



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
RELACIONES INDUSTRIALES  
MENCIÓN: RECURSOS HUMANOS

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS MODALIDADES DE SERVICIO DE LOS  
PORTALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO**

**Eliminado:** EN VENEZUELA

**Eliminado:** EVALUACIÓN

REALIZADO POR:

BARRIOS, VERÓNICA

LEÁÑEZ, MARÍA BEATRIZ

TUTOR:

HILDA RUIZ

CARACAS, OCTUBRE de 2004

**Eliminado:** 28 de

## INDICE

Dedicatorias.....	v
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vi
Planteamiento Y Formulación Del Problema.....	7
Objetivos.....	12
Marco Teórico.....	13
Capítulo I: Internet.....	13
Historia de Internet.....	13
Algunas definiciones de Internet.....	14
Internet como nueva herramienta para las empresas.....	15
Conceptos básicos de Internet.....	17
Capítulo II. El Proceso De Reclutamiento.....	18
Algunas definiciones de Reclutamiento.....	18
Objetivos del Reclutamiento.....	19
Modelo de Werther y Davis.....	20
Modalidades de Reclutamiento.....	21
Las fuentes internas.....	22
Fuentes de reclutamiento interno.....	24
Ventajas del reclutamiento interno.....	24
Desventajas del reclutamiento interno.....	25
Las fuentes externas.....	26
Fuentes de reclutamiento externo.....	26
Ventajas del Reclutamiento externo.....	27
Desventajas del proceso de reclutamiento externo.....	27
Capítulo III. Reclutamiento De Personal A Través De Internet.....	28
Modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo.....	29
Marco Metodológico.....	32

Tipo De Investigación.....	32
Diseño De Investigación.....	32
Estrategia Metodológica.....	32
Población 1.....	33
Muestra 1.....	34
Población 2.....	34
Muestra 2.....	35
Determinación del tamaño muestral.....	35
Variable.....	38
Dimensiones.....	38
Indicadores.....	38
Operacionalización.....	40
Técnicas de Recolección de Datos.....	44
Análisis Y Discusión De Los Resultados.....	46
Análisis De Portales.....	47
Análisis De Empresas.....	70
Cuadros Comparativos.....	151
Conclusiones Y Recomendaciones.....	161
Referencias Bibliográficas.....	167
Anexos.....	170

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. El Portal Como Mediador I.....	73
Gráfico 2. El Portal Como Mediador II.....	77
Gráfico 3. El Portal Como Mediador III.....	81
Gráfico 4. El Portal Como Vendedor I.....	87
Gráfico 5. El Portal Como Vendedor II.....	91
Gráfico 6. El Portal Como Vendedor III.....	95
Gráfico 7. El Portal Como Difusor I.....	100
Gráfico 8. El Portal Como Difusor II.....	104
Gráfico 9. El Portal Como Difusor III.....	109
Gráfico 10 .El Portal Como Difusor IV.....	113
Gráfico 11. Alcance Nacional Del Portal.....	119
Gráfico 12. Alcance Internacional Del Portal.....	123
Gráfico 13. Países En Los Que Trabaja El Portal.....	127
Gráfico 14. Costo Promedio De Los Servicios.....	132
Gráfico 15. Tiempo De Búsqueda Del Portal.....	136
Gráfico 16. Precisión De La Búsqueda Del Portal.....	140
Gráfico 17. Satisfacción De Los Clientes.....	144
Gráfico 18. Contrataciones Realizadas Por Los Clientes.....	148

## *Dedicatorias*

*A mis padres y a mi hermana por su paciencia y apoyo incondicional, a mis familiares y amigos por estar presentes cuando más los necesité*

*María Beatriz –*

*A mis padres y hermana por su constante apoyo durante la realización de este trabajo, y a mis amigos por haberme acompañado a lo largo de todo el camino.*

*Verónica –*

## *Agradecimientos*

*A las personas encargadas de dirigir los portales de búsqueda de empleo que formaron parte del estudio*

*Al personal encargado del área de Recursos Humanos de las empresas que tan amablemente nos suministraron la información necesaria para nuestro estudio*

*A nuestros padres por darnos todo el apoyo que necesitábamos durante la investigación*

*A todas aquellas personas que de alguna u otra manera nos apoyaron de manera incondicional en la consecución de nuestros resultados*

*Y especialmente a nuestra tutora que con tanta paciencia nos guió y nos ofreció su experiencia para lograr nuestro objetivo*

## RESUMEN

Producto de la innovación tecnológica han surgido algunos cambios en las organizaciones, muy especialmente en el área de Recursos Humanos, tal es el caso de los procesos de reclutamiento a través de Internet, lo que proporciona a los reclutadores un ahorro de tiempo y dinero. Existen diversas modalidades de servicio para realizar el reclutamiento en línea entre los que destacan la utilización de la web, la publicación de las ofertas de empleo vía electrónica y el ASP. De la diferencia de los métodos de reclutamiento “en línea” a utilizar, surgió la idea de realizar una evaluación comparativa de los mismos, lo que permitió conocer las ventajas y desventajas que ofrecen a sus clientes. Por esta razón el estudio realizado fue de tipo descriptivo. Se utilizaron dos poblaciones de estudio, a saber: los portales de búsqueda de empleo del área metropolitana de Caracas y sus empresas clientes.

**Eliminado:** a estudiar

La recolección de la información se realizó por medio de entrevistas semi-estructuradas a personas claves que dirigen, gerencian o coordinan los distintos portales de búsqueda de empleo ubicados en el Área Metropolitana de Caracas y a las personas que se encargan de los procesos de reclutamiento en las organizaciones clientes. Adicionalmente, se obtuvo la información necesaria y complementaria a través de material bibliográfico.

**Eliminado:** en Venezuela

La información conseguida se vació en cuadros comparativos donde se establecieron las diferentes modalidades de servicio utilizadas por los portales y cuales son las ventajas y desventajas de las mismas. Entre las que caben destacar: una disminución en los costos y en los tiempos de reclutamiento, acceso a bases de datos completas y nutridas, y obtención de gran cantidad de postulantes, sin embargo, las entre las desventajas reportaron problemas tecnológicos y que respondan personas que no cumplen con el perfil, así como el no poder abarcar a la totalidad de la población, ya que hay personas que no poseen cultura de Internet

**Eliminado:** pueden

**Eliminado:** ser

**Eliminado:** ó

**Eliminado:** también que no abarca

## PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El proceso de reclutamiento de personal forma parte importante dentro de las organizaciones, porque permite agenciar del mercado laboral los candidatos más calificados para ocupar determinados cargos, lo cual ayuda a optimizar el trabajo realizado dentro de las mismas. (Chiavenato, 2000)

Eliminado: el

Eliminado: un cargo

Para Frederick Taylor, uno de los principios de la gerencia consiste en seleccionar científicamente y luego entrenar, enseñar y desarrollar al trabajador para que, de esta manera, reciba un mejor sueldo y los gerentes obtengan mayores utilidades. (Macedo-Ludovic, 2002)

Eliminado: o

Taylor se dió cuenta de que el mejor método de trabajo no era útil si no se reclutaba previamente a las personas adecuadas para cada empleo. En interés de la economía y la eficiencia, Taylor propuso que el reclutamiento quedase centralizado bajo un especialista para así eliminar los prejuicios y riesgos de reclutar al azar. A raíz de esto, la función de reclutamiento ocupa un lugar de suma importancia en la gestión de Recursos Humanos de la empresa moderna. (Macedo-Ludovic, 2002)

El proceso de reclutamiento de personal en las empresas ha cambiado significativamente con la aparición de Internet; esta nueva tecnología ha influenciado en gran medida a las organizaciones, permitiendo nuevas formas de reclutamiento y contribuyendo a que las pequeñas empresas puedan competir por los mejores candidatos. (Ocho motivos claves para no ignorar Internet en la búsqueda y selección de personal, [www.rrhh.net](http://www.rrhh.net))

Las organizaciones, a través de Internet, han podido introducir nuevos mecanismos para llevar a cabo los procesos de reclutamiento de personal, esto se debe a que está proporcionando a los empresarios nuevas herramientas que le permitan agilizar éste proceso y

elegir al aspirante más apropiado. Debido a que éste sistema está en constante desarrollo, los gerentes de Recursos Humanos deben profundizar sus conocimientos en esta área para obtener mejores resultados a largo plazo. (El empleo en la prensa escrita, [www.rrhh.net](http://www.rrhh.net))

Internet, como plataforma comercial, está revolucionando el mercado laboral. Las Agencias de Colocación de Personal, privadas y públicas de los países más desarrollados se han visto forzadas a ofrecer sus servicios a través de la Red debido, principalmente, a la aparición de Agencias Virtuales de Colocación. Estas agencias presentan servicios de alto valor añadido y combinan potentes sistemas de preselección electrónica con acciones de marketing directo vía e-mail. La palabra de moda es "Electronic Resume", el Curriculum Vitae electrónico, la herramienta clave para acceder al mercado laboral en los próximos años. (Bolsa de trabajo en Internet, [www.rrhh.net](http://www.rrhh.net))

Las empresas han introducido esta tecnología en la unidad de Recursos Humanos, y la combinan con los métodos y herramientas tradicionales de identificación y captación de candidatos para así alcanzar sus objetivos de reclutamiento. Por lo general, las organizaciones públicas y privadas disponen de variadas herramientas para hacer el reclutamiento, sin embargo, según un estudio hecho por Gescom, los empresarios estiman que en el corto plazo, el Internet va a jugar un papel esencial para sus organizaciones. (¿Es el final de las ofertas de empleo en prensa, [www.rrhh.net](http://www.rrhh.net))

Eliminado: su departamento

En la actualidad, los países desarrollados han ido sustituyendo los métodos de reclutamiento tradicionales por las técnicas "en línea", ya que en el mundo globalizado el Internet pasa a ser una herramienta fundamental en las organizaciones y en la vida diaria. Es necesario que las organizaciones, por ser sistemas sociales, se ajusten a las situaciones y cambios del entorno ya que forman parte de un contexto y cultura determinados. (¿Es el final de las ofertas de empleo en prensa, [www.rrhh.net](http://www.rrhh.net))



Hoy en día, el reclutamiento de personal, está signado por los nuevos paradigmas relacionados a la sociedad de la información, lo que permite crear vínculos entre empleador, empleado y cliente a través de la red. La búsqueda de personal se convertirá entonces, en una venta de servicios profesionales y de conocimientos, para satisfacer a un cliente o asociado, con crecientes necesidades de personal altamente capacitado, para un puesto o cargo determinado. (Franceschi – Regalado, 2000)

Existen portales de búsqueda de empleo “en línea” que proporcionan a las organizaciones el servicio de reclutamiento a través de Internet. Dichos portales utilizan distintas modalidades de servicio para satisfacer las necesidades de sus clientes.

Se conocen cuatro tipos de tecnología que son aplicados por los portales en el proceso de reclutamiento “en línea”. Cada portal ofrecerá una o varias de estas tecnologías dependiendo de su capacidad y de la exigencia de sus clientes. Estas abarcarán desde lo más simple hasta lo más complejo. (Ricardo Del Río, Country Manager, Bumeran- Venezuela, conversación personal, 24 de Junio 2003)

Según Del Río, en primer lugar está el uso del correo electrónico como medio para enviar el Currículum Vitae. Éste se podría considerar como el método más simple, ya que no utiliza ninguna tecnología adicional, simplemente se requiere de Internet.

En segundo lugar, se aplica el correo electrónico vía web, que utiliza la página web de la empresa para obtener la información currícural de los candidatos. Generalmente, consiste en llenar un formulario ubicado en la página web de la empresa con datos personales y otra información currícural. (Ricardo Del Río, Country Manager, Bumeran- Venezuela, conversación personal, 24 de Junio 2003)

En tercer lugar está el modelo 100% web, en el cual el aspirante introduce sus referencias en la base de datos del portal que se encargará de hacer la clasificación y

enviárselo a las empresas. (Ricardo Del Río, Country Manager, Bumeran- Venezuela, conversación personal, 24 de Junio 2003)

Finalmente, Del Río explica, que existe un método más complejo dentro del grupo llamado tecnología ASP, por sus siglas en inglés, que significa Proveedor de Aplicaciones de Servicios. Éste servicio utiliza la tecnología más avanzada que consiste en el arrendamiento de un software con servicio de reclutamiento. (<http://www.intralatina.com/asp.htm>)

Eliminado: nos

Escogiendo adecuadamente el método de reclutamiento “en línea” a utilizar, las empresas lograrán la obtención de la información del candidato más adecuado para un cargo determinado. Según Franceschi y Regalado (2000), Internet ayuda a incrementar la eficiencia en el proceso de reclutamiento, esto se debe a la mejor utilización de los recursos con los que cuenta la organización, cubriendo así sus necesidades.

En la actualidad, las empresas necesitan adaptarse a los cambios que van surgiendo en el entorno para lograr mantenerse en el negocio. El mundo globalizado está caracterizado por un desarrollo tecnológico que va en aumento, por esta razón las organizaciones deben orientarse hacia la evolución de sus recursos tecnológicos para estar acorde con esa dinámica. (Macedo-Ludovic, 2002)

Éste proceso de cambios también afecta al área de Recursos Humanos, es por ello que es necesario emplear nuevos métodos que permitan afrontarlos. Los portales de búsqueda de empleo están ayudando a efectuar ese ajuste ofreciendo diversas modalidades de servicio en el proceso de reclutamiento, por esta razón es importante conocer cuáles son estos métodos y cuáles son los beneficios que le ofrecen a los clientes. (Ricardo Del Río, Country Manager, Bumeran- Venezuela, conversación personal, 24 de Junio 2003)

Las empresas, al tener conocimiento de estas modalidades, podrán utilizar aquella que más le agregue valor y/o beneficios, bien sea en base a la promoción de sus ofertas de empleo, precisión de la información de los postulantes o servicio ofrecido.

De todo lo anterior surge la idea de realizar una evaluación comparativa para establecer las posibles diferencias o similitudes y las características de cada modalidad de servicio aplicada, la cual variará de acuerdo al portal de búsqueda de empleo a contratar.

Las empresas tienen varias opciones a la hora de elegir el método de reclutamiento a utilizar, así como decidir a que buscador le van a delegar esa función, por tanto consideramos dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

**¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES DE SERVICIO OFRECIDAS POR LOS PORTALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO UBICADAS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS Y QUÉ VENTAJAS Y DESVENTAJAS APORTAN AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE LAS EMPRESAS CLIENTES?**

Eliminado: EN VENEZUELA

## OBJETIVOS

### Objetivo General:

Realizar un análisis comparativo de las modalidades de servicio utilizadas por los distintos portales de búsqueda de empleo “en línea” ubicados en el Área Metropolitana de Caracas, a fin de determinar las ventajas y desventajas que aportan al proceso de reclutamiento de las empresas clientes.

**Eliminado:** existentes en Venezuela

### Objetivos Específicos:

- ◆ Identificar las ventajas y desventajas de las modalidades de servicio que ofrecen los portales de búsqueda de empleo ubicados en el Área Metropolitana de Caracas,
- ◆ Determinar las ventajas y desventajas que ofrecen las modalidades de servicio desde el punto de vista de las empresas clientes.
- ◆ Realizar un análisis comparativo de las modalidades de servicio utilizadas por los portales de búsqueda de empleos ubicados en el Área Metropolitana de Caracas,

**Eliminado:** en Venezuela

**Eliminado:** Comparar

**Eliminado:** empleo

**Eliminado:** en Venezuela

## **MARCO TEÓRICO**

Para facilitar al lector la comprensión del Marco Teórico se estructuró de la siguiente manera: en primer lugar, se procederá a explicar el significado de Internet para luego desarrollar el proceso de reclutamiento y posteriormente, se presentará el proceso de reclutamiento a través de Internet; obteniendo así una idea general acerca del tema de estudio.

## **CAPÍTULO I: INTERNET**

### **Historia de Internet**

El origen de Internet se remonta a la década de los años 60` en medio de la Guerra Fría, cuando la inteligencia militar de EEUU comenzó a pensar en la manera de mantener la comunicación con el Gobierno en caso de producirse un ataque nuclear. Fue en esta época en la que se empezó a crear una red de computadores que estuvieran conectados entre sí y debían tener el mismo estatus que los demás en cuanto al envío, la transmisión y la recepción de mensajes. (Ingo Lackerbauer, 1999)

El Citado proyecto se fue desarrollando poco a poco, y se fue implementando en distintas instituciones del Gobierno de EEUU; en 1969 la Agencia para Proyectos de Investigación Avanzada (ARPA, Advanced Research Projects Agency) creó ARPAnet, que consiste en una red de computadoras conectadas entre sí, que estarían enlazadas a través de la línea telefónica. De esta manera surge la idea de “redes de conmutación de paquetes” que funcionan de la siguiente manera: la información que se envía por medio de la red se divide en fragmentos, llamados “paquetes” que al llegar a su destino se agrupan en el mismo orden inicial. (Wyatt, 1995)

Para 1983, ARPAnet se había convertido en una red internacional, cada vez más se le unían nuevas universidades e institutos. Por esta razón, el gobierno de EEUU decidió dividir esta red; por un lado, quedó MILnet, que fue utilizada para la comunicación militar y, por otro lado estaba ARPAnet, cuyo objetivo sería la investigación. A raíz de esto el gobierno de los EEUU comenzó a abandonar su mantenimiento, sin embargo, algunas Universidades e Institutos estaban interesados en utilizar esta red, por esto se dedicaron a mantener su funcionamiento de una manera descentralizada de forma que se permitiera su uso en un nivel más amplio. (Ingo Lackerbauer, 1999)

Al ver que éste sistema de redes estaba teniendo éxito en el ámbito mundial se comenzó a pensar en la posibilidad de aumentar la cantidad de usuarios de éste sistema, sin embargo, a principios de la década de los noventa se intentó introducirlo al público sin éxito, no obstante, un año después comenzó a tener gran aceptación y su crecimiento fue tal que ganó la atención de los periódicos a nivel mundial, surgiendo así Internet. (Brendan, 1997)

Internet es la más grande red de redes en todo el mundo, es una herramienta informática que permite la comunicación electrónica entre sus usuarios con la utilización de un lenguaje común. Igualmente, permite obtener información sobre casi cualquier tema de una manera rápida y efectiva, también permite el acceso a bases de datos de institutos, universidades, empresas, gobiernos, entre otros. (Macedo-Ludovic, 2002)

### **Algunas definiciones de Internet**

Existen diversas definiciones acerca de Internet, a continuación se mencionarán las definiciones de algunos autores:

“Internet es un medio instantáneo, exhaustivo y de acceso universal, que permite transmitir, almacenar, combinar y organizar 3 tipos de mensajes: texto, sonido e imágenes fijas y animadas” (Acosta, 2000)

Internet es una red de redes; es considerada como la herramienta de aprendizaje más grande y compleja del mundo, “a través de ella se puede tener acceso a las más avanzadas

fuentes de conocimiento, que permiten estudiar prácticamente cualquier tema imaginable. También es posible comunicarse de manera rápida y efectiva con otras personas interesadas en un mismo tema” (Wyatt, 1995)

El Internet, gracias a la gran extensión que abarca, ha sido definida como “una red de computadoras u ordenadores interconectados, capaces de compartir información y que permite comunicar a distintos usuarios sin importar su ubicación geográfica. Para que estas computadoras puedan compartir cualquier información, es preciso que tengan un "lenguaje en común" y esto es posible gracias a la existencia de un protocolo de comunicación, además de la infraestructura y los equipos necesarios. También se le conoce como "superautopista de la información” (Untiveros, Kemil , S/A)

La red de redes es actualmente utilizada para cualquier tipo de actividad no solo para buscar empleo. Esta herramienta puede ser utilizada para entretenimiento, investigación, compra de productos, para enterarse de la actualidad mundial, para aprender a distancia, para enviar correos a cualquier parte del mundo, entre otros. (Ali y Ganuza, 1997)

Todas estas funciones que presenta se pueden lograr gracias a los portales y buscadores, que funcionan como pequeñas ventanas que ayudan al usuario a encontrar lo que esté buscando. En ellos se pueden hallar diversas maneras de llegar a la información que se necesite, cualquiera sea su tema; así como también se puede obtener una cuenta de correos que le permita recibir correspondencia de otras personas.

