66,7% que los cambios que les gustaría hacer en el sitio web serían mejorar los tipos de ofertas laborales junto con la incorporación de más empresas participantes, es decir, alianzas estratégicas. Otro dato interesante es que un 51,5% quisiera ver mejores filtros de búsqueda junto con un 48,5% que propone mostrar más detalle en las ofertas laborales. Todos los resultados, coinciden con apreciaciones brindadas en preguntas anteriores de la encuesta, confirmando así, los por qué no ingresan a la bolsa de trabajo de ISIL.

16. Después de tu experiencia con el sitio web ISILJOB: Dentro de una escala del 0 al 10, ¿Qué tanto recomendarías esta bolsa de trabajo a tus compañeros de ISIL?

Figura 16: Grado de recomendación de la bolsa de trabajo de ISILJOB



Fuente: Elaboración propia

Se observa que un 30,3% de la muestra señala que le otorga como puntuación 5 a la posibilidad de poder recomendar la bolsa laboral de ISIL a sus compañeros. Esta pregunta (NPS), la cual está enfocada en la medición de satisfacción de los usuarios por experiencia propia al navegar en ISILJOB, no refleja resultados positivos, ya que se cuenta con un alto índice de detractores (81.8%) y por esa razón, no recomendarían el sitio web: bolsa de trabajo de ISIL (ISILJOB).

IV. Propuesta de mejora para la bolsa de trabajo de ISIL

Del diagnóstico realizado en el capítulo anterior sobre ISIL, el área de empleabilidad de ISIL y la bolsa de trabajo de ISILJOB, se determinaron las estrategias a partir de las necesidades de los estudiantes y aspectos que ellos valoran en una bolsa de trabajo.

Por ello, se capitalizarán las oportunidades de mejora detectadas en el análisis para un mejor funcionamiento del sitio web.

4.1 Mejoras para la gestión de alianzas estratégicas

La primera estrategia se basa en analizar las alianzas estratégicas vigentes de ISIL con otras empresas, evaluando sus beneficios respecto a la bolsa laboral de ISILJOB.

Asimismo, se plantea la contratación de un gestor de alianzas estratégicas para el apoyo en el fortalecimiento de relaciones con las empresas aliadas, búsqueda de nuevas oportunidades de negocio, y el seguimiento de las acciones que se realicen de este ámbito.

A continuación, se detallan las acciones alineadas a la mejora para la gestión de alianzas estratégicas.

Tabla 5: Acciones propuestas para la mejora de gestión de alianzas con empresas

Mejoras para la gestión de alianzas con empresas	
Acciones planteadas	Elaboración del perfil para la contratación del Gestor de Alianzas Estratégicas: Se contratará a un partnership manager para fortalecer relaciones con empresas aliadas, así como hacer seguimiento a las acciones que resulten. Asimismo, buscará nuevas oportunidades de negocio para aumentar la competitividad de la bolsa de trabajo.
	Contratación del Gestor de Alianzas Estratégicas: Proceso de selección resultante del perfil previamente elaborado para que se incorpore en la gestión de alianzas estratégicas.
	Mapeo de alianzas con empresas vigentes: El Área de Empleabilidad en conjunto con el Área Comercial, analizarán las alianzas estratégicas actuales que tiene ISIL, donde se evaluará beneficios y posibles mejoras.
	Investigación de posibles Alianzas Estratégicas: El Gestor, en conjunto con el Área de Empleabilidad y Comercial, se encargarán de contactar empresas que podrían estar interesadas para formar una alianza y con ello, mejorar la calidad de las ofertas.
	Elaboración de un plan de acción "propuesta/empresa": El Gestor, en conjunto con el Área de Empleabilidad y Comercial, realizará una propuesta adecuada para cada tipo de empresa con el fin objetivo de conseguir un "ganar-ganar".
	Ejecución y seguimiento de las acciones planteadas: El Gestor deberá realizar un correcto seguimiento y monitoreo a todas las acciones ejecutadas.

Indicadores
Número de alianzas estratégicas
Áreas de apoyo
Recursos Humanos
Comercial
Tiempo aprox.
8 Semanas

4.2 Mejorar el contenido y usabilidad

La segunda estrategia consiste en realizar un seguimiento constante al contenido que se publica en la bolsa de trabajo, principalmente las ofertas laborales, donde se propone crear una plantilla para estandarizar el contenido de las vacantes con datos de utilidad para los estudiantes, como modalidad de empleo, nivel de estudios, descripción de las funciones, entre otros.

A continuación, se muestran a detalle las acciones planteadas para mejorar el contenido y usabilidad de la bolsa de trabajo de ISIL.

Tabla 6: Acciones propuestas para la mejora en el contenido y usabilidad

Mejorar en el contenido y usabilidad	
Acciones planteadas	Establecer una ruta de acceso directo hacia la bolsa laboral desde ISILJOB e ISIL+: Lograr links directos sin hacer ruta por ISILNET.
	Indexación de la bolsa de trabajo a Google: Habilitar la entrada directa a la bolsa de trabajo de ISILJOB desde el buscador Google.
	Aumentar desplegable de opciones desde la página de inicio: Habilitar botón para seleccionar una opción (Ej: carrera).
	Añadir modalidades de empleo a los filtros de búsqueda actuales: Habilitar "Presencial", "Remoto", "Híbrido".
	Creación del perfil del usuario con datos personales actualizados: Crear un perfil para postulación de manera automatizada a las ofertas laborales, sin necesidad de llenar datos.
	Implementar alertas y notificaciones para ofertas laborales no vigentes: Habilitar notificaciones al usuario de ISILJOB para ofertas laborales caducadas o concluidas (proceso de selección finalizado).
	Creación de una plantilla con campos obligatorios para ser completados por las empresas: Información mandatoria para todas las ofertas laborales "Descripción del puesto (detallado)", "Beneficios", "Requisitos", "Competencias", "Número de vacantes".
	Establecer items mandatorios como resumen de la oferta laboral: Indicar "Ubicación", "Tipo de empleo", "Modalidad de empleo", "Carrera", "Nivel de experiencia", "Estado de educación", "Rango salarial".
	Creación de banner de ofertas laborales destacadas en sidebar de la plataforma: Banner en la bolsa de trabajo con links hacia ofertas laborales destacadas (del mes).
	Revisión y curación de textos por parte del Gestor: Revisión ortográfica y cumplimiento de información mandatoria.

Indicadores
Número usuarios activos
Ofertas laborales
Nivel de recomendación (NPS)
Áreas de apoyo
Recursos Humanos
Comercial
Marketing
Tecnología
Tiempo aprox.
10 Semanas

4.3 Mejorar la comunicación acerca de la bolsa de trabajo de ISILJOB hacia los alumnos

La última estrategia se enfoca en la comunicación y la promoción de uso de la bolsa de trabajo hacia los alumnos de ISIL, utilizando plataformas internas como ISIL+, ISILnet y sus redes sociales.

Se plantea también reforzar acciones que ISIL realiza actualmente como envío de información, incorporando canales como el correo electrónico para la comunicación de ofertas laborales y nuevas alianzas estratégicas con empresas que participan en la bolsa de trabajo.

A continuación, se presenta el detalle de las acciones propuestas para la elaboración de un plan de comunicación acerca de la bolsa de trabajo.

Tabla 7: Acciones propuestas para mejorar la comunicación

Mejorar la comunicación acerca de la bolsa de trabajo hacia los usuarios	
Acciones planteadas	Trabajar una Grilla de contenidos mensual: Considerando pilares de comunicación "Educar", "Informar".
	Elaborar e implementar banners web: En base a los pilares definidos, colocarlos en ISILNET, ISIL+, ISIL.PE
	Utilizar los tótems digitales y monitores en cada sede: Mostrar ofertas destacadas, alianzas del mes y toda comunicación relacionada a la bolsa de trabajo.
	Destacar en la página de inicio y páginas internas del sitio web de la bolsa de ISILJOB: Toda nueva alianza estratégica gestionada, a través de banners web fijos.
	Implementar campañas de Facebook Ads y mejorar el Email Marketing actual: De la mano de una base de datos segmentada (carrera, ciclo), mostrarles las ofertas laborales + representativas junto con las nuevas alianzas (logros).
	Generar más contenido para visibilizar los casos de éxito laborales: Videos explicativos desde el momento del uso del sitio web, su importancia, hasta que finalmente consiguió el trabajo esperado y cómo sus conocimientos los está aplicando (<i>Aprende Haciendo</i>).

Indicadores
Impresiones, Clics, CTR (redes sociales)
Frecuencia de elementos estáticos
Tasa de apertura y CTR (email mkt)
Áreas de apoyo
Marketing
Tecnología
Tiempo aprox.
5 Semanas

4.4 Cronograma de actividades

Tabla 8: Cronograma de actividad

Estrategia	Acción	Semana																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Mejora en la gestión de alianzas estratégicas	Elaboración de perfil para contratación de gestor de alianzas estratégicas	■																					
	Contratación de partnership manager		■																				
	Mapeo de alianzas con empresas vigentes			■																			
	Investigación de posibles alianzas estratégicas			■	■																		
	Elaboración de un plan de acción para propuesta de alianza a empresas atractivas				■	■	■																
	Ejecución y seguimiento del plan de acción para propuesta de alianzas estratégicas						■	■	■														
Mejora en el contenido y usabilidad	Establecer una ruta de acceso directo hacia la bolsa laboral desde ISILJOB e ISILmás									■	■												
	Indexación de la bolsa laboral a Google									■	■	■											
	Aumentar visibilidad de filtros de búsqueda en la página de inicio										■	■											
	Añadir modalidades de empleo a filtros de búsqueda (presencial, remoto e híbrido)											■											
	Creación de perfil de estudiante con datos personales actualizados												■	■	■								
	Gestión logística de las ofertas laborales y revisión de contenido por parte del gestor de alianzas													■	■	■							
	Implementar alertas y notificaciones para ofertas laborales no vigentes															■							
	Establecer campos obligatorios para el detalle de la oferta																■						
	Establecer campos obligatorios para el resumen de la oferta																	■					
	Estandarización de contenido de las descripciones de las ofertas laborales																		■	■			
Creación de banner de ofertas laborales destacadas en sidebar de la plataforma																			■	■			
Mejora en la comunicación	Trabajar una Grilla de contenido mensualizada																						
	Elaboración e implementación de banners web de contenido informativo sobre la bolsa de trabajo de ISILJOB																				■	■	
	Comunicación de ofertas destacadas a través de tótems digitales y laboratorios de ISIL																					■	■
	Comunicación de nuevas alianzas estratégicas a través de las plataformas de ISIL																						■
	Implementación campañas de Facebook Ads e Email Marketing																						■
	Generación y publicación de contenido acerca de casos de éxito																						■