No obstante, existe otra manera de utilizar la red, esta es mediante los directorios; estos permiten al usuario investigar cualquier tipo de información de acuerdo a la categoría de su búsqueda. Sólo tienen que dirigirse a una página de directorio y examinar las diferentes categorías que se presentan, luego elegir la más cercana al tema que está buscando. Estos directorios, por lo general, se utilizan para buscar tópicos más específicos.

### **Internet como nueva herramienta para las empresas.**

En la actualidad, el Internet es una herramienta utilizada a escala mundial, esto se debe principalmente a su rápida incorporación en la sociedad. Se podría decir que gracias a éste sistema el mundo se ha “reducido” en gran medida y ahora está al alcance de todos. En

nuestros días, cualquier persona que tenga acceso a Internet, tiene la posibilidad de buscar información en cualquier parte del mundo ya sea de entretenimiento, deportes, política, entre otros. (Ali y Ganuza, 1997)

Anteriormente, las personas dependían casi completamente de la información que recibían de los medios de comunicación; para hacer una investigación debían limitarse a los libros que tuvieran a mano o que se encontraran en las bibliotecas locales; era muy engorroso conseguir alguna información actualizada acerca de temas de difícil alcance. Por otra parte, si llegaba a suceder algún acontecimiento importante a escala mundial, las personas debían esperar a que los noticieros locales dieran la información respectiva. (Ali y Ganuza, 1997)

Esta situación nos indica que hacía falta un elemento importante en el sistema de comunicación mundial que permitiera “reducir” las distancias entre los países. Tal como lo explican los autores Ali y Ganuza (1997), en la década de los 80’, luego de varios años de uso por parte de la Fuerza Armada de los Estados Unidos, se comenzó a utilizar el Internet como herramienta de comunicación, pero su uso estaba muy limitado debido a diversas causas tanto tecnológicas como comerciales.

Afortunadamente, gracias a los avances tecnológicos que han ocurrido en los últimos veinte años, el Internet se ha extendido por todo el mundo y ha permitido a muchas personas tener la posibilidad de buscar información más allá de sus fronteras el momento que lo deseen. (<http://www.monografias.com/trabajos12/inter/inter.shtml#ante>)

Se podría decir que Internet es una herramienta muy útil para las personas, ya que les permite conocer la actualidad día a día, y les ayuda a ampliar su campo de investigación en los momentos de mayor necesidad. En éste momento cada vez más personas se están “conectando”, y se ha dicho que su número ha crecido incluso más rápido que la televisión y la radio cuando aparecieron por primera vez. Tal es su velocidad de crecimiento que cada vez hay más personas familiarizadas con las nuevas palabras que se derivan de esta herramienta. ([www.monografias.com/trabajos10/inter/inter.shtml](http://www.monografias.com/trabajos10/inter/inter.shtml))

En efecto, Internet ha ejercido una influencia tan grande en nuestra sociedad que ha logrado introducir nuevos términos que ahora forman parte de un lenguaje universal.



Actualmente, palabras como “Página web”, “Correo electrónico” o “Link” son utilizadas con cierta frecuencia por las personas, sin importar el idioma que hablen. Se podría decir que se ha formado una cultura del Internet. ([www.monografias.com/trabajos6/influ/influ.shtml](http://www.monografias.com/trabajos6/influ/influ.shtml))

### **Conceptos básicos de Internet.**

- ◆ WWW (World Wide Web): es un sistema de información formado por gran cantidad de páginas unidas a través de un hipertexto, que consiste en la construcción de párrafos con palabras que enlazan con información contenida en otras páginas de los espacios de Internet. (Macedo- Ludovic, 2002)
- ◆ Web Site: colección de archivos a los que se tiene acceso a través de una dirección de la web, y que cubren un tema específico y es manejada por una persona particular u organización. (Macedo- Ludovic, 2002)
- ◆ Portal: es un sitio de la web de alto tráfico, con un amplio rango de contenido y servicios. (Macedo- Ludovic, 2002)
- ◆ Correo Electrónico: consiste en escribir una carta o mensaje en una computadora y su transmisión a otra máquina es de forma electrónica. (Macedo- Ludovic, 2002)
- ◆ Servidor: aplicación o computadora en red que suministra información u otros recursos a aplicaciones de clientes que se conectan a él. (Macedo- Ludovic, 2002)
- ◆ Link: son secciones resaltadas de texto iconos que permiten, mediante un clic, acceder o conectarse a otra ubicación en la red.

Con formato: Numeración y viñetas

## **CAPÍTULO II. EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO**

El reclutamiento de personal es un proceso que forma parte importante del mundo empresarial ya que de él depende la continuidad del mismo. Éste ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, en un principio se realizaba por medio de publicaciones en la prensa o por referencias personales; en la actualidad, al momento de reclutar se consideran nuevas formas de captar la atención de los aspirantes, ya sea por el método tradicional anteriormente mencionado, o por la incorporación de nueva tecnologías, entre las que se encuentra el Internet. ([www.rrhh.net/art10430.htm](http://www.rrhh.net/art10430.htm), Cómo utilizar Internet en su proceso de reclutamiento.)

### **Algunas definiciones de Reclutamiento**

**Sherman, Arthur y otros** (1999): “es el proceso de localizar e invitar a los solicitantes potenciales a solicitar las vacantes existentes o previstas. Durante éste proceso, se hacen esfuerzos por informar plenamente a los solicitantes respecto a las aptitudes requeridas para desempeñar el puesto y las oportunidades profesionales que la organización puede ofrecer a sus empleados. Por supuesto, si cierta vacante a de ser cubierta por alguien del exterior o del interior, dependerá de la disponibilidad del personal, las políticas de recursos humanos de la organización y de los requerimientos del puesto que se va a cubrir.”

**Werther y Davis** (1991): “proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia cuando se empieza la búsqueda, y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual se obtiene posteriormente el nuevo o nuevos empleados.”

**Sartre y Aguilar** (2003): “es la primera fase del proceso de contratación cuyo objetivo fundamental es instrumentar una serie de procedimientos para atraer un número suficiente de candidatos con la calidad adecuada y en el momento oportuno, que permite cubrir las necesidades de personal detectadas. Se trata de crear una reserva de candidatos entre los que después habrá que seleccionar a los más adecuados.”

**Byars y Rue** (1997): “búsqueda y atracción de un conjunto de personas entre las que pueden elegirse candidatos cualificados para los puestos ofertados. La mayoría de las organizaciones cuentan con una función de reclutamiento (o, como se denomina a veces, de empleo) gestionada por el departamento de recursos humanos.”

**Chiavenato** (2000): “es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección.”

### **Objetivos del Reclutamiento**

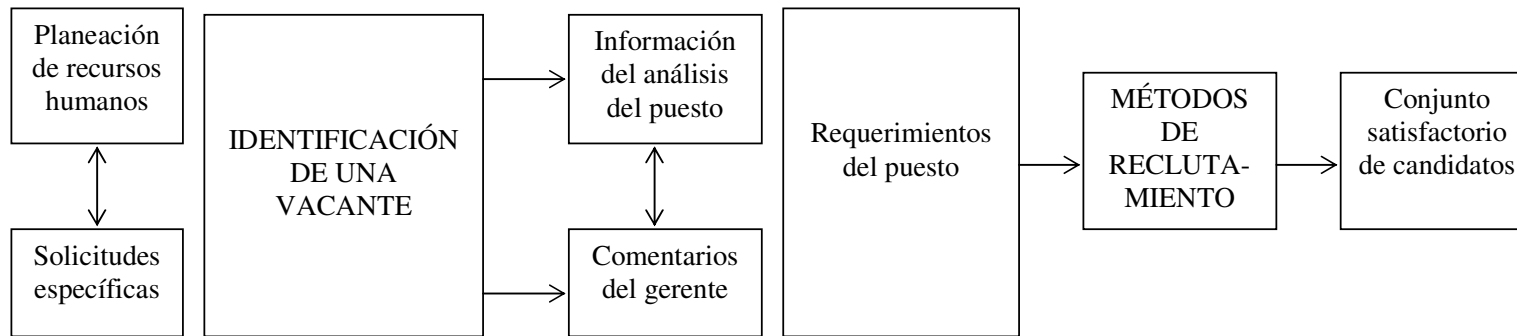
Según Dolan (1999) los objetivos del reclutamiento son:

1. Suministrar el número suficiente de personas en el momento oportuno, evitándose así los costes derivados de plantillas insuficientes como pueden ser aquellos relativos a los objetivos no cumplidos o la sobrecarga de los trabajadores.
2. Crear la reserva de candidatos al menor coste posible.
3. Mejorar la eficacia del proceso de selección al asegurar que sólo sean evaluados aquellos candidatos que cumplan los mínimos requeridos para el puesto de trabajo vacante.
4. Disminuir las ratios de abandono temprano, que redundarán en nuevos gastos de captación.

Eliminado: u

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

## Modelo de Werther y Davis



Esquema general del proceso de reclutamiento, según WILLIAM WERTHER Y KEITH DAVIS (Administración de Personal y Recursos Humanos; p-90)

El proceso de reclutamiento de personal tiene varias fases, la primera de ellas es la identificación del reclutador de una vacante, a través de la planeación de recursos humanos y por la solicitud realizada por la dirección. “El plan de recursos humanos puede mostrarse especialmente útil, porque ilustra las vacantes actuales y las que se contemplan a futuro. Ese plan permite al reclutador actuar en forma práctica, al poseer información sobre las necesidades de personal presentes y futuras.” (Werther y Davis, 1991)

“El reclutador se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características que debe poseer la persona que lo desempeña. Siempre que lo juzgue necesario, el reclutador debe solicitar información adicional poniéndose en contacto con el gerente que haya solicitado el nuevo empleado.” (Werther y Davis, 1991)

### **Modalidades de Reclutamiento**

El proceso de reclutamiento se puede dividir en dos grandes modalidades: el interno y el externo. La utilización de uno u otro método dependerá en gran medida de las necesidades que presente la organización, y de la planificación que se haya realizado para el cargo vacante. Estas dos visiones no son excluyentes y pueden utilizarse según las necesidades del momento. (Iturraspe, Maria del Carmen y otros, 1995)

De acuerdo a los autores Sastre y Aguilar, sin importa cual fuere la fuente a utilizar para reclutar a los candidatos, se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- ♦ Los candidatos potenciales no sólo se encuentran entre aquellos que no tienen trabajo o quieren cambiar de situación (candidatos activos), sino también entre aquellos que sin tener previsto un cambio en su situación laboral se pueden ver atraídos por la demanda que la empresa manifieste
- ♦ El mercado externo de referencia, según cual sea la naturaleza del puesto vacante, no tiene porqué limitarse al mercado laboral local o nacional.
- ♦ La fuente no tiene porqué ser la misma para todos los procesos de reclutamiento abordados por la empresa a lo largo del tiempo.
- ♦ Pueden combinarse las dos fuentes de reclutamiento en un mismo proceso, si así se estima oportuno.

Según Byars y Rue (1997) el método a utilizar dependerá mayormente del proceso de planificación de recursos humanos y de los requisitos de los puestos concretos a cubrir. Si las necesidades que han sido previstas dentro de la organización son mayores a los recursos con los que cuenta, el área de Recursos Humanos procederá a realizar una búsqueda de candidatos potenciales al cargo solicitado.

### **Las fuentes internas:**

El reclutamiento interno es el que se realiza cuando se buscan los candidatos dentro de la misma empresa. Según Dolan (1999), éste “...consistirá en cubrir las vacantes con empleados de la empresa mediante movimientos verticales (promoción), horizontales (traslados) o transversales (traslados por promoción)”

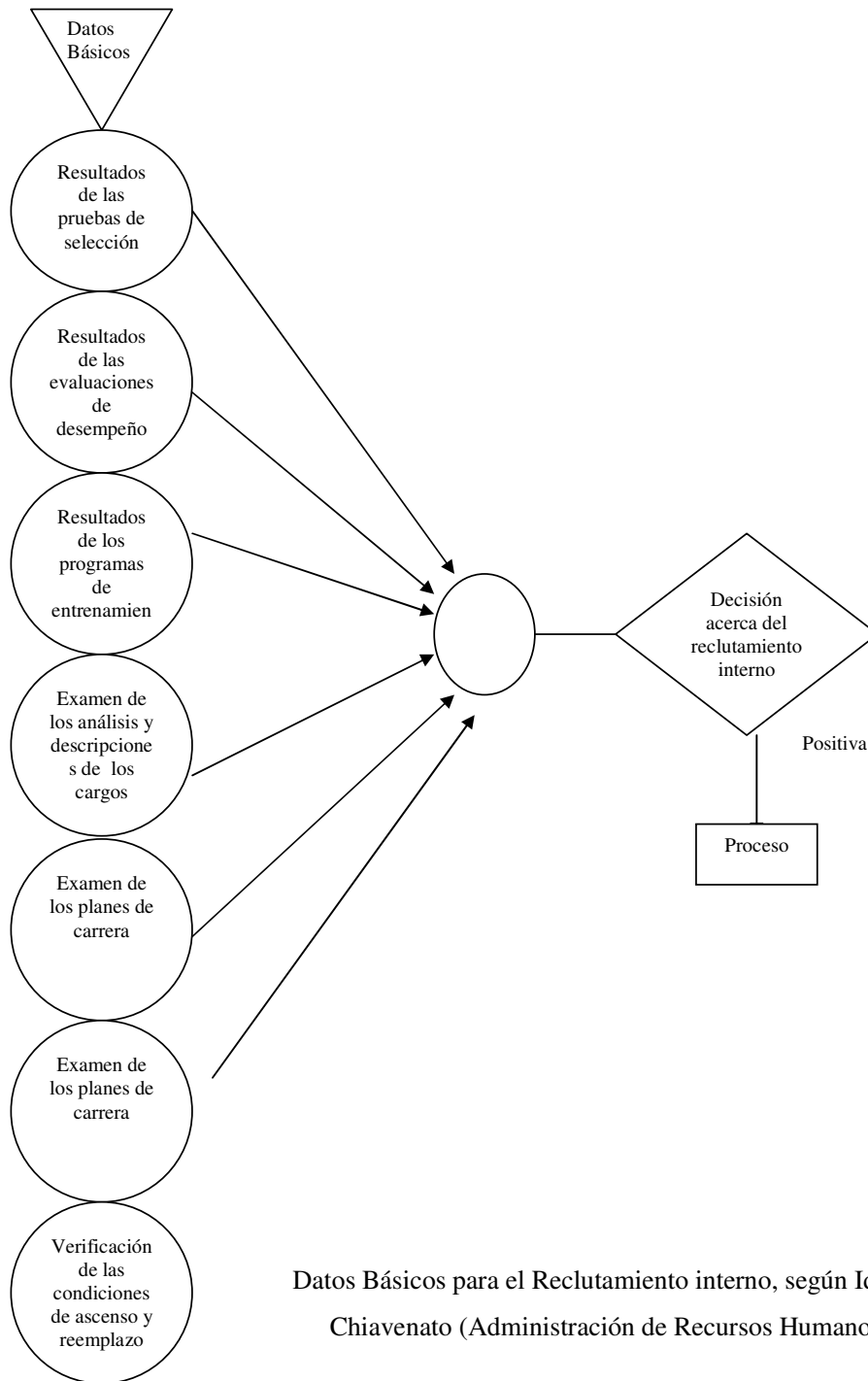
“Si una organización ha logrado buenos resultados en el reclutamiento y selección de sus empleados en el pasado, una de sus mejores fuentes de reclutamiento estará constituida por la organización misma” (Byars y Rue, 1997)

Para Chiavenato (2000) el Reclutamiento interno puede implicar:

- ◆ Transferencia de personal
- ◆ Ascensos de personal
- ◆ Transferencias con ascensos de personal
- ◆ Programas de desarrollo de personal
- ◆ Planes de “profesionalización” (carreras) de personal

El reclutamiento interno requiere del trabajo en conjunto con otras dependencias de la empresa, a saber: los resultados obtenidos por los candidatos en las pruebas de selección cuando éste ingresó a la organización, los resultados de las evaluaciones de desempeño y de los entrenamientos realizados por el candidato dentro de la organización, evaluación de la descripción del cargo actual y la del cargo a considerar con el fin de evaluar las diferencias, considerar el plan de carrera para conocer la trayectoria más adecuada del ocupante del cargo considerado, condiciones de ascenso del candidato interno y de reemplazo.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela



Datos Básicos para el Reclutamiento interno, según Idalberto Chiavenato (Administración de Recursos Humanos,2000)

## **Fuentes de reclutamiento interno**

Como menciona Sartre (2003), existen 2 canales de reclutamiento interno:

- ♦ Publicidad interna: se trata de dar a conocer la existencia de la vacante a todos los miembros de la empresa, indicando en dicha oferta el método a seguir para solicitar la plaza.
- ♦ Decisión unilateral: se trata de que el departamento de recursos humanos analice la información disponible en el sistema de información de la empresa respecto de los perfiles de personal buscando al empleado o grupos de empleados que mejor se ajusten al profesiograma, determinando de manera unilateral la cantera de candidatos que serán sometidos a las pruebas de selección.

Entre otras de las fuentes de reclutamiento interno encontramos: Personas que laboran dentro de la empresa y referencias personales. Por otra parte, las referencias personales de los empleados permite a la empresa contratar a candidatos que vienen recomendados por sus propios trabajadores, esto significa que los aspirantes al cargo posiblemente ya estén introducidos a los valores y principios de la empresa. Según Gómez- Mejía, de acuerdo a estudios realizados, los empleados contratados por éste método tienden a ser los que más tiempo duren dentro de la organización. (Sartre y Aguilar, 2003)

## **Ventajas del reclutamiento interno**

El reclutamiento interno presenta varias ventajas:

- ♦ Barato: La empresa se ahorra los gastos que generan los anuncios de prensa o los honorarios de las empresas de reclutamiento, así como los costos de recepción, admisión e integración de nuevos candidatos. Basta con una hoja informativa en el tablón de anuncios de la empresa.
- ♦ Rápido: Utiliza como fuente el archivo de Recursos Humanos interno, lo que evita la espera por la publicación del anuncio de prensa y la demora del proceso de admisión.
- ♦ Permite reestructurar plantillas de forma no traumática mediante: traslados horizontales o transferencia (movilidad geográfica)



- ♦ Seguro: debido a que el candidato ya ha sido evaluado y no necesita periodo de prueba.
- ♦ Motivador: Considera las aspiraciones profesionales de los trabajadores, promocionando internamente por antigüedad, estudios, cursillos, capacidad, etc, lo que genera en los empleados la posibilidad de progreso dentro de la organización, así como las oportunidades de ascensos.
- ♦ Previsible: Se sabe con anterioridad la capacidad y el rendimiento del candidato que opta al puesto.
- ♦ Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal, teniendo presente que las oportunidades se ofrecen a quienes demuestran condiciones para merecerlas.

### **Desventajas del reclutamiento interno**

Algunas de las desventajas que se presentan a la hora de realizar éste tipo de reclutamiento son:

- ♦ Si se usa como único sistema de reclutamiento, genera empresas burocráticas, cerradas al exterior, y con escasas ideas nuevas.
- ♦ No permite disponer de muchos candidatos por vacante, ya que no todos los empleados disponen de un perfil que se ajuste a todo tipo de puesto de trabajo.
- ♦ Exige ascender a los nuevos empleados con potencial de desarrollo y con la motivación suficiente. Si esa oportunidad no se realiza en el momento preciso puede generar apatía, desinterés o retiro de la organización.
- ♦ Genera una actitud negativa en los empleados que no demuestran condiciones o que no logran las oportunidades.
- ♦ Principio de Peter: cuando se asciende sucesivamente a un empleado por demostrar competencia para algún cargo, los elevan siempre hasta el máximo de su incompetencia.
- ♦ Que los empleados asuman la cultura organizacional de manera tal que solo actúen dentro de esos patrones.
- ♦ Solo debe efectuarse cuando los candidatos internos igualen en condiciones a los candidatos externos.

### **Las fuentes externas:**

El reclutamiento externo intenta buscar candidatos al cargo fuera de la organización. Sartre y Aguilar lo definen como “la fuente alternativa para atraer candidatos hacia la empresa, en éste caso, candidatos que se encuentran en el mercado laboral de referencia”

Esta modalidad de reclutamiento se realiza principalmente cuando la empresa no dispone de personal cualificado para la posición o cuando esta quiere buscar ideas nuevas que le permitan enriquecerse en el área en que se desempeña (Iturraspe, 1995)

### **Fuentes de reclutamiento externo**

Las fuentes de reclutamiento externo varían de acuerdo con el tipo de puesto o vacante solicitado, entre las fuentes externas encontramos:

En primer lugar, está la consulta de los archivos de candidatos, donde se registra la reserva de candidatos de las solicitudes archivadas en reclutamientos anteriores o las currículos llevadas espontáneamente. Es recomendable que se ordenen y clasifiquen estas solicitudes, así como que también se actualicen periódicamente, eliminando aquellos candidatos que después de ser evaluados no resultaron válidos. Éste sistema es de bajo costo y no requiere de mucho tiempo. (Sartre y Aguilar, 2003)

Una segunda fuente externa son los anuncios en los medios de comunicación (prensa, televisión, radio e Internet), la ventaja que presentan es que llegan a una mayor cantidad de posibles solicitantes. Otra fuente son las instituciones educativas, donde se solicitan jóvenes con instrucción formal, pero con poca experiencia. Por otro lado están las organizaciones profesionales y los sindicatos. Por otro lado, tenemos a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), los outsourcing, los headhunters, las oficinas de empleo, entre otros. (Sherman y otros, 1999)

### **Ventajas del Reclutamiento externo**

Entre las ventajas que presenta éste tipo de reclutamiento, Chiavenato (2000) nos exponen las siguientes:

- ♦ Actualización de la empresa como sistema respecto al ambiente externo, manteniéndose al tanto de lo que ocurre en otras empresas.
- ♦ Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización, sobre todo cuando la política es recibir personalidad que tenga idoneidad igual o mayor que la que existe en la empresa.
- ♦ Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos.

### **Desventajas del proceso de reclutamiento externo**

Chiavenato (2000) nos presenta los siguientes inconvenientes a la hora de realizar el reclutamiento a través de fuentes externas:

- ♦ Es mas lento que el reclutamiento interno, ya que se invierte mucho tiempo en la selección e implementación de la técnica más adecuada, así como en el contacto de las fuentes de reclutamiento, en la atracción de los candidatos, en la selección, los exámenes médicos y en el ingreso del candidato.
- ♦ Es más costoso, exige inversiones y gastos en anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, formularios, etc.
- ♦ Puede frustrar al personal cuando se monopolizan las vacantes y las oportunidades que se presentan en la empresa.

Las organizaciones deben tomar en cuenta el método a utilizar para reclutar personal. El empleo de los fuentes internas o externas podrían traer beneficios de acuerdo al cargo que esté disponible, primero se debe realizar la planificación de los Recursos Humanos para luego hacer la comparación entre las habilidades que se tienen y las necesidades futuras, de esto dependerá la escogencia de uno u otro método. (Gómez-Mejía, 1997).

### CAPÍTULO III. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL A TRAVÉS DE INTERNET

La aparición de Internet en el mercado hace varios años, hizo que esta se convirtiera en una herramienta muy útil en el proceso de reclutamiento de los empleados. Los portales de empleo han venido surgiendo de manera significativa en los últimos años, esto se debe principalmente, a la gran afluencia tanto de usuarios como de organizaciones en búsqueda de nuevos empleados.([www.rrhh.net/art10430.htm](http://www.rrhh.net/art10430.htm). Cómo utilizar Internet en su proceso de reclutamiento)

Anteriormente, los candidatos a un puesto debían esperar a que la empresa publicara en algún medio, por lo general la prensa escrita, la búsqueda de personal para un cargo determinado; luego ellos debían dirigirse a la organización correspondiente para postularse a dicho cargo. (Ricardo Del Río, Gerente de Bumeran- Venezuela, Conversación personal, 24 de Junio 2003)

Con los avances tecnológicos que se han producido en los últimos años, el proceso de reclutamiento se ha expandido. Ahora, por medio de la computadora, se puede realizar éste proceso bien sea a través de un portal de búsqueda de trabajo, o por medio de la página web de la misma empresa. Los aspirantes solo tienen que introducir sus datos personales y laborales en una base de datos, y esperar una respuesta por parte de la organización. (Ricardo Del Río, Gerente de Bumeran- Venezuela, Conversación personal, 24 de Junio 2003)

“Internet ha permitido a las organizaciones incorporar novedosas fórmulas con las que llevar a cabo los procesos de reclutamiento y está proporcionando a los responsables de selección herramientas muy eficaces para la captación de los candidatos más adecuados” ([www.rrhh.net/art10521.htm](http://www.rrhh.net/art10521.htm))

En un principio, las empresas comenzaron a utilizar el servicio en línea por medio del correo electrónico; el aspirante tenía la opción de enviar su currículum vitae a las organizaciones utilizando éste medio. La utilización de éste servicio ayudó a mejorar el proceso de reclutamiento porque permitía recibir una gran cantidad de candidatos en un período más corto.

Sin embargo, algunas empresas estaban comenzando a utilizar otro servicio conocido como correo electrónico vía web, que tenía el mismo fundamento que el anterior, pero que se desarrollaba dentro de una página web propia. La organización debía diseñar su página web en la que se señalarían los pasos que debía seguir el candidato para enviar sus datos curriculares por medio de un correo electrónico interno, de esta manera se simplificaría el proceso de reclutamiento tanto para la organización como para el individuo. (Ricardo Del Río, Gerente de Bumeran- Venezuela, Conversación personal, 24 de Junio 2003)

Según Trebucq, con el auge de Internet se han ido creando otras formas de reclutamiento para agilizar dicho proceso, la más innovadora son los portales de búsqueda de empleo, que corresponden a una página web donde se ofertan y demandan oportunidades laborales. Esta nueva herramienta permite a las empresas obtener un mayor número de candidatos en un período más corto sin preocuparse por terceros que puedan afectar el proceso.

Los servicios ofrecidos por dichos portales son: publicación de ofertas de empleo en la página principal del portal, posibilidad de acceso a la base de datos del mismo, servicio ASP (Application Service Provider) y publicación en la prensa escrita. (Vanessa Bastardo, Gerente Rubro Empleo, El Universal, Conversación personal, 17 de Junio de 2004)

### **Modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo**

Los portales de búsqueda de empleo utilizan diversas modalidades de servicio que les permiten suministrar una mejor asistencia a un menor costo a las empresas que así lo soliciten, así como también ayudan a disminuir el grado de dificultad al momento en el que el usuario introduce su información para alguna oferta de trabajo, permitiéndoles obtener resultados de

manera casi inmediata. (Vanessa Bastardo, Gerente Rubro Empleo, El Universal, Conversación personal, 17 de Junio de 2004)

La primera de estas modalidades se refiere a la publicación de las ofertas de empleo en la página principal del portal, ésta permite a las empresas clientes difundir sus vacantes en un espacio altamente visitado. Algunos portales combinan la tecnología con los medios de reclutamiento tradicionales, es decir, ofrecen a sus clientes la publicación de las ofertas laborales en el periódico del portal. De esta manera los candidatos interesados conocerán las oportunidades ofrecidas por las empresas y podrán postularse a cualquiera de ellas que sea de su interés. (Natacha Trebucq, Country Manager, Tugente.com, Conversación personal, 4 de Junio 2004)

Del Río afirma que el avance tecnológico permitió que se desarrollara un segundo método de reclutamiento por medio de Internet, y es el que utiliza la gran mayoría de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela, éste servicio es el 100% web, es decir, las empresas utilizan los servicios del portal y éste a su vez crea una base de datos con todas las personas que lo contraten. Luego, el mismo se encargará de ofrecer públicamente todos los cargos disponibles en todas las empresas que utilicen sus servicios.

En éste caso, el candidato solo deberá visitar el portal de búsqueda de empleo e introducir sus datos curriculares. Cuando se produzca una vacante de algún cargo que concuerde con sus datos, éste tendrá la oportunidad de aplicar por el trabajo en línea. ([www.rrhh.net/art10716.htm](http://www.rrhh.net/art10716.htm))

Las empresas, por su parte, sólo deberán actualizar los datos que requiere el portal para tener siempre los últimos cargos disponibles dentro de la organización. Al momento de seleccionar a los candidatos que se ajusten con el perfil deseado, los reclutadores tendrán varias opciones dentro de la página que les permitirán obtener una lista de los candidatos que se encuentran en la base de datos del portal. ([www.rrhh.net/art10716.htm](http://www.rrhh.net/art10716.htm))

No obstante, la tecnología ha permitido que se desarrolle otro método que permite facilitar el proceso de reclutamiento. Éste es el conocido como ASP (Application Service Provider o Proveedor de Servicios de Aplicación), y consiste en que el portal le venda a la

empresa la tecnología para que esta posea una página web propia en la cuál los candidatos podrán ingresar sus datos curriculares y así conformar la base de datos de la misma. (www.rrhh.net/art10101.htm)

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

El ASP también puede ser definido como “una nueva y eficiente alternativa para contar con soluciones integrales, en la que un proveedor (compañía o entidad), suministra a un cliente servicios de hospedaje, administración y uso de soluciones de software en un servidor de datos, a través de un medio o canal de comunicaciones, conectado entre sus instalaciones y el lugar del cliente.” ([http://www.comware.com.co/Comware\\_Contentido\\_ContentidoSubTema.php?tema=3&subtema=4](http://www.comware.com.co/Comware_Contentido_ContentidoSubTema.php?tema=3&subtema=4))

En la actualidad, los tres procesos descritos anteriormente, así como el método tradicional, son utilizados con gran frecuencia, las empresas solo deben seleccionar el que le parezca más adecuado para así implementarlo en su proceso de reclutamiento. (Ricardo Del Río, Gerente de Bumeran- Venezuela, Conversación personal, 24 de Junio 2003)

Para finalizar y de acuerdo a lo expuesto anteriormente se puede decir que los portales de búsqueda de empleo ofrecen una gama de modalidades de servicio, que permiten a la empresa cliente seleccionar la más adecuada de acuerdo a sus necesidades y capacidades económicas.

**Eliminado:** D

## MARCO METODOLÓGICO

### **Tipo de Investigación.**

De acuerdo al propósito de la investigación podríamos decir que es de tipo descriptivo, basándonos en que estos estudios “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Danhke, 1986). En éste proyecto se describen y comparan las modalidades de servicio utilizadas por los buscadores de empleo a través de Internet.

### **Diseño de Investigación.**

El diseño de nuestra investigación fue no experimental, esto se debe a que se procedió a analizar la variable tal como se presenta, sin manipularla ni controlarla intencionalmente.

Dentro de éste tipo de diseño, se escogió el de tipo transeccional, ya que se recolectaron los datos en un período determinado, así como también se recolectó la información en un tiempo único.

Fue un estudio descriptivo porque se pretendió detallar y comparar las modalidades de servicio utilizadas por los distintos portales de búsqueda de empleo “en línea”.

### **Estrategia Metodológica**

Para la realización de éste trabajo se planteó una estrategia metodológica que permitiera alcanzar los objetivos propuestos, para desarrollar así eficientemente la investigación.



**Eliminado:** 23  
Barrios / Leñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

El primer paso fue realizar una recolección bibliográfica del tema a investigar y de los temas relacionados con la idea central. En principio, se indagó sobre reclutamiento de personal e Internet y luego se abarcaron puntos más específicos como las modalidades de servicio que usan los portales de búsqueda de empleo. Se revisó de igual manera el concepto de evaluación comparativa que es el punto central de nuestra investigación. A partir de la información obtenida se procedió a seleccionar el material necesario para la elaboración del marco teórico.

La segunda etapa se basó en conocer más detalladamente cada portal de búsqueda de empleo “en línea” de Venezuela, para así tener un acercamiento a cada uno de ellos, y establecer de esta manera el marco referencial. Posteriormente, se procedió a la recolección de la información, por medio de la entrevista semi-estructurada a sujetos claves dentro de cada portal, para obtener las distintas modalidades de servicio que ofrecen y la información adicional que puedan suministrar. Igualmente se realizó una entrevista semi-estructurada a las empresas clientes de dichos portales para determinar su opinión en cuanto a las ventajas y desventajas de los servicios ofrecidos.

Luego, con la información obtenida, se elaboró un cuadro comparativo, para establecer las ventajas y desventajas encontradas en cada modalidad de servicio ofrecida por los diversos portales de reclutamiento “en línea”. De igual forma se elaboró una tabla de vaciado de datos referente a la opinión de las empresas clientes en cuanto al servicio ofrecido por los portales a partir de la cual se elaboraron los gráficos pertinentes para realizar el análisis final.

**Eliminado:**

Finalmente, se procedió a realizar un análisis comparativo de las informaciones obtenidas de ambas muestras para establecer un resultado final que nos permitiera conocer las ventajas y desventajas comunes que presentan las modalidades de servicio estudiadas.

### **Población 1**

Según Sampieri (1991), la población “...es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”, de acuerdo a este concepto se efectuó una búsqueda a través de Internet, y se conversó con expertos para obtener la población a estudiar la cual quedó representada por todos los portales de búsqueda de empleo “en línea” que

demanden empleos para trabajar en Venezuela, y cuya sede principal se encuentre en el área metropolitana de Caracas.

**Eliminado:** 23¶  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela¶

### **Muestra 1**

Para efecto de la siguiente investigación y tomando en cuenta la voluntad de participación de los portales de búsqueda de empleo en el proyecto, se tomó como muestra la población, es decir, siete (7) portales, esto se debió a que la  $n$  total es reducida y resultó más enriquecedor para el estudio considerarla íntegramente. Sin embargo, pese a los esfuerzos realizados, uno de los portales no manifestó su voluntad para participar en la investigación, por ende, tuvo que ser excluido de la muestra. De tal forma que forma que muestra del presente estudio estuvo conformada con seis (6) portales de búsqueda de empleo

**Eliminado:** ¶

### **Población 2**

Esta población estuvo conformada por las empresas clientes que utilizan los servicios de los portales de búsqueda de empleo cuya sede principal se encuentra dentro del área metropolitana de Caracas.