V. Relación costo – beneficio estimado del proyecto

5.1 Estimación de los costos necesarios para la implementación

Tabla 9: Costos de Estrategia 1

Mejora en la gestión de alianzas estratégicas			
Acción	Costo mensual	Costo anual	
Elaboración de perfil para contratación de gestor de alianzas estratégicas	S/ -	S/ -	
Contratación de gestor de alianzas	S/ 3,950.00	S/ 54,400.00	
<i>Sueldo de gestor de alianzas</i>	S/ 3,500.00	S/ 49,000.00	
<i>Equipo de trabajo (laptop)</i>	S/ 150.00	S/ 1,800.00	
<i>Viáticos</i>	S/ 300.00	S/ 3,600.00	
Mapeo de alianzas con empresas vigentes	S/ -	S/ -	
Investigación de posibles alianzas estratégicas	S/ -	S/ -	
Elaboración y ejecución de un plan de acción para propuesta de alianza a empresas atractivas para ISIL	S/ -	S/ -	
Costo total	S/ 3,950.00	S/ 54,400.00	

Fuente: Elaborada por el equipo de trabajo

Tabla 10: Costos de Estrategia 2

Mejora en el contenido y usabilidad			
Acción	Costo mensual	Costo anual	
Establecer una ruta de acceso directo hacia la bolsa laboral desde ISILJOB e ISIL+	S/ -	S/ -	
Indexación de la bolsa laboral a Google	S/ -	S/ -	
Aumentar visibilidad de filtros de búsqueda en la página de inicio	S/ -	S/ -	
Creación de perfil de estudiante con datos personales actualizados	S/ -	S/ -	
Añadir modalidades de empleo a filtros de búsqueda	S/ -	S/ -	
Gestión logística de las ofertas laborales y revisión de contenido por parte del gestor de alianzas	S/ -	S/ -	
Implementar alertas y notificaciones para ofertas laborales no vigentes	S/ -	S/ -	
Establecer campos obligatorios para el detalle de la oferta	S/ -	S/ -	
Establecer campos obligatorios para el resumen de la oferta	S/ -	S/ -	
Estandarización de contenido de las descripciones de las ofertas laborales, a través de la creación de una plantilla para las empresas registradas en la plataforma	S/ -	S/ -	
Creación de banner de ofertas laborales destacadas en sidebar de la plataforma	S/ -	S/ -	
Costo total	S/ -	S/ -	

Fuente: Elaborada por el equipo de trabajo

Tabla 11: Tabla de Estrategia 3

Mejorar la comunicación de la bolsa de trabajo de ISILJOB a los alumnos				
Acción	Costo mensual		Costo anual	
Elaboración de grilla de contenido mensualizada	S/	-	S/	-
Implementar campañas de Facebook Ads e Email Marketing	S/	289.00	S/	7,308.00
<i>Facebook Ads</i>	S/	500.00	S/	6000.00
<i>Email Marketing</i>	S/	109.00	S/	1,308.00
Contenido en tótems digitales de ISIL para mostrar ofertas destacadas	S/	-	S/	-
<i>Elaboración de contenido</i>	S/	-	S/	-
Comunicación de nuevas alianzas estratégicas en páginas de inicio de plataformas	S/	-	S/	-
<i>Elaboración de piezas gráficas</i>	S/	-	S/	-
Elaboración de contenido acerca de casos de éxito en bolsa de trabajo de ISILJOB	S/	60.00	S/	720.00
<i>Viáticos para elaboración de videos</i>	S/	60.00	S/	720.00
<i>Edición de contenido</i>	S/	-	S/	-
Costo total	S/	669.00	S/	8,028.00

Fuente: Elaborada por el equipo de trabajo

Tabla 12: Costo total de la propuesta de mejora

Propuesta de mejora para la bolsa de trabajo de ISILJOB	
Estrategia	Costo anual
Estrategia 1: Mejora en la gestión de alianzas estratégicas	S/ 54,400.00
Estrategia 2: Mejora en el contenido y usabilidad de la bolsa de trabajo de ISILJOB	S/ -
Estrategia 3: Mejora en la comunicación de ISILJOB hacia sus alumnos	S/ 8,028.00
Costo total	S/ 62,428.00

Fuente: Elaborada por el equipo de trabajo

5.2 Beneficios de la propuesta

Los beneficios de la propuesta para ISIL son:

- Aumentar el interés y uso de la bolsa de trabajo de ISILJOB por los usuarios.
- Mejorar la experiencia de los usuarios al utilizar la bolsa de trabajo al buscar empleo.