El establecimiento de la población se basó en los listados de empresas clientes suministrados por los portales de búsqueda de empleo. Dichos listados sólo contienen los clientes más importantes de cada portal y no incluyen los clientes ocasionales o de bajo perfil. A pesar de los esfuerzos realizados, no se obtuvieron las listas que incluyeran el total de las empresas que utilizan el servicio. Debido a esto la población quedó reducida considerablemente.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las  
modalidades de servicio de los  
portales de búsqueda de empleo en  
Venezuela

De ese listado se obtuvo un total de 136 empresas, repartidos de la siguiente manera:

Portal	Número de Empresas
Bumeran	40
Cvfuture	36
Perfilnet	18
Latinoamericanjobs	11
Tugente	18
Trabajosnet	13
Empleate	0
TOTAL	136

Al momento de comparar los listados se observó que algunas de las empresas utilizaban los servicios de más de un portal, por lo tanto se consideraron una sola vez, y esto redujo la población a 103 empresas clientes.

## **Muestra 2**

A partir de este total se sacó un muestreo probabilístico, el cual se define como el “proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra” (Arias, 1999). Partiendo de este concepto se seleccionó el muestreo al azar simple debido a que se consideró como el más adecuado para esta investigación, el cual se define como el “procedimiento en el cual todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Dicha probabilidad, conocida previamente, es distinta de cero y de uno.” (Arias, 1999).

### **Determinación del tamaño muestral:**

En primer lugar se determinaron los valores necesarios para calcular la muestra, siendo (Sampieri, 1991):

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leñez  
Evaluación comparativa de las  
modalidades de servicio de los  
portales de búsqueda de empleo en  
Venezuela

N = Valor poblacional de 103 empresas

$\bar{y}$  = Valor promedio de una variable = 1 persona clave en cada empresa

Se = Error estándar = Se tomó un error de 0.15, que es un valor pequeño que permite tener alta confiabilidad en la prueba

V = Varianza de la población ( $Se^2$ )       $Se^2 = (0.15)^2 = 0.000225$

$S^2$  = Varianza de la muestra expresada como la probabilidad de ocurrencia de  $\bar{y}$

$$S^2 = p(1-p) = 0.9 (1-0.9) = 0.9$$

n = Valor de la muestra

La fórmula establecida para determinar el tamaño de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{S^2}{V^2} \frac{\text{Varianza de la muestra}}{\text{Varianza de la población}} = \frac{0.09}{0.000225} = 400$$

$$V^2 = \text{Varianza de la población} = 0.000225$$

Fórmula que de acuerdo a Sampieri, se ajusta si se tiene conocimiento del tamaño de la población

$$n' = \frac{n}{1 + n/N} = \frac{400}{1 + 400/103} = 82$$

$$1 + n/N = 1 + 400/103$$

Para nuestra investigación la muestra quedó conformada por 82 empresas clientes de los portales de búsqueda de empleo. Se tomó en cuenta la disponibilidad y voluntad de las empresas seleccionadas de participar en la investigación. Sin embargo, y pese a los esfuerzos realizados, no se logró contar con la participación de todas las empresas en el estudio, sólo se pudo obtener la colaboración de 53 de ellas.

**Eliminado:** al momento de realizar

A continuación se presenta un listado de las empresas que conformaron la muestra final.

- ♦ A&C consultores
- ♦ ABB
- ♦ Adecco
- ♦ Alfonso Rivas
- ♦ Atento
- ♦ Avon
- ♦ Baker Hugues
- ♦ Banco de Venezuela
- ♦ Banco del Caribe
- ♦ Banco Mercantil
- ♦ Banco Provincial
- ♦ Banesco
- ♦ Bayer
- ♦ Bigott
- ♦ Brahma
- ♦ Cantv
- ♦ Cativen
- ♦ Coca. Cola
- ♦ Colgate- Palmolive
- ♦ Datanalisis
- ♦ Digitel
- ♦ Duncan
- ♦ E- power
- ♦ Elias Chev
- ♦ Epa
- ♦ Epson
- ♦ Fama de América
- ♦ Farmatodo
- ♦ Gillete
- ♦ Grupo Bertoni
- ♦ GSK
- ♦ HBO
- ♦ Hotel Tamanaco
- ♦ Iff Computación
- ♦ ITS Infocomunicación
- ♦ Kimberly Clark
- ♦ KPMG
- ♦ Kraft
- ♦ Mabe
- ♦ Manpower
- ♦ Nestle
- ♦ Pfizer
- ♦ Philips
- ♦ Plastek
- ♦ Plumrose
- ♦ Polar
- ♦ Revlon
- ♦ Roche
- ♦ Shering Plough
- ♦ Sodexo Pass
- ♦ Unilever
- ♦ Unisys
- ♦ Wendy's

## Variable

Considerando la variable como una “característica de un objeto de investigación que puede ser medido” (Morles, 1992), se tomó como tal a las modalidades de servicio entendida como: “La asistencia ofrecida por los portales de búsqueda de empleo”

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Eliminado:** 1

## Dimensiones

Consideradas en el presente estudio son tres, a saber:

**Tipos de Modalidades:** Se refiere a las distintas clases de servicio que ofrecen los portales de búsqueda de empleo

**Alcance:** Es la capacidad que tiene el portal de búsqueda de empleo para que sus ofertas de servicio lleguen al público en general

**Características:** Se refiere a las distintas cualidades que forman parte del proceso de búsqueda de empleo de los portales

## Indicadores

Para la dimensión tipos de modalidades se consideraron tres indicadores: mediador, vendedor y difusor, los cuales se definen a continuación:

**Mediador:** Servicio en el cual el portal es el intermediario entre la empresa y el candidato (100% Web)

**Vendedor:** Servicio que proporciona el portal ofreciendo tecnología para que la empresa cliente tenga una base de datos propia (Proveedor de Servicios de Aplicaciones o Application Service Provider (A.S.P.))

**Difusor:** Servicio en el cual el portal se encarga de propagar las ofertas de empleo de la empresas clientes en un periódico (Prensa escrita) o en la página principal del portal.

Para la dimensión alcance se consideraron dos indicadores: nacional e internacional, los cuales se definen a continuación:

Nacional: Las oportunidades de empleo son para laborar dentro del territorio venezolano.

Internacional: Las oportunidades de empleo son para laborar en otros países.

Para la dimensión características se consideraron cinco indicadores: Costo, Tiempo de respuesta, Precisión de la búsqueda, Satisfacción del cliente y Contratos, los cuales se definen a continuación:

Costo: Cantidad de dinero que debe cancelar la empresa para obtener el servicio del portal.

Tiempo de respuesta: Período que debe esperar la empresa contratante para obtener candidatos según los perfiles de los distintos cargos solicitados.

Precisión de la búsqueda: Adecuación de los candidatos resultantes de la búsqueda al perfil del cargo.

Satisfacción del cliente: Nivel de complacencia que consiguen las empresas contratantes en cuanto a la adecuación de los candidatos obtenidos producto de su búsqueda en el portal.

Contrato: Porcentaje de contrataciones realizadas por los clientes mediante la utilización de éste servicio.

## Operacionalización

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems para las empresas	Ítems para los portales
<b>Modalidades de Servicio:</b> se refiere a la asistencia ofrecida por los portales de búsqueda de empleo	<b>Tipos de modalidades:</b> Se refiere a las distintas clases de servicio que ofrecen los portales de búsqueda de empleo	<b>Mediador:</b> Servicio en el cual el portal es el mediador entre la empresa y el candidato	1. ¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento?  2. ¿Qué ventajas le ofrece esta modalidad de servicio a Ud. como cliente?  3. ¿Cuáles son los inconvenientes que se podrían presentar al momento de contratar este servicio?	1. ¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento?  2. ¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?  3. ¿Cuáles son los inconvenientes que se podrían presentar al momento de contratar este servicio?
		<b>Vendedor:</b> Servicio que proporciona el portal ofreciendo la tecnología para que la empresa cliente tenga una base de datos propia. (Proveedor de Servicios de Aplicaciones o Application Service Provider (A.S.P))	4. ¿El portal le ofrece servicios de uso de base de datos propias a Ud. como empresa cliente?  5. ¿Qué ventajas le ofrece esta modalidad de servicio a Ud. como cliente?  6. ¿Cuáles son los inconvenientes o dificultades, desventajas que se podrían presentar al momento de contratar este servicio?	4. ¿El portal ofrece servicios de uso de base de datos propias a las empresas clientes?  5. ¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?  6. ¿Cuáles son los inconvenientes o dificultades, desventajas que se podrían presentar al momento de contratar este servicio?



**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

		<p><b>Difusor:</b> Servicio en el cual el portal se encarga de difundir las ofertas de empleo de las empresas clientes en un periódico (prensa escrita) o en la página principal del portal</p>	<p>7. ¿Sus ofertas de trabajo son expuestas al público y bajo qué modalidad?</p> <p>8. ¿Cuál de las dos formas de difusión (Prensa escrita o en la página principal del portal) son utilizadas con mayor frecuencia Uds.?</p> <p>9. ¿Qué ventajas obtiene Ud como cliente al momento de contratar este servicio de propagar sus ofertas de empleo?</p> <p>10. ¿Qué desventajas, inconvenientes, dificultades presenta la utilización de este servicio?</p>	<p>7. ¿Las ofertas de trabajo de las empresas contratantes del servicio son expuestas al público y bajo qué modalidad?</p> <p>8. ¿Cuál de las dos formas de difusión (Prensa escrita o en la página principal del portal) son utilizadas con mayor frecuencia por los clientes?</p> <p>9. ¿Qué ventajas obtiene el cliente al momento de contratar este servicio de propagar sus ofertas de empleo?</p> <p>10. ¿Qué desventajas, inconvenientes, dificultades presenta la utilización de este servicio por parte de la empresa contratante?</p>
	<p><b>Alcance:</b> Es la capacidad que tiene el portal de búsqueda de empleo para que sus ofertas de servicio</p>	<p><b>Nacional:</b> Las oportunidades de empleo son para laborar dentro del territorio venezolano</p>	<p>11. ¿Las oportunidades de trabajo ofrecidas por la empresa por medio del portal se dan a conocer a todo el público dentro del territorio venezolano?</p>	<p>11. ¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar dentro del territorio venezolano?</p>

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

	lleguen al público en general	<b>Internacional:</b> Las oportunidades de empleo son para laborar en otros países	12. ¿Las oportunidades de trabajo ofrecidas por la empresa por medio del portal se dan a conocer al público fuera del territorio venezolano?  13 En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, ¿En qué países se publican dichas oportunidades de empleo?	12. ¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar fuera del territorio venezolano?  13 En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, ¿En qué países se ofrecen dichas oportunidades de empleo?  14¿En esos países existe éste portal?
	<b>Características:</b> Se refiere a las distintas cualidades que forman parte del proceso de búsqueda de empleo de los portales	<b>Costo:</b> Cantidad de dinero que debe cancelar la empresa para obtener el servicio del portal  <b>Tiempo de respuesta:</b> Período que debe esperar la empresa contratante para obtener candidatos según los perfiles de los distintos cargos solicitados	14. ¿Cuál es el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a Uds. como empresas contratantes?  15. ¿Cuánto tiempo tarda la empresa en obtener candidatos para el cargo por medio de la utilización de los servicios del portal?	15. ¿Cuál es el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a las empresas contratantes?  16. ¿Cuánto tiempo tarda la empresa contratante en obtener candidatos para el cargo?

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leañez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

		<p><b>Precisión de la búsqueda:</b> Adecuación de los candidatos resultantes de la búsqueda al perfil del cargo</p>	<p>16. De los resultados obtenidos en la búsqueda ¿qué proporción de candidatos escogid17. ¿Cuál es el grado de satisfacción que obtienen la empresa como cliente al momento de utilizar los servicios del portal?os por la empresa son contratados porque cumplen con el perfil del cargo establecido?</p>	<p>17. De los resultado obtenidos en la búsqueda ¿qué proporción de candidatos escogidos por el cliente o solicitante del servicio son contratados porque cumplen con el perfil del cargo establecido por el mismo?</p>
		<p><b>Satisfacción del cliente:</b> Nivel de complacencia que consiguen las empresas contratantes en cuanto a la adecuación de los candidatos obtenidos producto de su búsqueda en el portal.</p>	<p>17. ¿Cuál es el grado de satisfacción que obtienen la empresa como cliente al momento de utilizar los servicios del portal?</p>	<p>18. ¿Cuál es el grado de satisfacción que obtienen los clientes al momento de utilizar los servicios del portal?</p>
		<p><b>Contratos:</b> Porcentaje de contrataciones realizadas por los clientes mediante la utilización de este servicio</p>	<p>18. De todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de este servicio, ¿cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos?</p>	<p>19. De todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de este servicio, ¿cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos por las empresas clientes?</p>

## Técnicas de Recolección de Datos

Para la recolección de la información se utilizó como instrumento la entrevista; por un lado, se entrevistó a sujetos clave que dirigen, gerencian o coordinan los distintos portales de búsqueda de empleo ubicados en el Área Metropolitana de Caracas y, por otro lado, se entrevistó a las personas encargadas de los procesos de reclutamiento en las empresas clientes de dichos portales. La entrevista fue de tipo semi- estructurada, en ambos casos. En este tipo de entrevista se establecen una serie de preguntas claves, por medio de las cuáles el entrevistador se puede regir, sin embargo, puede indagar sobre otros aspectos que no están en la guía de preguntas. De esta manera se puede obtener elementos que complementen la investigación y que no habían sido considerados inicialmente.

Una vez realizado la guía de preguntas se procedió a su validación, se consultaron una serie de expertos a quienes se les mostró el instrumento para que ejecutaran una evaluación del mismo. A continuación se muestran los expertos consultados y los comentarios que realizaron:

- ♦ Lic. Pedro Vicente Navarro, Coordinador de Relaciones Industriales de la UCAB: “Me parece que el instrumento está bien y cumple con los objetivos, sin embargo, deben tomar en cuenta que para el análisis tienen que incluir a las empresas en la muestra, ya que de esta manera tendrán un resultado más objetivo”
- ♦ Lic. María Elena Villegas, Coordinadora de Sociología de la UCAB: “Recomiendo incluir las opiniones y análisis de los que reciben el servicio no sólo las de los portales, también deben fijarse en la manera en la que miden cada servicio, no sólo deben indagar en las contrataciones, sino también en los resultados que se obtengan”
- ♦ Lic. Elio Ludovic, Analista (Alcatel): “En el caso de las preguntas para los clientes, estas deberían estar más definidas ya que hablamos de proporción, grado y porcentaje y estos van a ser valores subjetivos si lo dejan abiertos a la interpretación de quien responda el cuestionario. Sean claras al momento de redactar las preguntas... que cualquier persona que las lea las pueda entender ya que observo que tienen unas que no son muy específicas”

Eliminado: 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

Eliminado: ,

Eliminado: en Venezuela

Eliminado: los

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las  
modalidades de servicio de los  
portales de búsqueda de empleo en  
Venezuela

- ♦ Lic. Gustavo García, Profesor e Investigador de la UCAB: “El instrumento me parece que está bien enfocado, sólo deben tener cuidado con la población, únicamente con la opinión de los portales no van a conseguir un resultado confiable”

Una vez consideradas todas las observaciones se elaboró el instrumento final para aplicar a los sujetos de la investigación, y con las entrevistas realizadas se determinaron las ventajas y desventajas de las modalidades de servicio ofrecidas por los portales de búsqueda de empleo desde dos puntos de vista, a saber, los portales en sí mismos y sus empresas clientes.

Eliminado: 23  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En análisis se dividió en tres etapas: el análisis de los datos obtenidos por los portales de búsqueda de empleo, el análisis de datos suministrados por las empresas clientes de los portales y la comparación de ambos análisis.

Los resultados fueron analizados a través de cuadros comparativos. En primer lugar, se vaciaron los resultados de cada uno de los portales en cuanto a las modalidades de servicio ofrecidas, estableciendo así, las ventajas y desventajas de cada una de ellas. En segundo lugar, se elaboró una tabla de vaciado de datos en la cual se plasmó la información referente a la opinión de las empresas clientes en cuanto al servicio recibido, en base a las modalidades de servicio. Cabe destacar que para la elaboración del vaciado de datos de las respuestas a las tres (3) últimas preguntas realizadas a las empresas, se efectuó una tabulación de los resultados que nos permitió establecer un patrón común para las mismas, esto se debe principalmente a que las empresas clientes no nos suministraron unas repuestas estandarizada al momento de la entrevista.

Eliminado:

Por último se realizó un cuadro donde se contraponen los análisis anteriores para obtener una información más cercana a la realidad, puesto que se comparan ambas opiniones y se establece una idea global de los objetivos del estudio, para así determinar las conclusiones más pertinentes.

Eliminado: ¶

Eliminado: 23  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

## ANÁLISIS DE PORTALES

Eliminado: 1  
1  
1

### Análisis 1. Dimensión: Tipos de modalidades de servicio

#### Indicador: El portal como mediador

<b>Tabla 1.1: ¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento?</b>
<p><b>Bumeran</b></p> <p>“Sí, esa es la razón de ser de un portal de reclutamiento online que la oferta y la demanda se contacte directamente y uno lo que es un intermediario porque si no se entorpece el proceso y se le hace mucho más difícil para alguna de las dos partes”</p>
<p><b>Cvfuturo</b></p> <p>“La empresa dispone de todos los datos del postulante y puede contactarlo cuando quiera. En el caso, si la empresa quiere hacer liberaciones, no le será permitido ver ni los datos de contacto ni su última experiencia laboral, esto para proteger la confidencialidad de los datos del usuario. El personal de servicio al cliente de cvfuturo, se encargará de contactar al candidato en el cual esté interesado la empresa y le pedirá autorización para liberar sus datos.”</p>
<p><b>Ltj</b></p> <p>“El portal actúa tal cual como intermediario. Yo nunca, como intermediario, se en qué momento la empresa contratante o nuestro cliente y el candidato se ponen en contacto”</p>
<p><b>Perfilnet</b></p> <p>“Sí. Nuestra empresa sólo constituye la vitrina que permite a unos y otros conseguirse, el contacto es directo entre la empresa y el candidato.”</p>
<p><b>Tugente</b></p> <p>“Si efectivamente el portal actúa como mediador entre el candidato y la empresa contratante, o sea, funcionamos como una plataforma entre ellos”</p>
<p><b>Trabajosnet</b></p> <p>“Si, los contactan ellos directamente”</p>
<p><b>ANÁLISIS</b></p> <p>De los 6 portales, 5 propician un contacto directo entre el candidato y la empresa, a diferencia de cvfuturo, que mantiene la confidencialidad de los candidatos.</p>

<b>Tabla 1.2: ¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?</b>
<p align="center"><b>Bumeran</b></p> <p>“Reducción de costos y de los Tiempos: tu te ahorras el costo de publicar en prensa que es muy alto, a parte de eso tu publicas un día y ese aviso dura un solo día mientras que si tu lo publicas en un portal, normalmente en un portal dura 2 meses”</p>
<p align="center"><b>Cv futuro</b></p> <p>“Todas, el usuario constantemente se comunica al correo de atención al cliente y a través de nuestros números, lo mismo que las empresas, las cuales son contactadas al momento de registrarse para confirmar la información suministrada así como la veracidad de las ofertas de empleo.”</p>
<p align="center"><b>Ltj</b></p> <p>“Es mucho más rápida, es una herramienta que está a su disposición 24 horas, 365 días del año. Es una base de datos que está completamente actualizada todo el tiempo. Primero está en constante crecimiento, en segundo lugar es una base de datos actualizada, por otro lado no tienes el riesgo de recibir archivos infectados. Otra ventaja sería obviamente el costo, tienen un alcance mucho más amplio.. El anuncio en éste medio tiene una duración por lo general de 30 días, tienes más tiempo de estar presente por menos dinero”</p>
<p align="center"><b>Perfilnet</b></p> <p>“Poder realizar búsquedas en una amplia base de datos en cualquier día a cualquier hora, si la urgencia lo requiere. Mejora de los tiempos de reclutamiento y selección. Ahorro de horas/hombre en estos procesos. Contar con una amplia y estandarizada base de datos disponible para el momento en que lo requiera, que se mantiene actualizada. Capacidad de aplicación de filtros tanto a las búsquedas que sea realizan en la base de datos como a quienes se postulan a los avisos, de manera tal de mejorar el procesamiento de la información y los tiempos de selección. En el caso de Perfilnet.com, inmediatez en la colocación de avisos. También los clientes específicos de nuestro site SÓLO pagan por aquellos postulantes que, efectivamente, consideran que se adecuan a sus requerimientos, por lo tanto es un pago en base a resultados”</p>
<p align="center"><b>Tugente</b></p> <p>“Ahorras el trabajo con el papel, es mucho más rápido también que es más económico.”</p>
<p align="center"><b>Trabajosnet</b></p> <p>“Primero, ahorro en tiempo, ahorro en costo, ahorro en espacio físico”</p>
<p align="center"><b>ANÁLISIS</b></p> <p>Se puede decir que las ventajas más mencionadas son dos, la primera corresponde a una disminución en los costos, y la segunda está relacionada con la disminución de los tiempos de reclutamiento. Otra ventaja se refiere al ahorro del espacio físico ya que se evita el almacenaje y manipulación de papel. Tanto perfilnet como ltj añaden que éste servicio está disponible las 24 horas del día los 365 días del año.</p>



**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las  
modalidades de servicio de los  
portales de búsqueda de empleo en  
Venezuela

<b>Tabla 1.3: ¿Cuáles son los inconvenientes que se podrían presentar al momento de contratar éste servicio?</b>
<b>Bumeran</b> “En algunos casos la data podría estar desactualizada”
<b>Cvfuture</b> “Si se salta el paso de constatar los datos por parte de nuestra gente de servicio al cliente podría pasar alguno, pero no sucede, pues evitamos publicar ofertas sin confirmar con la empresa que la coloca.”
<b>Ltj</b> “Inconvenientes tecnológicos y que no puedes saber si la información que te están dando es verdadera o no; ese control no lo hay.”
<b>Perfilnet</b> “La principal desventaja es, para aquellas empresas altamente aspiracionales, que puede recibir respuestas excesivas a sus avisos.”
<b>Tugente</b> “inconveniente a nivel técnico, a nivel de servidor, a nivel de tecnología que ya es algo que se nos escapa más o menos de las manos porque nosotros no tenemos nuestro propio servidor sino que lo manejamos a través de otras empresas.”
<b>Trabajosnet</b> “A pesar de que Internet es un medio de comunicación que está bien internalizado en la mayoría de la gente, bueno siempre existe quien está un poco reacio al cambio”
<b>ANÁLISIS</b> Dos de los portales coinciden que la principal desventaja que se puede presentar son inconvenientes con el servidor, es decir, aspectos tecnológicos. El resto de los portales hacen referencia a que la data podría estar desactualizada o a que se puede recibir una respuesta excesiva a los avisos, e igualmente que existen personas reacias al cambio. Por su parte, cvfuture comenta que no existen inconvenientes en éste servicio.

Al considerar las respuestas a las tres preguntas del indicador “portal como mediador”, correspondiente a la de la dimensión tipos de servicios, se observa que la tendencia general de los entrevistados (cinco de los seis portales) es a afirmar que el portal actúa únicamente como intermediario o plataforma entre la empresa contratante y el candidato que se postula para el cargo. Es decir, las empresas contratantes podrán tener acceso a los datos de aquellas personas interesadas en ocupar la vacante o que cumplan con el perfil establecido, sin necesidad de solicitarle al portal, que éste le suministre dicha información, y de esta manera contactar en el momento que consideren oportuno al candidato.

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Eliminado:**

**Eliminado:** e

**Eliminado:** acudir

**Eliminado:** para

**Eliminado:** arlas

Sin embargo, Cvfuturo indica que su portal se preocupa por mantener la confidencialidad de los datos del usuario, por ende, la empresa tendrá que esperar a que el portal reciba el permiso del candidato para liberar sus datos de contacto. Todo esto difiere con la opinión de Bumeran que afirma que la razón de ser de un portal de búsqueda de empleo “en línea” es precisamente actuar como mediador, sin intervenir en el proceso de reclutamiento ya que si éste se involucra demasiado en dicho proceso podría entorpecerlo en lugar de agilizarlo.

Estos resultados concuerdan con la opinión suministrada por Natacha Trebucq (Country Manager de Tugente.com) presentada en el Marco Teórico, en la que ella explica que el reclutamiento “en línea” permite obtener de manera más rápida candidatos para el cargo; si el portal llegara a obstaculizar dicho proceso no estaría cumpliendo con su objetivo, sino que estaría retrasando su ejecución.

Existen diversos puntos de vista con respecto a las ventajas que poseen los portales de búsqueda de empleo. Se podría decir que la más mencionada fue el hecho de que éste sistema implica una reducción de los costos para la empresa, en el sentido de que éste servicio es más económico que la publicación de anuncios en la prensa. Este hecho coincide con el segundo objetivo del proceso de reclutamiento expuesto por el autor Dolan en el Capítulo II del Marco Teórico, según el cual se debe “crear la reserva de candidatos al menor costo posible”.

**Eliminado:** e

Adicionalmente, se puede mencionar que la publicación en los portales tiene una duración mayor que los anuncios en prensa e implica una inmediatez en la colocación de las ofertas. Con esta información se puede corroborar la afirmación hecha por Vanesa Bastardo (Gerente Rubro Empleo, El Universal) en el Capítulo III del Marco Teórico según la cual los portales de búsqueda de empleo le permiten a la empresa obtener resultados casi inmediatos al momento de realizar la búsqueda.

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

Igualmente, se señaló que otra de las ventajas es la rapidez con la que se puede realizar éste tipo de búsqueda, debido a que se cuenta con bases de datos actualizadas, un alcance bastante amplio y un ahorro del espacio físico dentro de las instalaciones de la oficina.

Por otro lado, se observó que éste servicio también puede presentar algunas desventajas o inconvenientes, que se refieren básicamente a la tecnología y a los servidores del portal. De igual manera, existe la posibilidad de que la base de datos esté desactualizada, que la información expuesta no sea confiable, y el no tener acceso a las personas, que aún no tienen cultura de Internet.

**Eliminado:** y la

**Eliminado:** existencia de personas

## Análisis 2. Dimensión: Tipos de modalidades de servicio

### Indicador: El portal como vendedor

<b>Tabla 2.1: ¿El portal ofrece servicios de uso de base de datos propias a las empresas clientes (Servicio ASP)?</b>
<p><b>Bumeran</b>            “Si, de hecho bumeran fue el iniciador de eso en América latina”</p>
<p><b>Cvfuture</b>            “Si, disponemos de bolsas privadas de empleo para empresas que contraten el servicio, se llaman microsites, o cvfuture empresarial.”</p>
<p><b>Ltj</b>            “No lo ofrecemos.”</p>
<p><b>Perfilnet</b>            “Sí, esta modalidad en nuestro caso recibe la denominación de <i>Sitios Corporativos</i>”</p>
<p><b>Tugente</b>            “Si, y lo llamamos site empresarial.”</p>
<p><b>Trabajosnet</b>            “Si lo ofrecemos, pero lo ofrecemos como una herramienta adicional al lo que es el portal. Nosotros tenemos desarrollado un software de gestión de Recursos Humanos que se adapta, pero puede ser una base de datos propia para la empresa; pero no está incluido en el portal. Si la empresa contratante lo único que contrata es el servicio de trabajos.net, que es el portal, es una base común para todas las empresas.”</p>
<p><b>ANÁLISIS</b>            De los 6 portales entrevistados, 5 ofrecen el uso de base de datos propias a las empresas (ASP), a diferencia de ltj que no ofrece dicho servicio, sin embargo, trabajosnet lo ofrece como una herramienta adicional a lo que es portal.</p>

**Eliminado:** 23<sup>¶</sup>  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela<sup>¶¶</sup>

<b>Tabla 2.2: ¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?</b>
<p align="center"><b>Bumeran</b></p> <p>“Te permite contar con un servicio que es de muy alta tecnología, lo puedes alquilar, la aplicación de empleo esta customizada para adaptarse a la características de la empresa contratante.”</p>
<p align="center"><b>Cv futuro</b></p> <p>“Implementado acorde con el look &amp; feel de su sitio corporativo o imagen de su empresa, brinda acceso a la base de candidatos más grande y competitiva del país las 24 horas del día, los 365 días del año y desde cualquier lugar; anunciar sus oportunidades de empleo en su sitio Web y CVFuturo.com de forma simultánea; posibilidad que el candidato pase su CV a su sitio Web propio con sólo hacer un clic y sin costo de transferencia individual; uso ilimitado de nuestros servicios de publicación de ofertas en línea y búsquedas de CV’s sin costo adicional; contar con nuestro sofisticado motor de búsqueda - único en el mercado - para visualizar a aquellos candidatos de su interés, bien sea postulados a sus ofertas de empleo, o producto de búsquedas en la base de datos más amplia en perfiles del país; atraer a su sitio corporativo a todos aquellos candidatos que muestran interés en su empresa (vía electrónica u otros medios), facilitando la consulta bajo un formato único y eliminado la posibilidad de virus; a través de un módulo de particularización de claves, podrá diferenciar niveles de acceso y seguridad; acceso a todas las actualizaciones de la herramienta de forma inmediata.”</p>
<p align="center"><b>Ltj</b> No ofrecen el servicio</p>
<p align="center"><b>Perfilnet</b></p> <p>“Contribuye al fortalecimiento de la imagen institucional de la empresa quien replica en otro <i>site (Perfilnet.com)</i> sus mensajes institucionales. Contar con una base de datos con postulantes que, específicamente, están interesadas en trabajar para su organización. Esta modalidad de negocio permite a las organizaciones prever sus posibles necesidades de renovación del recurso humano y conseguir un plan anual que se ajuste a las mismas. Costo competitivo, con una favorable relación precio/valor”</p>
<p align="center"><b>Tugente</b></p> <p>“Le permite a las empresas manejar una propia bolsa de trabajo, la data es completamente manipulable, se le pueden hacer respaldos siempre, ellos se evitan se abaratan los costos que representa el uso de papel o de currículum en físico, la pérdida de tiempo también, el espacio porque almacenar currículos en físico ocupa muchísimo mucho espacio, sobre todo cuando es una empresa que maneja mucha rotación de personal entonces, aparte, el Internet cada día está creciendo más, está llegando a más gente y pues, se busca eso, globalizar todo lo que es la parte de recursos humanos e Internet.”</p>
<p align="center"><b>Trabajosnet</b> No utilizan el servicio”</p>
<p align="center"><b>ANÁLISIS</b></p> <p>La principal ventaja que se presenta es que éste servicio se adapta a la imagen de la empresa que contrata el servicio, así como también se tiene la certeza de que las personas postuladas están realmente interesadas en la empresa. Adicionalmente, brinda un ahorro de papel y se puede respaldar la data.</p>

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Tabla 2.3: ¿Cuáles son los inconvenientes dificultades, desventajas que se podrían presentar al momento de contratar éste servicio?**

**Bumeran**

“Es muy importante la calidad de la plataforma tecnológica, los servidores, tiene que haber una buena inversión en servidores.”

**Cv futuro**

“Ninguno. A menos que se caiga el servidor de nuestra base de datos, pero eso no ocurre por que está muy bien respaldado.”

**Ltj**

“No ofrecen el servicio.”

**Perfilnet**

“Sólo que las expectativas de crecimiento o contratación de una organización disminuyan dramáticamente por razones económicas o financieras y tenga un plan que resulte mucho más costoso de lo que puede pagar, en esa nueva condición.”

**Tugente**

“Puede que alguna empresa quiera llegar o quiera buscar algún personal que no tenga cultura de Internet.”

**Trabajosnet**

“No utilizan el servicio”

**ANÁLISIS**

Cv futuro y Bumeran expresan que se podrían originar problemas a nivel de servidores, sin embargo, tugente expone que éste servicio está limitado a las personas que tienen cultura de Internet. Por su parte, perfilnet, solo menciona que la empresa talvez no pueda llegar a costear el servicio.

Se podría afirmar que más del 50% de los portales actúa como vendedor en el mercado de búsqueda de empleo debido a que ofrecen el servicio de ASP (Application Service Provider o Proveedor de Servicios de Aplicación). Esta modalidad da a las empresas clientes la oportunidad de obtener una base de datos propia que les ayude a agilizar y a mejorar el proceso de reclutamiento. Esta afirmación concuerda con lo referido en el Capítulo III del Marco Teórico en el que se expone que este servicio permite facilitar dicho proceso. ([www.rrhh.net/art10101.htm](http://www.rrhh.net/art10101.htm)). Igualmente, se observó que los portales tienen diversos denominadores para referirse a éste servicio, entre ellos están: Microsite, Sitios Corporativos y Site empresarial. De igual manera, se encontró que uno de los portales ofrece esta aplicación como una herramienta adicional del sistema y no como un servicio del portal en sí, es decir, cuenta con un software de gestión de Recursos Humanos que se adapta a la empresa y puede servirle como base de datos pero no está incluido entre los servicios que ofrece el portal, sino que pertenece a la organización matriz.

De acuerdo a lo observado en el análisis, podemos afirmar que éste servicio también presenta algunas ventajas y desventajas. Entre las ventajas podemos encontrar que el ASP ofrece una base de datos propia a las empresas que contraten el servicio, la cual se adaptará a las características de diseño institucionales de la empresa (Look & Feel), y a la que se tendrá acceso las 24 horas del día, los 365 días del año desde cualquier lugar del mundo. Esta última afirmación coincide con la referida en el Capítulo I del Marco Teórico en la cual se expone que el usuario de Internet tiene la posibilidad de acceder a este medio desde cualquier lugar y en cualquier momento (<http://www.monografias.com/trabajos12/inter/inter.shtml#ante>)

Asimismo, implica alta tecnología, elimina la posibilidad de virus, facilita la consulta bajo un formato único, la data puede ser manipulable y respaldable; y genera un ahorro de papel, tiempo y espacio. Por otra parte, también se observó que existen algunos portales que permiten la publicación de las ofertas de trabajo tanto en la página principal del portal como en la página web suministrada. En cuanto a las desventajas, la tendencia general resultó en que el único problema que se puede presentar es a nivel de servidor, y éste ocurre con muy poca frecuencia. No obstante, uno de los portales incluye como otra desventaja del servicio el hecho

de que no todas las personas utilizan Internet, por lo tanto éste servicio no llega a la totalidad del mercado laboral.