- Proveer al usuario con ofertas laborales de empresas reconocidas en el sector, en donde podrán pasar por procesos de selección, aumentando su competitividad y empleabilidad.
- Optimización de recursos y herramientas del Área de Empleabilidad y áreas de apoyo para mejorar la gestión de ISILJOB.

VI. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

Del análisis realizado se concluye que la gran mayoría de estudiantes no consiguió empleo en la bolsa de trabajo de ISILJOB. Pese a que más del 95% de estudiantes conoce sobre la bolsa de trabajo de ISILJOB, al 60% de estudiantes le costó entender el sitio web. Asimismo, la mayoría de los encuestados aseguró no haber encontrado las ofertas laborales que buscaba.

Del análisis externo, se concluye que el aumento del nivel de empleabilidad a nivel nacional y la aparición de nuevas modalidades de trabajo representan una oportunidad para ISIL de proveer ofertas laborales con mejores condiciones de trabajo a través de su bolsa de trabajo. Por otro lado, la inestabilidad política y económica del país podrían frenar el crecimiento en niveles de empleabilidad.

De la propuesta de mejora se concluye que las mejoras en usabilidad y contenido a la página web de la bolsa de trabajo, ayudarán a aumentar la participación de estudiantes en ella. Asimismo, una mejor gestión de alianzas estratégicas con la contratación de un gestor de alianzas, aumentará la cantidad de ofertas laborales con condiciones de trabajo óptimas dentro del sitio web.

Por último, la planificación de una estrategia para comunicar el sitio web a los estudiantes es fundamental para atraer tráfico a la bolsa de trabajo.

De la relación costo – beneficio de la propuesta se concluye que se aprovecharán los recursos de ISIL para desarrollar las acciones referentes a la mejora de contenido y usabilidad del sitio web.

La contratación de un gestor de alianzas estratégicas representa el gasto más elevado, sin embargo, se considera una acción fundamental para fortalecer la

relación con empresas aliadas, proponer acciones que beneficien a ambas partes, y mejorar el flujo de ofertas laborales en el sitio web.

6.2 Recomendaciones

- Contratar a un gestor de alianzas estratégicas con experiencia en el sector educativo, capaz de analizar y comprender las necesidades de las empresas para ofrecer acciones que puedan beneficiar y satisfacer a ambas partes.
- Solicitar a Hiring Room la correcta indexación de la página web en Google. De esta manera, los usuarios que busquen la bolsa de trabajo de ISILJOB, puedan ingresar directamente desde el buscador.
- Elaborar una línea de comunicación más fluída entre las áreas de Empleabilidad, Marketing, Comercial y Tecnología para la ejecución de la propuesta. Una comunicación más eficiente facilita la delegación de acciones, reduce contratiempos y mejora el desarrollo del proyecto.
- El área de empleabilidad debería monitorear el desempeño de la bolsa de trabajo periódicamente bajo indicadores que destaquen los cambios que se han realizado, tales como número de vacantes, ofertas laborales publicadas, número de postulaciones por vacante, tiempo de la sesión, entre otros.
- Se recomienda la formación de un equipo multidisciplinario entre las distintas áreas de ISIL involucradas en el proyecto para que se encargue de la ejecución y monitoreo de la propuesta de mejora.

-
- Crear una base de datos que contenga las ofertas publicadas a detalle para mejorar el análisis. De esta manera, se podrá tener información acerca del tipo de vacantes laborales presentes en la bolsa de trabajo.

VII. Referencias bibliográficas

- Ballesteros, A. (2022, 25 de mayo). *Bolsa de trabajo: ¿Qué es y cómo crear una para vincular las ofertas laborales con las personas que demandan empleo?*. Crehana. <https://www.crehana.com/blog/empleabilidad/bolsa-de-trabajo/>
- Barrera, D. J. H. (2014). *El Proyecto de investigación* (7a ed.). Quirón. http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/09/kupdf.com_j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacioacuten-completo-1.pdf
- Briones, G., Guillen, G. V., Gómez, B. R., ICFES., Casilimas, C. A. S., & Asociación Colombiana de Universidades. (1997). *Especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social*. ICFES. <https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
- Cantuarias, L. F. (1990). La inconstitucionalidad de la bolsa de trabajo. *Derecho & Sociedad*, (3), 40-47. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/14208>
- Chiriguaya Martínez, W. E. (2019). *Propuesta de un programa de bolsa de empleo para Cáritas en la parroquia Nuestra Señora de la Unidad* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/45490>
- Congreso de la República. (2005, 24 de mayo). *Ley sobre modalidades formativas laborales*. Sistema Peruano de Información Jurídica. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H892854>