### Análisis 3. Dimensión: Tipos de modalidades de servicio

**Indicador: El portal como difusor**

<b>Tabla 3.1: ¿Las ofertas de trabajo de las empresas contratantes del servicio son expuestas al público y bajo qué modalidad?</b>
<p style="text-align: center;"><b>Bumeran</b></p> <p>“Las ofertas que hacen las empresas siempre son colocadas en el portal. Dependiendo de lo importante que sea la empresa se colocan en la home, en la página principal, también bumeran se las envía en el newsletter, que es el boletín que envía cada 15 días. Aparte de eso las personas pueden configurar en bumeran boletines especializados.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Cvfuture</b></p> <p>“Aquellas empresas que contratan el servicio combinado prensa e Internet, reciben un 50% de descuento sobre la tarifa de cvfuture y las ofertas están publicadas durante 30 días en el sitio web. Las que solo contratan la publicación con cvfuture publican en el sitio web durante 60 días. Y son publicadas en el home principal y en el boletín de usuarios que se envía semanalmente.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Ltj</b></p> <p>“Siempre hubo una sección llamada Vacantes Destacadas, no podíamos colocar todas las ofertas que teníamos en la página pero si habían ciertas destacadas, era un servicio extra que ofrecíamos al cliente.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Perfilnet</b></p> <p>“Sí son expuestas, dentro del mismo <i>site</i>, en una página destacada denominada “cartelera de Oportunidades de Trabajo”, con un link en nuestra página de inicio denominado “Ofertas de Empleo”. Además, cuando es publicada una nueva oferta laboral, el sistema realiza un match con la herramienta “Agente de Empleo” (Candidatos) y genera un e-mail a todas aquellas personas dentro de la base de datos que están interesados en ofertas similares.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Tugente</b></p> <p>“Tugente.com es una trilogía de servicios, nosotros tenemos, aparte de la parte tecnológica de lo que es el portal de RRHH, también tenemos el sistema Wap con el cual se pueden ver las ofertas de empleo y postularse a través de su celular y también tenemos un periódico, que salía, porque ya no está saliendo cada quince (15) días a nivel nacional.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Trabajosnet</b></p> <p>“Si, lo que pasa es que el home de trabajosnet no ofrece ningún aviso de nadie. Las empresas publican sus avisos, pero para que el candidato que está buscando trabajo las vea tiene que buscar.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS</b></p> <p>La totalidad de los portales exponen en su página las ofertas de empleo de las empresas. Adicionalmente, cvfuture ofrece publicarlas en la prensa como un servicio adicional; y tugente brinda el servicio Wap (postulaciones vía teléfono celular).</p>



**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Tabla 3.2: ¿Cuál de las dos formas de difusión (Prensa escrita o en la página principal del portal) son utilizadas con mayor frecuencia por los clientes?</b>
<b>Bumeran</b> “La página principal del portal”
<b>Cvfuture</b> “Internet.”
<b>Ltj</b> “Página principal del portal. No utilizan prensa.”
<b>Perfilnet</b> “Esta pregunta no aplica a nuestros servicios.”
<b>Tugente</b> “La página principal del portal, definitivamente porque como la prensa está parada, entonces, el periódico está parado, bueno estamos 100% por el portal, y trabando en que podamos sacar de nuevo la guía de empleo.”
<b>Trabajosnet</b> “Página principal del portal”
<b>ANÁLISIS</b> La forma de difusión utilizada por la totalidad de los portales es a través de su página principal.

<b>Tabla 3.3: ¿Qué ventajas obtiene el cliente al momento de contratar éste servicio de propagar sus ofertas de empleo?</b>
<b>Bumeran</b> “El hecho de publicar las ofertas en la página principal del portal significa contribuir a darle la mayor difusión o sea hacerle propaganda a la empresa.”
<b>Cvfuture</b> “Mayor alcance, envío de la oferta a más de 200.000 usuarios suscritos al boletín. Apoyo en prensa. Diario El Universal.”
<b>Ltj</b> “Costos, rapidez, tener una base de datos actualizada. Es mucho más cómodo.”
<b>Perfilnet</b> “Es Gratuita. Las personas que se postulan están interesadas en el cargo y/o en la empresa”
<b>Tugente</b> “Le permite a las empresas manejar una propia bolsa de trabajo, la data es completamente manipulable, se le pueden hacer respaldos siempre, ellos se evitan se abaratan los costos que representa el uso de papel o de currículum en físico, la pérdida de tiempo también, el espacio porque almacenar currículos en físico ocupa muchísimo mucho espacio, sobre todo cuando es una empresa que maneja mucha rotación de personal entonces, aparte, el Internet cada día está creciendo más, está llegando a más gente y pues, se busca eso, globalizar todo lo que es la parte de recursos humanos e Internet.”
<b>Trabajosnet</b> “Es mucho más económico que un aviso de prensa. Un aviso en prensa de dos columnas por ocho centímetros te cuesta casi ochocientos mil bolívares, la publicación de un aviso en trabajosnet es gratis; tu solamente pagas por los currículos que despejas.”
<b>ANÁLISIS</b> Para 4 de los portales una de las ventajas radica en la disminución de los costos, por el contrario lo 2 restantes opinan que éste servicio implica un mayor alcance y difusión de la empresa. Tanto ltj como perfilnet agregan la rapidez en los procesos, la comodidad y una base de datos actualizada.

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Tabla 3.4: ¿Qué desventajas, inconvenientes, dificultades presenta la utilización de éste servicio por parte de la empresa contratante?**

<p style="text-align: center;"><b>Bumeran</b></p> <p style="text-align: center;">“No ninguna porque igual el servicio le va a dar resultado.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Cvfuture</b></p> <p style="text-align: center;">“Si la empresa sabe usar la herramienta solo debe ofrecerles ventajas. Al emplear el filtro de base de datos ahorra tiempo, etc.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Ltj</b></p> <p style="text-align: center;">“No le garantizaba nunca a la empresa que la currículum que le llegara era necesariamente la currículum que él estaba buscando”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Perfilnet</b></p> <p style="text-align: center;">“Pueden responder un número importante de postulantes, incluyendo personas que no califican con el perfil.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Tugente</b></p> <p style="text-align: center;">“Pueden responder un número importante de postulantes, incluyendo personas que no califican con el perfil.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Trabajosnet</b></p> <p style="text-align: center;">“Realmente no le veo ninguna desventaja. La búsqueda de empleo por Internet, o sea, ahorita nadie busca trabajo de puerta en puerta, es muy poco, no es el perfil que realmente las grandes empresas, las buenas corporaciones están buscando. Yo no le veo desventajas a éste proceso de reclutamiento por Internet.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS</b></p> <p style="text-align: center;">El 50% de los portales no encuentran ninguna desventaja, el 50% restante afirma que la desventaja que puede tener éste servicio para la empresa contratante es que le respondan al aviso personas que no cumplan con el perfil requerido.</p>

En general, todos los portales ofrecen el servicio de publicación en su página web, lo que varía es la manera en la que son difundidas dichas ofertas. Algunos lo colocan en la página principal del portal utilizando criterios de selección para decidir que ofertas son las más importantes. Otros colocan las ofertas en un espacio destinado para ello, y otros varían de acuerdo al servicio adquirido.

**Eliminado:** 23¶  
Barrios / Leñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela¶

Asimismo, existe un servicio adicional que consiste en el envío de boletines periódicos a los candidatos de las vacantes más destacadas; igualmente los candidatos pueden seleccionar que le envíen las ofertas en cuanto a un parámetro particular. Estos resultados observados nos permiten corroborar lo expuesto en el Capítulo II del Marco Teórico, en el cual los autores Sastre y Aguilar, explican que la fuente de reclutamiento no tiene porqué ser la misma para todos los procesos abordados por la empresa a lo largo del tiempo, puede existir una variación de acuerdo al cargo que se esté solicitando.

**Eliminado:** nos

Adicionalmente, existen portales que ofrecen servicio de publicación en prensa y realizan planes especiales para las empresas que quieran optar por los dos servicios. También se encontró que uno de los portales ofrece el servicio Wap, que es la posibilidad de revisar las ofertas de trabajo a través del teléfono celular.

El análisis nos indica que las ventajas de esta modalidad de servicio abarcan una mayor difusión y un alcance más amplio, así como también implica una reducción en los costos, en el tiempo, en el espacio y en el uso de papel. De igual manera, se puede decir que la base de datos se mantiene actualizada y todo esto genera una mayor comodidad en el proceso de reclutamiento.

Se puede decir que esta modalidad no presenta desventajas. Sin embargo, parte (50%) de los entrevistados coincide en que lo que podría llegar a ocurrir es que se postule un gran número de personas que no cumplan con el perfil solicitado, lo cual no garantiza que las personas que se postulan al cargo sean las que la empresa necesite. Este hecho nos permite observar que, de acuerdo a lo descrito en el Capítulo I del Marco Teórico, los servicios del portal no siempre se ajustan a las definiciones del proceso de reclutamiento expuestas, según

**Eliminado:** 23<sup>¶</sup>  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela<sup>¶</sup>

las cuales los candidatos deben estar calificados de acuerdo a los requerimientos establecidos por la empresa, para obtener mejores resultados dentro de la organización.

#### **Análisis 4. Dimensión: Alcance de los portales de búsqueda de empleo**

**Indicador: Nacional**

<b>Tabla 4.1: ¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar dentro del territorio venezolano?</b>
<b>Bumeran</b> “Si”
<b>Cv futuro</b> “Si”
<b>Ltj</b> “Si”
<b>Perfilnet</b> “Si”
<b>Tugente</b> “Si.”
<b>Trabajosnet</b> “Si”
<b>ANÁLISIS</b> Todos los portales ofrecen oportunidad para trabajar dentro del territorio venezolano.

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Indicador: Internacional**

<b>Tabla 4.2: ¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar fuera del territorio venezolano?</b>
<b>Bumeran</b> “Si”
<b>Cv futuro</b> “Si”
<b>Ltj</b> “Si”
<b>Perfilnet</b> “Eventualmente, si algunos de nuestros clientes tiene una posición para ser ejercida en el exterior, puede colocar el aviso y esperar las respuestas de personas interesadas en trabajar fuera del país”
<b>Tugente</b> “Si.”
<b>Trabajosnet</b> “Si”
<b>ANÁLISIS</b> La totalidad de la población expuso que permiten ofrecer oportunidades de empleo para trabajar en el exterior; perfilnet lo realiza eventualmente si alguno de los clientes lo solicita, pero no es lo común.

<b>Tabla 4.3: En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, ¿En qué países se ofrecen dichas oportunidades de empleo?</b>
<b>Bumeran</b> “Argentina, Brasil, Chile y en México”
<b>Cv futuro</b> “Australia, Colombia y Canadá”
<b>Ltj</b> “En Estados Unidos y en Colombia”
<b>Perfilnet</b> “Las ofertas responden a las necesidades de nuestros clientes. No hay limitaciones ni preferencias”
<b>Tugente</b> “En España Y EE. UU.”
<b>Trabajosnet</b> “Nosotros funcionamos en Costa Rica, en Argentina, Chile, Brasil, Ecuador, Colombia”
<b>ANÁLISIS</b> Los países donde se ofrecen oportunidades de empleo varían según el portal, sin embargo, 4 abarcan el mercado latinoamericano, 3 América del Norte, y 1 ofrece oportunidades en España y otro en Australia.

De acuerdo a los resultados observados se puede afirmar que todos los portales entrevistados ofrecen oportunidades de empleo para trabajar dentro del territorio nacional, es decir, las ofertas de trabajo están destinadas a personas que residan en el país e igualmente se ofrecen oportunidades de empleo en empresas que estén ubicadas en cualquier estado del territorio nacional y que soliciten dicho servicio.

Por otro lado, también existe la posibilidad de ofrecer oportunidades de empleo para trabajar en otros países, sin embargo éste servicio está limitado a los países en los que se encuentre el portal o que tengan algún tipo de asociación internacional. La zona más mencionada es Latinoamérica, le siguen EEUU y Canadá, y por último España y Australia.

Este resultado se puede reafirmar con lo descrito en el Capítulo I del Marco Teórico, en el cual se expone de acuerdo a la opinión del autor Untiveros que Internet como herramienta permite comunicar a distintos usuarios sin importar su ubicación geográfica.

## Análisis 5. Dimensión: Características de los portales de búsqueda de empleo

### Indicador: Costo

<b>Tabla 5.1: ¿Cuál es el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a las empresas contratantes?</b>
<p align="center"><b>Bumeran</b></p> <p>“En el caso de bumeran vale 150 \$ un combo esa es la más barata, que significa eso, que tú por pagar 150\$ tú puedes publicar una vacante en bumeran que dura 2 meses y al mismo tiempo puedes hacer una búsqueda en la base de datos.”</p>
<p align="center"><b>Cv futuro</b></p> <p>“La publicación de ofertas de empleo es por 275.000 y de una vez pueden ver el cv completo de todas las personas que se postulan a la oferta y la búsqueda en base de datos (liberaciones) 25.000 cada cv liberado.”</p>
<p align="center"><b>Ltj</b></p> <p>“Publicar una vacante era \$100 mensuales, el acceso a la base de datos tiene otros costos. De repente si era un mes, si era seis meses, si era un año manejábamos diferentes tarifas.”</p>
<p align="center"><b>Perfilnet</b></p> <p>“Publicación de ofertas de empleo sin costo, planes para despeje de currículos entre 30 y 35\$, planes de ASP entre 2400 y 9000 \$ anual.”</p>
<p align="center"><b>Tugente</b></p> <p>“Depende los servicios están desde 290 mil Bs en adelante, el servicio de ASP, los costos no los tenemos definidos porque depende de los requerimientos tecnológicos del cliente, depende del desarrollo de sistema que se tenga que hacer, pero el costo mínimo del servicio son 250 o 290.”</p>
<p align="center"><b>Trabajosnet</b></p> <p>“Nosotros hacemos la publicación de avisos y la búsqueda en la base de datos en trabajos.net gratis, no tiene ningún costo. Los costos son por planes de despeje de currículos. Tenemos cuatro planes, de cinco, de diez, de cincuenta y de cien currículos. Cuando compras cinco créditos o currículos pagas 125mil bolívares. El costo va disminuyendo en función de la cantidad de currículos que hayas comprado. Diez currículos son 200mil bolívares. Cincuenta currículos son 900mil, y cien currículos son 1.5millones de bolívares.”</p>
<p align="center"><b>ANÁLISIS</b></p> <p>Los costos varían de acuerdo a cada portal debido a que ellos ofrecen distintos paquetes de servicio, por lo general oscilan entre los \$100 y \$150. Algunos abarcan la publicación de ofertas de empleo y la búsqueda de currículos. Otros sólo cobran por el servicio de búsqueda.</p>



**Indicador: Tiempo de respuesta**

<b>Tabla 5.2: ¿Cuánto tiempo tarda la empresa contratante en obtener candidatos para el cargo?</b>
<b>Bumeran</b> “Si es una búsqueda, de inmediato. Si es una aviso que se ha publicado, al día siguiente ya se tienen los candidatos, en los primeros 3 días, la empresa tiene resultados.”
<b>Cvfuture</b> “Al publicar una oferta, aprox. en un día ya puede tener un promedio de 50 candidatos postulados dependiendo el área funcional.”
<b>Ltj</b> “Eso depende de la posición. Hay posiciones que son de mayor interés que otras, pero para hacer un tiempo promedio, hay vacantes que las publican y a las dos horas puedes tener gente ya aplicando, puedes tardar de repente un día. Depende de la posición, pero yo diría que la respuesta es inmediata.”
<b>Perfilnet</b> “Depende. De la especialidad de busca, de las características de la posición o de los postulantes necesarios para ocupar la misma. En general, inmediata.”
<b>Tugente</b> “Con la base de datos puede ser como un día, porque ya tu publicas la oferta laboral y la gente que se mete se va postulando puede que te tardes una semana o puedes que te tardes 2 días o sea es indefinido es depende de la cantidad de data que se mueva, es cuestión de probabilidades porque puede que esa empresa publique una oferta laboral y ahí mismo se postule una persona que de verdad sirva para el cargo, así como puede pasar una semana o dos semanas sin que se postule alguien. Si contratas el servicio de búsqueda en la base de datos, es inmediato, ellos hacen un filtro, obtienen la data que necesitan.”
<b>Trabajosnet</b> “Depende del momento en el que publiquen los avisos.”
<b>ANÁLISIS</b> La mayoría de los portales opina que el tiempo de búsqueda dependerá del cargo solicitado y del momento en el que se realice la búsqueda, a diferencia de Bumeran que expresa que los resultados son casi inmediatos.

**Indicador: Precisión de la búsqueda**

<b>Tabla 5.3: De los resultados obtenidos en la búsqueda ¿qué proporción de candidatos escogidos por el cliente o solicitante del servicio son contratados porque cumplen con el perfil del cargo establecido por el mismo?</b>
<b>Bumeran</b> “45%, lo que significa que de cada 100 personas que son entrevistadas y que están buscando empleo a través de bumeran, 45 han sido colocadas.”
<b>Cv futuro</b> “En la mayoría de los casos el cliente encuentra el candidato”
<b>Ltj</b> “El buscador es muy bueno porque tienes varios campos para limitar tu búsqueda, pero si cumple o no con los requerimientos del cliente, como somos intermediarios y no estamos en contacto directo con el cliente, no te puedo dar una cifra exacta.”
<b>Perfilnet</b> “No lo sabemos.”
<b>Tugente</b> “No se tendríamos que hacer un estudio.”
<b>Trabajosnet</b> “Eso depende mucho del perfil también.”
<b>ANÁLISIS</b> El 50% de los entrevistados no tiene conocimiento de qué proporción de candidatos cumplen con el perfil establecido por las empresas clientes. Por otro lado, Trabajosnet dice que dependerá del perfil, Cv futuro afirma que el mayoría de los casos se encuentra el candidato y Bumeran tiene la certeza que el 45% de las veces el candidato cumple con el perfil.

**Indicador: Satisfacción del cliente**

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Tabla 5.4: ¿Cuál es el grado de satisfacción que obtienen los clientes al momento de utilizar los servicios del portal?</b>
<b>Bumeran</b> “La satisfacción es muy alta porque existe una alta calidad en el servicio, una respuesta rápida, confiable. Los currículos son muy buenos y eso es otro elemento de satisfacción para el cliente.”
<b>Cv futuro</b> “70%”
<b>Ltj</b> “No podría dar una cifra ya que no tenemos contacto directo con las empresas.”
<b>Perfilnet</b> “Nuestros clientes están muy satisfechos con la herramienta, prueba de ello es que muchos de nuestros clientes están desde hace mas de cuatro años con nosotros y la base de datos de clientes sigue en aumento.”
<b>Tugente</b> “Las empresas un 100%, las empresas están súper contentas con nuestro servicio.”
<b>Trabajosnet</b> “Depende de lo que el cliente quiere ubicar, generalmente es de 100%”
<b>ANÁLISIS</b> De los 6 portales entrevistados, 5 afirman que la satisfacción de los clientes en cuanto a la utilización de sus servicios es muy alta entre 70% y 100%. Sólo Ltj no tiene conocimiento de cuál es ese porcentaje de satisfacción.

**Indicador: Contratos**

**Eliminado:** 23<sup>¶</sup>  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela<sup>¶¶</sup>

<b>Tabla 5.5: De todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de éste servicio, ¿cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos por las empresas clientes?</b>
<p style="text-align: center;"><b>Bumeran</b></p> <p>“Esa pregunta es más difícil porque implicaría hacerle un seguimiento cosa que nosotros no hacemos.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Cvfuture</b></p> <p>“No tenemos ese dato. Los clientes mantienen una base de datos de elegibles y la siguen usando para otras búsquedas.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Ltj</b></p> <p>“En muchas oportunidades los clientes cerraron sus posiciones con gente de LTJ, pero por lo general las personas que utilizan éste medio al mismo tiempo siempre tienen otras fuentes para recibir currículos.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Perfilnet</b></p> <p>“No es posible determinarlo ya que nuestro éxito se basa en las identificaciones o despejes que se hagan de la base de datos y no en el número de contrataciones, pero si sabemos de manera informal que muchas contrataciones se hacen día a día a través de esta vía ya que muchas de las empresas que trabajan con nosotros nos utilizan como único medio de selección.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Tugente</b></p> <p>“Las empresas quedan contentas porque encuentran en nuestro portal a la persona para contratar, pero puede ocurrir que la empresa no encuentre a nadie a través de Internet, pero eso es ya falla de la empresa porque está buscando algún personal que no está o que no entra en lo que es la cultura de Internet.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Trabajosnet</b></p> <p>“Tengo estadísticas específicas de un cliente pero no las tengo aquí.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS</b></p> <p>Ninguno de los portales dio una respuesta específica en cuanto al porcentaje de éxito de contratación de candidatos.</p>

El análisis nos indica que los costos son muy diversos, cada portal ofrece paquetes diferentes en cuanto a cada servicio, algunos establecen los precios en la moneda local y otros en dólares americanos, los cuales oscilan entre los \$100 y los \$150 bimensuales. Los planes también pueden ser mensuales, trimestrales, semestrales o anuales. Por otro lado, se observó que los portales Perfilnet y Trabajosnet prestan el servicio de publicación de anuncios de empleo sin costo alguno, sólo cobran por el despeje de currículos, es decir, sólo cobran por otorgarle a la empresa cliente los datos del candidato para que puedan contactarlo.

**Eliminado:** 23¶  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela¶  
.

**Eliminado:** .

En lo referente al tiempo de respuesta es prácticamente inmediato. Si se realiza una búsqueda de currículos se pueden obtener candidatos al momento, por el contrario, si se publica una oferta de trabajo en la página del portal, el tiempo de respuesta dependerá del cargo y podría abarcar entre unas pocas horas y un par de días.

En cuanto a la precisión de la búsqueda, los entrevistados tienen diversas opiniones. El primero de ellos nos comenta que la precisión es del 45%; otros indican que es bastante sin mencionar ninguna cifra, y por último están aquellos que no manejan esa información y que no se atreven a decir una cifra exacta. Este resultado se puede comparar con la versión del artículo “Cualidades de un Reclutador on-line” expuesta en el Capítulo III del Marco Teórico, según la cual Internet proporciona herramientas muy eficaces para el reclutamiento de los candidatos más adecuados para la organización; es decir, no siempre se obtienen los resultados más ajustados a lo que busca la empresa.

En general, la tendencia es que los clientes muestran una alta satisfacción con respecto a los servicios ofrecidos por los portales. Ese porcentaje de satisfacción puede variar entre el 70% y el 100%. Prueba de esto es que cada día hay más empresas que se suman a ésta nueva tecnología para aprovechar sus virtudes.

En lo que se refiere a las contrataciones realizadas por las empresas a través del portal, las opiniones varían nuevamente, esto se debe básicamente a la mayoría de los portales no tiene conocimiento de las contrataciones que realiza la empresa por medio de éste servicio. Sin embargo, expresan que tienen un porcentaje de éxito bastante alto porque las empresas siguen incluyendo esta técnica en sus procesos de reclutamiento.

## ANÁLISIS DE EMPRESAS

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Eliminado:** 9  
9  
9

### Análisis 1. Dimensión: Tipos de modalidades de servicio

**Indicador: El portal como mediador**

<b>Tabla 1.1: ¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento, es decir, el portal actúa como mediador entre el candidato y la empresa contratante?</b>
<b>Empresa 1</b> “Sí, el portal nos ayuda a obtener los candidatos que necesitamos para los puestos vacantes”
<b>Empresa 2</b> “Sí, actúa como intermediario”
<b>Empresa 3</b> “Sí”
<b>Empresa 4</b> “Sí”
<b>Empresa 5</b> “Sí, actúa como intermediario”
<b>Empresa 6</b> “Sí, el portal es mediador entre nosotros y el individuo”
<b>Empresa 7</b> “Depende del caso y del puesto de trabajo, a veces el portal es mediador y otras no”
<b>Empresa 8</b> “No”
<b>Empresa 9</b> “Si”
<b>Empresa 10</b> “No, no es mediador”
<b>Empresa 11</b> “Si”
<b>Empresa 12</b> “Si, es como el intermediario entre los dos, tiene un papel importante”
<b>Empresa 13</b> “Si”
<b>Empresa 14</b> “Si”
<b>Empresa 15</b> “Si, hace de intermediario”
<b>Empresa 16</b> “Si”
<b>Empresa 17</b>

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

“Sí”
<b>Empresa 18</b> “Sí, el portal nos ayuda a contactar al candidato para poder hacer el reclutamiento”
<b>Empresa 19</b> “Sí”
<b>Empresa 20</b> “Sí”
<b>Empresa 21</b> “Sí, es el intermediario entre nosotros y el candidato”
<b>Empresa 22</b> “Sí”
<b>Empresa 23</b> “Sí, el portal actúa como mediador”
<b>Empresa 24</b> “Sí, por supuesto”
<b>Empresa 25</b> “Sí, es 100% mediador”
<b>Empresa 26</b> “Sí”
<b>Empresa 27</b> “Sí”
<b>Empresa 28</b> “Sí, sí es un mediador”
<b>Empresa 29</b> “Sí”
<b>Empresa 30</b> “Sí por supuesto”
<b>Empresa 31</b> “Sí”
<b>Empresa 32</b> “Sí, sí es mediador”
<b>Empresa 33</b> “Sí, es 100% mediador”
<b>Empresa 34</b> “Sí”
<b>Empresa 35</b> “Sí”
<b>Empresa 36</b> “Sí”
<b>Empresa 37</b> “Sí”
<b>Empresa 38</b> “Sí”
<b>Empresa 39</b> “Sí, es el que intermediario entre el candidato y la empresa”
<b>Empresa 40</b>

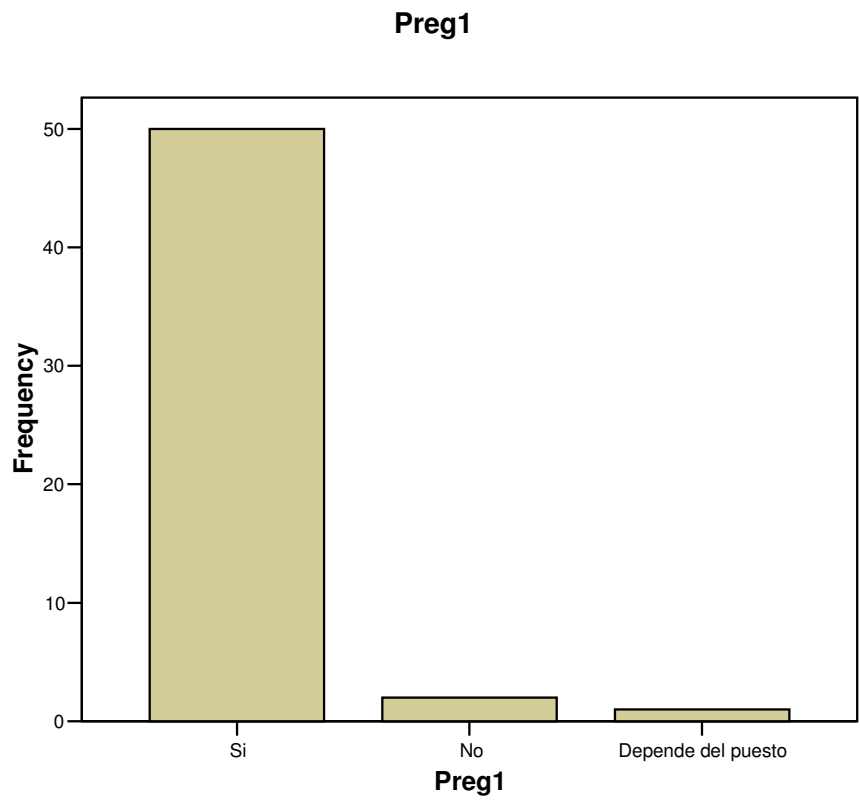
**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

“Sí”
<b>Empresa 41</b> “Sí”
<b>Empresa 42</b> “Sí”
<b>Empresa 43</b> “Sí, por supuesto, actúa como mediador entre nosotros y el candidato”
<b>Empresa 44</b> “Sí”
<b>Empresa 45</b> “Sí”
<b>Empresa 46</b> “Sí, ellos nos ayudan a buscar el candidato correcto”
<b>Empresa 47</b> “Sí”
<b>Empresa 48</b> “Sí, por supuesto”
<b>Empresa 49</b> “Sí”
<b>Empresa 50</b> “Sí, siempre es el portal el que nos ayuda a contactar al candidato”
<b>Empresa 51</b> “Sí”
<b>Empresa 52</b> “Sí”
<b>Empresa 53</b> “Sí”
<b>ANÁLISIS</b> De las 53 empresas entrevistadas, 50 afirman que el portal actúa como mediador entre ellas y los postulantes al cargo. Dos dicen que el portal no es mediador y sólo una opina que depende del cargo.



**Eliminado:** 23  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las  
modalidades de servicio de los  
portales de búsqueda de empleo en  
Venezuela

**Gráfico 1. El portal como mediador I**



**Eliminado:** 23¶  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela¶

**Eliminado:** ¶  
 ¶  
 ¶

<b>Tabla 1.2: ¿Qué ventajas le ofrece esta modalidad de servicio a Ud. como cliente?</b>
<b>Empresa 1</b> “Rapidez y agilidad en la búsqueda principalmente”
<b>Empresa 2</b> “Evitan las publicaciones en prensa, se colocan descripciones, disminuye el volumen de papel”
<b>Empresa 3</b> “Nos proporciona una base de datos muy completa que permite filtrar a los candidatos, la información es estándar”
<b>Empresa 4</b> “Es mejor para cargos de perfil muy alto”
<b>Empresa 5</b> “Es como un filtro, ayuda a filtrar a los candidatos no deseados”
<b>Empresa 6</b> “Nos permite renovar nuestro archivo de cv con material actualizado, la respuesta es prácticamente inmediata y es más barato”
<b>Empresa 7</b> “Filtra a los candidatos, tiene una base de datos muy completa, la información está estandarizada”
<b>Empresa 8</b> No Aplica
<b>Empresa 9</b> “Base de datos actualizada y amplia”
<b>Empresa 10</b> No Aplica
<b>Empresa 11</b> “Lo principal sería la rapidez y agilidad que aporta al proceso de reclutamiento”
<b>Empresa 12</b> “Base de datos completa, filtrar a los candidatos, la información es muy fácil de revisar”
<b>Empresa 13</b> “Economía y rapidez básicamente”
<b>Empresa 14</b> “Agilidad, rapidez”
<b>Empresa 15</b> “Ninguna, es una fuente más de empleo”
<b>Empresa 16</b> “Base de datos muy nutrida y grande, la información es estándar, tiene unos filtros muy buenos para conseguir candidatos adecuados”
<b>Empresa 17</b> “Una ventaja serían los filtros que utilizan que permiten obtener los perfiles de los candidatos más adecuados; también que poseen una base de datos muy grande y completa”
<b>Empresa 18</b> “Base de datos nutrida, hay muchas opciones; filtros muy buenos, la información está estandarizada, es fácil de usar”
<b>Empresa 19</b>

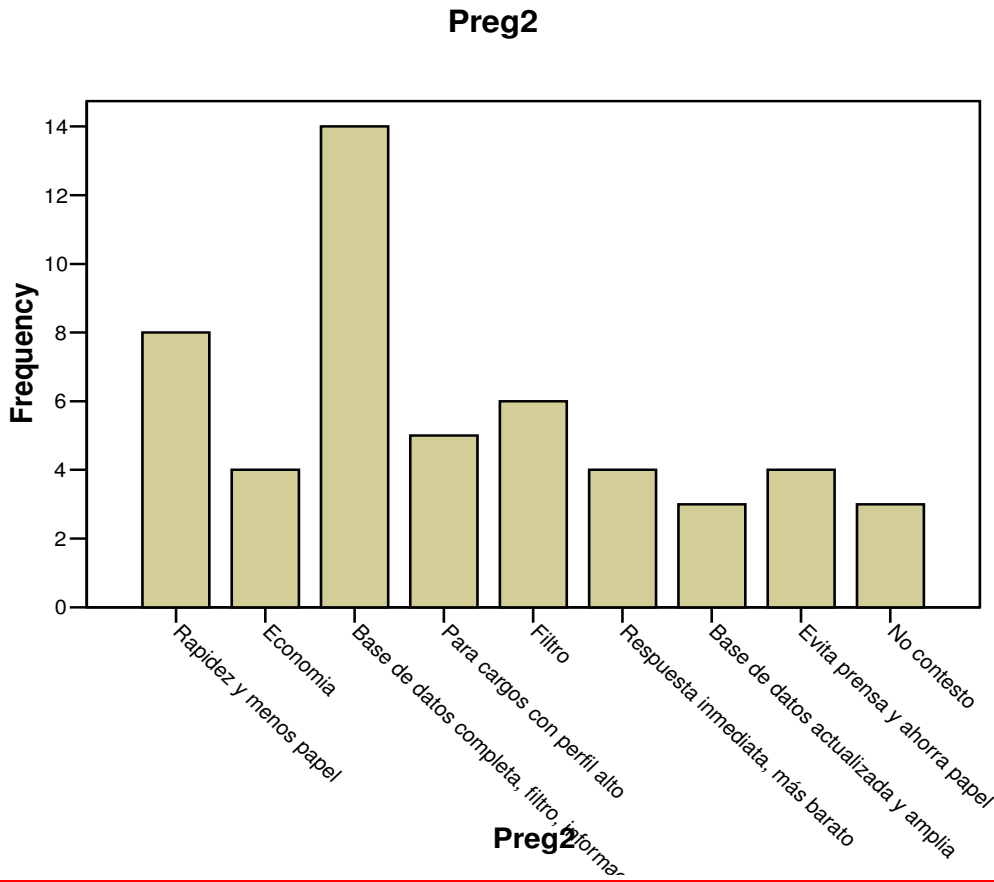
**Eliminado:** 23¶  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela¶¶

“Se consigue mucha información, muchos currículos buenos que ayudan a tener una base de datos muy completa”
<b>Empresa 20</b> “Base de datos completa, buenos filtros”
<b>Empresa 21</b> “La búsqueda se hace más rápida y fácil”
<b>Empresa 22</b> “Base de datos muy completa, la información está estandarizada”
<b>Empresa 23</b> “Bajos costos y rapidez en el proceso”
<b>Empresa 24</b> “Básicamente agilidad y más rapidez en la búsqueda”
<b>Empresa 25</b> “La respuesta es inmediata y se obtiene a un menor precio. Esto permite actualizar y renovar nuestro banco de currículos”
<b>Empresa 26</b> “Es como un filtro”
<b>Empresa 27</b> “Permite actualizar los currículos, la respuesta es inmediata y es más barato que los otros medios”
<b>Empresa 28</b> “Bueno, se evitan las publicaciones en prensa, se colocan descripciones, esto ayuda en la disminución del volumen de papel”
<b>Empresa 29</b> “Base de datos completa, filtra los candidatos que no cumplen con el perfil, la información es de fácil manejo”
<b>Empresa 30</b> “Funciona muy bien si se están buscando empleados para cargos altos”
<b>Empresa 31</b> “Para cargos de perfil muy alto es mejor”
<b>Empresa 32</b> “Los filtros que utilizan son muy buenos”
<b>Empresa 33</b> “La base de datos está actualizada y es muy amplia”
<b>Empresa 34</b> “Ninguna en particular”
<b>Empresa 35</b> “Es menos costoso que un anuncio en prensa y la respuesta es casi inmediata. Se reciben muchos currículos buenos que permiten actualizar el archivo de elegibles”
<b>Empresa 36</b> “Ayuda mucho cuando se necesitan trabajadores para altos cargos”
<b>Empresa 37</b> “Economía y rapidez principalmente”
<b>Empresa 38</b> “Los filtros que utilizan, permiten tener mejores resultados”
<b>Empresa 39</b>

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

“Es como un filtro muy grande y eficiente”
<b>Empresa 40</b>
“Rapidez y agilidad en la búsqueda, si, básicamente esas dos son las ventajas”
<b>Empresa 41</b>
“Base de datos completa, filtrar a los candidatos, la información es estándar”
<b>Empresa 42</b>
“Base de datos muy nutrida, con muchos candidatos, los filtros ayudan a encontrar a los más adecuados para el cargo”
<b>Empresa 43</b>
“La base de datos es muy amplia y casi siempre está actualizada”
<b>Empresa 44</b>
“Ninguna”
<b>Empresa 45</b>
“Es como un gran filtro que permite obtener justo lo que se necesita”
<b>Empresa 46</b>
“Se evitan o disminuyen las publicaciones en prensa, disminuye el volumen de papel en la oficina, uno puede buscar justo lo que necesita”
<b>Empresa 47</b>
“Ofrece bajos costos y rapidez en la búsqueda”
<b>Empresa 48</b>
“Es mejor para cargos altos, de mayor requerimientos”
<b>Empresa 49</b>
“Rapidez, agilidad”
<b>Empresa 50</b>
“Agiliza el proceso de búsqueda, es más rápido que los demás”
<b>Empresa 51</b>
“Base de datos completa, filtra a los candidatos”
<b>Empresa 52</b>
“Disminuye el volumen de papel en la empresa, se evitan las publicaciones en la prensa local, se colocan descripciones de lo que uno quiere específicamente”
<b>Empresa 53</b>
“La base de datos está muy completa, de ahí se filtran a los candidatos que uno desee, la información es estándar, no hay problemas”
<b>ANÁLISIS</b>
La ventaja más mencionada se refiere a que es una base de datos muy completa y nutrida, posee un buen sistema de filtraje de candidatos y que la información es estándar. La rapidez y la disminución del uso del papel, así como un abaratamiento de los costos son otras de las ventajas más mencionadas.