- David, F. R. (2008). *Conceptos de administración estratégica* (11a ed.). Pearson Education. [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/3.%20David,%20F.%20\(2008\).pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/3.%20David,%20F.%20(2008).pdf)
- Diario Oficial El Peruano. (2005, 24 de mayo). *Ley sobre modalidades formativas laborales*. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0050/ley-modalidades-formativas-laborales.pdf>
- Equipo Editorial Etecé. (2022, 8 de febrero). *Aprendizaje*. Concepto.de. <https://concepto.de/aprendizaje-2/>
- Equipo Navent. (2019, 18 de abril). *Conoce los beneficios de las prácticas profesionales y pre profesionales*. Bumeran. <https://www.bumeran.com.pe/noticias/practicas-preprofesionales-y-profesionales-en-las-empresas-excelentes-oportunidades/>
- Figuera, P. (1996). La inserción del universitario en el mercado de trabajo. *UAB*, p. 24-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=17814>
- Formación Alcalá. (2021, 21 de enero). ¿Sabes en qué consiste una bolsa de trabajo? <https://www.formacionalcala.com/articulos/59/sabes-en-que-consiste-una-bolsa-de-trabajo#title-0>
- García-Blanco, J. M., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *REIS*, 75, 269–294. <https://doi.org/10.2307/40184036>
- Gómez Vélez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad, una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis: Revista de Ciencias Sociales*, 13, 63–84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5527496>

- Holguín, K. G., & Idrovo, M. F. (2019). *Propuesta para mejorar la bolsa de trabajo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil*. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/45670>
- Huamán, J. (2019). *Uso aplicativo informático “Bolsa Laboral” por estudiantes y graduados universitarios de la Región Ica en Perú, 2018*. [Artículo Científico, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/475>
- IEAD. (2022, 16 de marzo). *Qué es una bolsa de empleo: tipos de bolsas, ventajas y desventajas*. <https://iead.es/que-es-una-bolsa-de-empleo/#El-concepto-de-bolsa-de-empleo>
- ISIL [ISIL GO]. (2021, 15 de octubre). *Curso: Potencia tu Empleabilidad y Desarrollo Profesional* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-ccp0gdPVv8&t=18s>
- ISIL [ISIL Perú]. (2022, 16 de mayo). *Alumni | Edwin Dominguez* [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=ZZveKTx_tGs&list=PL695Lo6472OkuXFMkpVAai-1ixHmizZk8&index=1
- Jiménez Callirgos, E., & Torres Sevillano, M. J. (2018, 1 de agosto). *Aspectos valorados del uso de la solución Career Service Management en la satisfacción de los estudiantes millennials respecto al servicio de la bolsa de trabajo universitaria: análisis comparativo de la carrera de ingeniería industrial entre dos universidades en Lima Metropolitana*. [Tesis de

- pregrado]. Repositorio académico Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. doi: <https://doi.org/10.19083/tesis/624306>
- Neffa, J.C., Panigo, D.T., Pérez, P.E., & Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Centro de Estudios de Investigaciones Laborales - CEIL/CONICET. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Empleabilidad*. OIT CINTERFOR. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406>
- Pekár, P., & Margulis, M. S. (2003). Equity alliances take centre stage. *Business Strategy Review*, 14(2), 50–62. <https://doi.org/10.1111/1467-8616.00259>
- Pelloutier, F. (1978). *Historia de las bolsas del trabajo*. Zero. <https://docs.google.com/file/d/0B14Synwe1mHzMWJROGdaTVV2dVU/edit?resourcekey=0-7Cb13mFkuMIqNFBT47jBfw>
- Porter, M. E. (1979). The structure within industries and companies' performance. *The Review of Economics and Statistics*, 61(2), 214–227. <https://doi.org/10.2307/1924589>
- RPP. (2021, 27 de mayo). *Empleos Perú: ¿Qué es una bolsa de trabajo? Conoce cómo mejorar tus posibilidades de empleo aprovechando los recursos online*. <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/que-es-una-bolsa-de-trabajo-y-como-mejorar-tus-posibilidades-de-empleo-aprovechando-recursos-online-noticia-1338992>
- Snell, S., & Bohlander, G. W. (2010). *Principles of human resource management*. South-Western Cengage Learning.

<http://library.perbanas.ac.id/images/book/PHKI11/principles%20of%20human%20resource%20management.pdf>

Vázquez Burguillo, R. (2016, 2 de marzo). *Freelance*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/freelance.html>

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, 2007(92), 61–82.

<https://doi.org/10.18356/80ea6229-es>

VIII. Anexos

8.1 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable única
¿La elaboración de la propuesta mejorará la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022?	Elaborar una propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022	No hay	- Diagnóstico de la bolsa de trabajo - Propuesta de mejora - Relación costo-beneficio
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es el diagnóstico situacional de la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022?	Elaborar un diagnóstico situacional de la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022	No hay	
¿La elaboración de la propuesta mejorará la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022 en sus tres etapas?	Elaborar una propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022 en sus tres etapas	No hay	
¿Cómo es la relación costo-beneficio de la propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022?	Elaborar la relación costo-beneficio de la propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022	No hay	

8.2 Matriz de operacionalización de variables

PLANTILLA: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES PARA UNA PROPUESTA DE MEJORA				
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Bolsa de trabajo	Formación Alcalá (2021) define bolsa de trabajo como: El espacio en el que se registran ofertas laborales y, a su vez, personas en busca de empleo. Es decir, es un sistema por el cual se crean candidaturas y posibles sustitutos de manera permanente para unos puestos concretos.	La variable bolsa de trabajo no se va a medir porque el experimento no se va a realizar	1. Diagnóstico actual de la bolsa de trabajo ISIL	<ul style="list-style-type: none"> - Usuarios activos - Ofertas laborales - Usabilidad de la plataforma
			2. Propuesta de mejora para la bolsa de trabajo de ISIL	<ul style="list-style-type: none"> - Funcionalidad de la web - Alianzas con empresas - Control logístico - Email Marketing - Estrategia de redes sociales
			3. Relación costo-beneficio de la propuesta	

8.3 Instrumentos de recolección de datos

Apéndice A modelo de la entrevista

Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL)

Primera batería de preguntas para la directora de Empleabilidad, María Gracia Barrantes

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la bolsa de trabajo y las alianzas estratégicas dentro del área de Empleabilidad?
- 2) ¿Cuál es el proceso actual? (alianza, recepción de oferta, validación, publicación, seguimiento, baja, etc.)
- 3) ¿Se cuenta con data respecto a la permanencia de los visitantes dentro de la plataforma? (edades, zonas, tiempo de permanencia, abandono, acciones, desde dónde llegan, carrera/empresa/puesto más buscado, etc.)
- 4) ¿Qué relación tiene el curso de Empleabilidad (ISILGO) con la plataforma ISILJOB?
- 5) ¿Quiénes conforman el área de Empleabilidad?
- 6) ¿Cuáles son las principales funciones de los colaboradores del área de Empleabilidad?
- 7) ¿Qué se define por “Convenios de empleabilidad y cooperación”?
- 8) ¿Cuál es el plan estratégico/marketing que se tiene para el año 2022 dentro del área de Empleabilidad respecto a la plataforma ISILJOB?
- 9) ¿Qué cambios se han presentado a lo largo de estos últimos 2 años dentro de la plataforma ISILJOB? (tipos de oferta, modalidad, alianzas, empresas, etc.)

- 10) ¿Qué carrera es la que mayormente obtiene trabajo a través de la plataforma?
- 11) ¿Qué modalidad de empleo es la más solicitada en la plataforma? (híbrido, remoto, presencial)
- 12) ¿Qué abarca la “Comunidad de Emprendedores de ISIL”?
- 13) ¿La página web actual (isiljob.isil.pe) cuenta con información actualizada? §
¿Existen ofertas laborales exclusivas para los estudiantes de ISIL?
- 14) ¿Qué acciones, aparte de la plataforma, existen para aumentar la empleabilidad de los estudiantes?
- 15) ¿Voy a encontrar dentro de ISILJOB ofertas laborales de las empresas que figuran en el brochure institucional?
- 16) ¿Cuál es la función que cumple Bumeran y Hiring Room actualmente?
- 17) ¿Existe la posibilidad de realizar/incorporar nuevos filtros o zonas dentro de la plataforma actual de ISILJOB?
- 18) ¿ISILJOB es una web espejo de Bumeran, o los colaboradores de Isil también pueden agregar sus ofertas directamente? ¿Cuáles serían/de qué tipo?
- 19) ¿Existe alguna opción donde los alumnos puedan tener un perfil visible para los reclutadores sin necesidad de postular a la oferta? (CV precargado, datos de contacto, etc.)
- 20) ¿Hay alguna acción que genere ingresos a ISILJOB?
- 21) ¿Cuál es el proceso de comunicación sobre las ofertas laborales activas?
- 22) ¿Existe inversión para comunicación sobre ISILJOB? (alianzas, ofertas vigentes)

- 23) ¿Cuál es la estrategia de comunicación para las ofertas laborales vigentes en la plataforma?
- 24) ¿Se cuenta con data para determinar cuántos alumnos han conseguido un trabajo a través de ISILJOB?
- 25) ¿Cuáles son las alianzas estratégicas actuales y qué beneficios presentan para ISILJOB?
- 26) ¿Qué tipo de alianzas estratégicas se busca/se tiene? (comercial, por campaña, por objetivo, imagen, período, etc.)
- 27) ¿Cuáles son los requisitos que una empresa debe tener para que se pueda establecer una alianza estratégica?
- 28) ¿Cada cuánto tiempo se define firmar una alianza y en base a qué filtro previo?
- 29) ¿Cómo impactan las alianzas estratégicas en la bolsa de trabajo ofrecida?
- 30) ¿Se podría afirmar que la cantidad de ofertas laborales depende de la cantidad de alianzas estratégicas logradas?

Apéndice B Modelo de Encuesta

Instituto San Ignacio de Loyola

Tema: “Propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022”

Encuestados: Estudiantes de Escuela ISIL ciclo 2022-01

Cantidad de preguntas: 14

Encuesta hacia estudiantes para fines académicos.

Antes que nada, saludarte y agradecerte por tu tiempo para completar esta encuesta académica. Toda información que nos brindes será confidencial y muy valiosa porque nos ayudará en nuestra investigación académica como parte de nuestra Tesis dentro de la Escuela ISIL, donde nuestro objetivo es conocer tu opinión respecto a la bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB. ¡Muchas gracias por tu aporte!

Bolsa de Trabajo: es un servicio que facilita la búsqueda laboral, ya que conecta a las empresas con posibles candidatos. Asimismo, es una plataforma digital de fácil acceso en la que puedes postular directamente a distintas ofertas desde cualquier dispositivo con acceso a internet.

Edad

Entre 17 y 22 años

Entre 23 y 28 años

Entre 29 y 34 años

De 35 años a más

Sexo

Masculino

Femenino

1) ¿Conoces el sitio web de bolsa de trabajo de ISIL: ISILJOB?

Sí

No

2) ¿Encontraste el tipo de oferta laboral que buscabas dentro de ISILJOB?

Sí

No

3) ¿Has conseguido trabajo a través de ISILJOB?

Sí

No

4) ¿Qué tipo de trabajo conseguiste al buscar empleo dentro de ISILJOB? (Solo responder si marcaste Sí en la pregunta anterior)

Full Time

Part Time

Prácticas

5) ¿Con qué frecuencia visitas ISILJOB?

Todos los días

2 veces a la semana

Solo los fines de semana

Solo los fines de mes

Otros

6) ¿Qué te parecen las ofertas laborales publicadas en ISILJOB?

Muy buenas

Buenas

Regulares

Malas

Muy malas

7) ¿Qué te pareció la información/descripción acerca de las ofertas laborales brindadas dentro de ISILJOB? (puedes marcar más de una opción)

Muy entendible

Entendible

Poco entendible

Nada entendible

Insuficiente

8) ¿Tuviste dificultades al momento de navegar en ISILJOB?

No, es sencilla y fácil de navegar

Sí, me costó un poco entenderla

Me resultó complicado

Me resultó imposible

9) ¿Cómo te enteraste de ISILJOB? (puedes marcar más de una opción)

Correo electrónico

Compañeros de ISIL

Facebook ISIL

Instragram ISIL

Sitio web ISIL

ISILNET

Otros

10) ¿Qué otras bolsas de trabajo conoces/sueles utilizar para buscar trabajo?
(puedes marcar más de una opción)

Bumeran

Computrabajo

Laborum

LinkedIn

Chamba para Creativos

Otros

11) ¿Desde dónde sueles ingresar a ISILJOB? (puedes marcar más de una opción)

ISILNET

ISIL+

Sitio web ISIL

12) En líneas generales, ¿Qué te pareció el sitio web ISILJOB? (puedes marcar más de una opción)

Intuitivo/amigable

Presenta buenas ofertas laborales

Muestra ofertas laborales desactualizadas

Desorden al presentar la información

Poco intuitivo/amigable

13) Si pudieras hacer cambios/mejoras en el sitio web ISILJOB, ¿Qué harías?
(puedes marcar más de una opción)

Mejores tipos de ofertas laborales

Más empresas participantes

Mostrar más detalle en las ofertas laborales

Mejores filtros de búsqueda

14) Después de tu experiencia con el sitio web ISILJOB: Dentro de una escala del 0 al 10 ¿Qué tanto recomendarías esta bolsa de trabajo a tus compañeros de ISIL?

8.4 Matriz MCPE

Estrategias Alternativas			Mejora de alianzas estratégicas		Adquisición de Software de relacionamiento		Mejoras en Usabilidad y contenido de ISILJOB		Mejora en la comunicación en ISILJOB hacia los alumnos	
			PA	CA	PA	CA	PA	CA	PA	CA
Factores clave		Ponderación	PA	CA	PA	CA	PA	CA	PA	CA
OPORTUNIDADES										
1	Variedad de opciones para software de relacionamiento	0.1	2	0.2	3	0.3	2	0.2	2	0.2
2	Inclusión de estudiantes técnicos al mercado laboral	0.1	3	0.3	1	0.1	2	0.2	4	0.4
3	Mejoras tecnológicas en los procesos de selección	0.05	2	0.1	3	0.15	4	0.2	4	0.2
4	Recuperación en niveles de empleo a nivel nacional	0.2	4	0.8	1	0.2	4	0.8	2	0.4
5	Aparición de nuevas modalidades de empleo	0.05	4	0.2	2	0.1	3	0.15	3	0.15
AMENAZAS										
1	Inestabilidad política	0.1	1	0.1	2	0.2	1	0.1	1	0.1
2	Tipo de cambio inestable	0.1	1	0.1	1	0.1	1	0.1	1	0.1
3	Costo de vida más elevado	0.15	1	0.15	1	0.15	3	0.45	2	0.3
4	Salarios y condiciones laborales poco competitivas	0.1	3	0.3	3	0.3	4	0.4	4	0.4
5	Empresas colocan como requisitos tener equipo necesario para trabajar	0.05	3	0.15	2	0.1	4	0.2	4	0.2
Total		1								
FORTALEZAS										
1	Alta cantidad de socios estratégicos	0.2	4	0.8	3	0.6	3	0.6	4	0.8
2	Marca posicionada en la industria de la educación	0.1	4	0.4	3	0.3	4	0.4	4	0.4
3	Estabilidad económica de la institución	0.1	3	0.3	4	0.4	3	0.3	4	0.4
4	Diversidad de canales de atención para el alumno	0.05	3	0.15	3	0.15	4	0.2	3	0.15
5	Diversidad de servicios para el estudiante	0.05	3	0.15	3	0.15	3	0.15	4	0.2

DEBILIDADES										
1	Pocos integrantes en el área de empleabilidad	0.1	3	0.3	3	0.3	4	0.4	3	0.3
2	Desconocimiento sobre tecnologías de relacionamiento	0.1	2	0.2	3	0.3	2	0.2	2	0.2
3	Bajo presupuesto destinado al área de empleabilidad	0.15	3	0.45	3	0.45	4	0.6	3	0.45
4	Control logístico de la plataforma deficiente	0.1	3	0.3	4	0.4	3	0.3	2	0.2
5	Falta de comunicación de servicios al estudiante	0.05	3	0.15	1	0.05	3	0.15	4	0.2
Total		1		5.6		4.8		6.1		5.75

8.5 Validación de expertos



INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): Juan Manuel Ricra Mayorca
Maestro en educación
- 1.2 Grado Académico:
Maestro en educación
- 1.4 Institución donde labora: Instituto San Ignacio de Loyola
- 1.5 Cargo que desempeña: Docente de Taller de investigación
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario
- 1.7 Autores del instrumento: CHUMPITAZ IKEDA, DANIEL SATOSHI
VILELA EYZAGUIRRE, RENZO ANDRÉ
..... LONGA ZUÑIGA, VIRGINIA DEL CARMEN
..... ARENA BALAREZO, MARIA ALEJANDRA
.....
- 1.8 Título de la investigación: Propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San
Ignacio de Loyola, en el año 2022
.....

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X

5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
	SUMATORIA PARCIAL				12	15
	SUMATORIA TOTAL	27				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión:

FAVORABLE X

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Puede aplicarse el instrumento

Lima, 05 de junio de 2022.



JUAN MANUEL RICRA MAYORCA

DNI N° 41266866



INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): Juan Manuel Ricra Mayorca
- 1.2 Grado Académico: Maestro en educación
- 1.4 Institución donde labora: Instituto San Ignacio de Loyola
- 1.5 Cargo que desempeña: Docente de Taller de investigación
- 1.6 Denominación del Instrumento: Guía de entrevista
- 1.7 Autores del instrumento: CHUMPITAZ IKEDA, DANIEL SATOSHI
VILELA EYZAGUIRRE, RENZO ANDRE
LONGA ZUÑIGA, VIRGINIA DEL CARMEN
ARENA BALAREZO, MARIA ALEJANDRA
- 1.8 Título de la investigación: Propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio de Loyola, en el año 2022

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X

5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
	SUMATORIA PARCIAL				8	20
	SUMATORIA TOTAL	28				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión:

FAVORABLE X

DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones:

Puede aplicarse el instrumento

Lima, 05 de junio de 2022.



JUAN MANUEL RICRA MAYORCA

DNI N° 41266866

8.6 Permiso o autorización para realizar el estudio



Lima, 06 de Julio de 2022

Instituto San Ignacio de Loyola
María Gracia Barrantes Delgado - Directora de Empleabilidad
Av. Benavides 778 - Miraflores

Yo, María Gracia Barrantes Delgado, identificada con DNI N° 43444915, en mi calidad de Directora de Empleabilidad del Instituto San Ignacio de Loyola, autorizo a María Alejandra Arena Balarezo, Daniel Satoshi Chumpitaz Ikeda, Virginia del Carmen Longa Zuñiga y Renzo André Vilela Eyzaguirre, alumnos del Instituto San Ignacio de Loyola quienes se encuentran elaborando su trabajo de investigación para optar el grado académico de Bachiller, a utilizar información evaluativa en base a los datos solicitados y proporcionados respecto al sitio web de estudio, ISILJOB (bolsa de trabajo).

Los interesados asumen que toda información y el resultado de la investigación será de uso exclusivamente académico.

La información servirá como parte de la elaboración de una propuesta de mejora para la bolsa de trabajo del Instituto San Ignacio, cuyas conclusiones y recomendaciones podrían llegar a convertirse en aportes significativos para la institución educativa.

Atentamente,



María Gracia Barrantes Delgado
DNI N° 43444915