**Gráfico 2. El portal como mediador II**



**Eliminado:** 23¶  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela¶

**Eliminado:** ¶  
¶

**Tabla 1.3: ¿Cuáles son los inconvenientes que se podrían presentar al momento de contratar éste servicio?**

<b>Empresa 1</b> “Ninguno”
<b>Empresa 2</b> “Puede llegar todo tipo de candidatos”
<b>Empresa 3</b> “El tipo de personal que se puede conseguir es muy bajo”
<b>Empresa 4</b> “No siempre se consiguen los candidatos que uno busca”
<b>Empresa 5</b> “La falta de actualización de los currículos, muchos de ellos están en desuso”
<b>Empresa 6</b> “La falta de actualización de los currículos es la falla más importante”
<b>Empresa 7</b> “Llegan todo tipo de candidatos”
<b>Empresa 8</b> No Aplica
<b>Empresa 9</b> “Falta de actualización del portal”
<b>Empresa 10</b> No Aplica
<b>Empresa 11</b> “La base de datos no está en nuestro poder, no tenemos garantía de que la información sea auténtica”
<b>Empresa 12</b> “Ninguno, es muy bueno”
<b>Empresa 13</b> “Que pueden llegar todo tipo de candidatos, no solamente los que uno quiere”
<b>Empresa 14</b> “Se cae el sistema”
<b>Empresa 15</b> “Es para personal especializado, no siempre están actualizadas las bases de datos”
<b>Empresa 16</b> “Hasta ahora ninguno”
<b>Empresa 17</b> No Aplica
<b>Empresa 18</b> “Falta de conocimiento de Internet por parte del público, no todos saben cómo manejar una computadora”
<b>Empresa 19</b> “A veces se cae el sistema”
<b>Empresa 20</b>

**Eliminado:** 23¶  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela¶¶

“Que no llega a todo el público que uno quisiera”
<b>Empresa 21</b> “Ninguno en particular”
<b>Empresa 22</b> “La principal es la falta de actualización”
<b>Empresa 23</b> “Ninguno”
<b>Empresa 24</b> “Se cae el sistema”
<b>Empresa 25</b> “Ninguno”
<b>Empresa 26</b> “La falta de actualización”
<b>Empresa 27</b> “El tipo de personal que se puede conseguir es de muy bajo nivel”
<b>Empresa 28</b> “La base de datos no nos pertenece, no tenemos garantía de que funcione correctamente”
<b>Empresa 29</b> “Que se cae el sistema”
<b>Empresa 30</b> “Se cae el sistema”
<b>Empresa 31</b> “Hay mucha gente que no sabe utilizar Internet”
<b>Empresa 32</b> “No llega a todo el público”
<b>Empresa 33</b> “No siempre se consiguen los candidatos que se buscan”
<b>Empresa 34</b> “Falta de actualización de los cv”
<b>Empresa 35</b> “Falta de actualización”
<b>Empresa 36</b> “No siempre se consiguen los que se está buscando”
<b>Empresa 37</b> “La falta de actualización sería la única desventaja, de resto está muy bien”
<b>Empresa 38</b> “Llegan todo tipo de candidatos a la empresa”
<b>Empresa 39</b> “La base de datos no siempre está actualizada, muchas personas se inscriben y no vuelven a revisar sus datos por mucho tiempo”
<b>Empresa 40</b> “Que se cae el sistema, ya me ha pasado”
<b>Empresa 41</b> “No tenemos garantías de que lo que vemos sea real; nos gustaría que la base de datos nos perteneciera”
<b>Empresa 42</b>

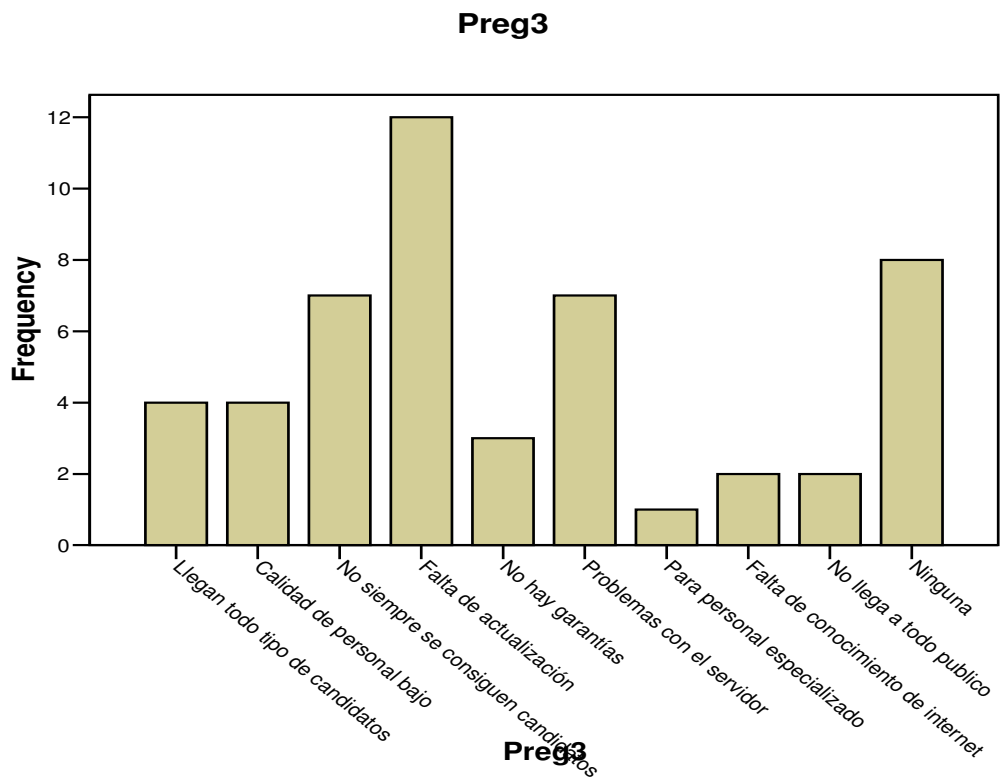
**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

“Muchas veces no se consiguen a los candidatos adecuados”
<b>Empresa 43</b>
“El tipo de personal que se puede conseguir es de muy bajo nivel”
<b>Empresa 44</b>
“Ninguno”
<b>Empresa 45</b>
“La falta de actualización de los currículos”
<b>Empresa 46</b>
“No siempre se consiguen los perfiles que se buscan”
<b>Empresa 47</b>
“A veces no se obtienen los candidatos adecuados para el cargo”
<b>Empresa 48</b>
“Algunas veces se cae el sistema”
<b>Empresa 49</b>
“Ninguno en particular”
<b>Empresa 50</b>
“El tipo de personal que se puede conseguir es muy bajo”
<b>Empresa 51</b>
“No siempre se consiguen los candidatos”
<b>Empresa 52</b>
“Falta de actualización, muchas veces la persona ni existe o ya está trabajando”
<b>Empresa 53</b>
“Falta de actualización de la base de datos”
<b>ANÁLISIS</b>
Las desventajas que más se presentan son la falta de actualización, problemas con el servidor y que no llega a todas las personas. Otra respuesta muy mencionada fue que no existe ninguna desventaja.



Eliminado: 23  
Barrios / Leñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Gráfico 3. El portal como mediador III**



**Eliminado:** 23¶  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela¶

La tendencia general observada es que las empresas clientes consideran que el portal actúa como mediador entre ellas y los postulantes a los cargos. No obstante, existen dos empresas que señalan que no pueden establecer contacto directo con el candidato si no es por medio del portal, y otra que explica que éste actúa como mediador dependiendo del tipo de cargo que se está ofreciendo. Esta última información se puede comparar con lo expuesto por Natacha Trebucq en el Capítulo III del Marco Teórico, según la cual esta nueva herramienta de reclutamiento de candidatos debe permitir a la empresa obtener un mayor número de postulantes en un menor tiempo sin preocuparse por la interposición de terceros.

**Eliminado:** ¶  
¶

En lo referente a las ventajas que provee la utilización de éste servicio, las empresas clientes proporcionaron distintas respuestas. Se puede advertir que un gran porcentaje de las mismas indicó que la principal ventaja que se obtiene es el hecho de contar con una base de datos completa que, por medio de un filtro, les permite hacer una búsqueda más especializada al momento de utilizar el portal.

No obstante, otras ventajas fueron señaladas al momento de realizar la entrevista; entre ellas se encuentra la rapidez y agilidad que brinda el servicio al momento de realizar una búsqueda, así como también la economía que éste le proporciona a la empresa. Los clientes de los portales toman muy en cuenta el hecho de que los servicios que éste les ofrece tienen un costo más bajo que el ofrecido por los otros medios de reclutamiento externo. Este resultado confirma la opinión suministrada por Vanesa Bastardo (Gerente Rubro Empleo, El Universal), según la cual, los portales permiten ofrecer una mejor asistencia a las empresas a un menor costo, de igual manera que disminuyen el grado de dificultad al momento de utilizar el servicio. (Véase Capítulo III [del Marco Teórico](#))

Adicionalmente, se señaló como otra ventaja importante el hecho de que los servicios de mediador que ofrece el portal les permite a las empresas clientes disminuir en gran medida el uso del papel dentro de sus instalaciones, ya que le permite almacenar toda la información

que necesitan en una base de datos automatizada. De igual forma, se mencionó la renovación del archivo de currículos como cualidad importante de éste servicio.

Sin embargo, de acuerdo a lo observado en el análisis, algunas empresas indicaron que éste servicio no les proporciona ninguna ventaja en particular a su proceso de reclutamiento, éste es visto sólo como otra fuente de ingreso de candidatos a la compañía. Esta última información se puede confirmar con lo expuesto por Sastre y Aguilar en el Capítulo II del Marco Teórico, según los cuales el método de reclutamiento externo es sólo una fuente alternativa para atraer candidatos a la empresa.

En cuanto a las desventajas que presenta éste servicio, los entrevistados tienen diversas opiniones, entre ellas la más señalada es la falta de actualización de los datos personales y profesionales de los candidatos, inconveniente que no les permite conocer apropiadamente las cualidades de dichos individuos. Igualmente, está el hecho de que en los portales se postulan todo tipos de candidatos, situación que impide a las empresas tener alguna garantía de la autenticidad de los datos obtenidos.

De igual manera, se señalaron los problemas tecnológicos o de servidor, y la falta de conocimiento de Internet por parte de un porcentaje de la población de posibles candidatos como desventajas al momento de contratar éste servicio, asimismo hay empresas que alegan que éste servicio no llega a todo el público demandante, situación que limita la búsqueda a solo ciertos tipos de cargo, por lo general de alto rango. Esto se confirma con lo dicho por Gómez-Mejía en el Capítulo II del Marco Teórico, según el cual las empresas deben realizar una planificación de los Recursos Humanos para luego comparar y establecer el método más efectivo de acuerdo al cargo que se esté solicitando.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Eliminado:** ¶

**Eliminado:** ¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶

**Análisis 2. Dimensión: Tipos de modalidades de servicio**

**Indicador: El portal como vendedor**

<b>Tabla 2.1: ¿El portal le ofrece servicios de uso de base de datos propias a Ud. como empresa cliente?</b>
<b>Empresa 1</b> No Aplica
<b>Empresa 2</b> No Aplica
<b>Empresa 3</b> No Aplica
<b>Empresa 4</b> No Aplica
<b>Empresa 5</b> “Si, usamos el servicio ASP”
<b>Empresa 6</b> No Aplica
<b>Empresa 7</b> No Aplica
<b>Empresa 8</b> No Aplica
<b>Empresa 9</b> “Tenemos un link directo con la empresa”
<b>Empresa 10</b> No Aplica
<b>Empresa 11</b> “Si, tenemos ese servicio”
<b>Empresa 12</b> No Aplica
<b>Empresa 13</b> No Aplica
<b>Empresa 14</b> No Aplica
<b>Empresa 15</b> No Aplica
<b>Empresa 16</b> “Sí, sí lo usamos, es como una página propia”
<b>Empresa 17</b> No Aplica

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

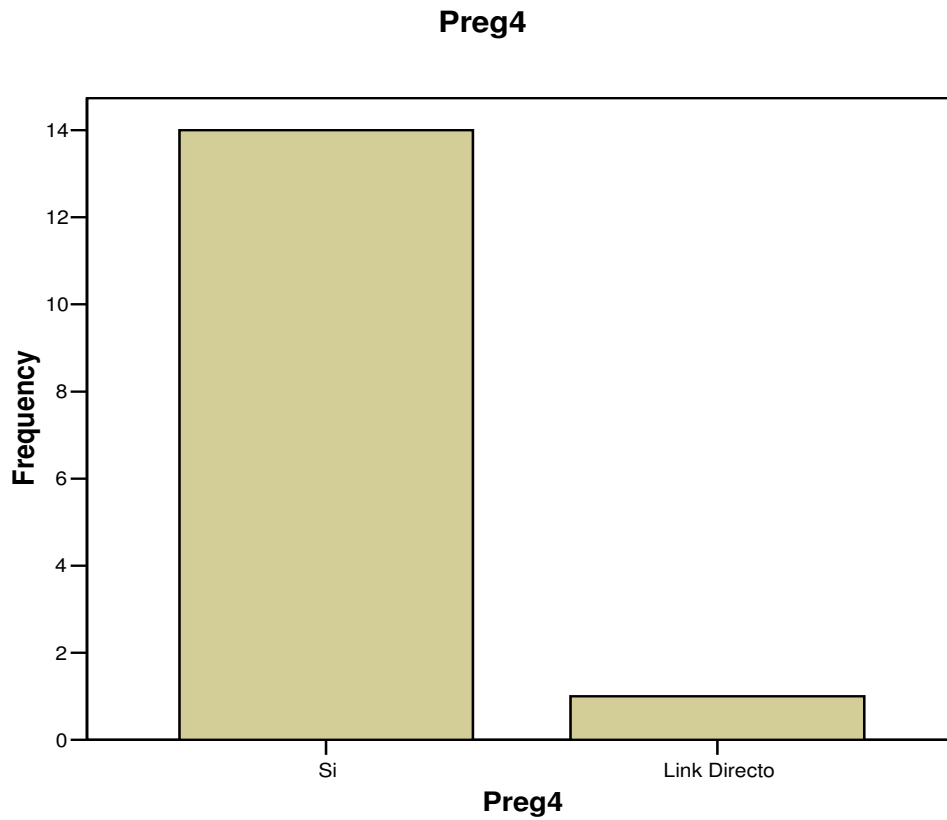
<b>Empresa 18</b> No Aplica
<b>Empresa 19</b> "Sí"
<b>Empresa 20</b> No Aplica
<b>Empresa 21</b> No Aplica
<b>Empresa 22</b> No Aplica
<b>Empresa 23</b> No Aplica
<b>Empresa 24</b> "Sí"
<b>Empresa 25</b> No Aplica
<b>Empresa 26</b> No Aplica
<b>Empresa 27</b> No Aplica
<b>Empresa 28</b> "Sí"
<b>Empresa 29</b> No Aplica
<b>Empresa 30</b> No Aplica
<b>Empresa 31</b> "Sí"
<b>Empresa 32</b> "Sí, sí lo tenemos"
<b>Empresa 33</b> No Aplica
<b>Empresa 34</b> No Aplica
<b>Empresa 35</b> No Aplica
<b>Empresa 36</b> No Aplica
<b>Empresa 37</b> No Aplica
<b>Empresa 38</b> "Sí, la empresa tiene su propia página para recepción de currículos"
<b>Empresa 39</b> "Sí"
<b>Empresa 40</b> No Aplica

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 41</b> “Sí lo tenemos”
<b>Empresa 42</b> “Sí”
<b>Empresa 43</b> “Sí”
<b>Empresa 44</b> “Sí, es como una página extra de la empresa”
<b>Empresa 45</b> No Aplica
<b>Empresa 46</b> No Aplica
<b>Empresa 47</b> No Aplica
<b>Empresa 48</b> No Aplica
<b>Empresa 49</b> No Aplica
<b>Empresa 50</b> No Aplica
<b>Empresa 51</b> No Aplica
<b>Empresa 52</b> No Aplica
<b>Empresa 53</b> No Aplica
<b>ANÁLISIS</b> Un poco más del 70% de las empresas no utiliza éste servicio, una de ellas posee un link directo y la suma restante alquila el ASP.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Gráfico 4. El portal como vendedor I**



<b>Tabla 2.2: ¿Qué ventajas le ofrece esta modalidad de servicio a Ud. como cliente?</b>
<b>Empresa 1</b> No Aplica
<b>Empresa 2</b> No Aplica
<b>Empresa 3</b> No Aplica
<b>Empresa 4</b> No Aplica
<b>Empresa 5</b> “Usamos muchísimo menos papel, es de fácil ubicación, me gusta porque el candidato muestra interés por la empresa”
<b>Empresa 6</b> No Aplica
<b>Empresa 7</b> No Aplica
<b>Empresa 8</b> No Aplica
<b>Empresa 9</b> “Bueno, que puedo ver a las personas postuladas para cada cargo”
<b>Empresa 10</b> No Aplica
<b>Empresa 11</b> “Es más nutrida que otras bases de datos”
<b>Empresa 12</b> No Aplica
<b>Empresa 13</b> No Aplica
<b>Empresa 14</b> No Aplica
<b>Empresa 15</b> No Aplica
<b>Empresa 16</b> “Es mucho más completa y nutrida”
<b>Empresa 17</b> No Aplica
<b>Empresa 18</b> No Aplica
<b>Empresa 19</b> “Es una base de datos muy nutrida, se tienen muchas opciones a la hora de escoger”



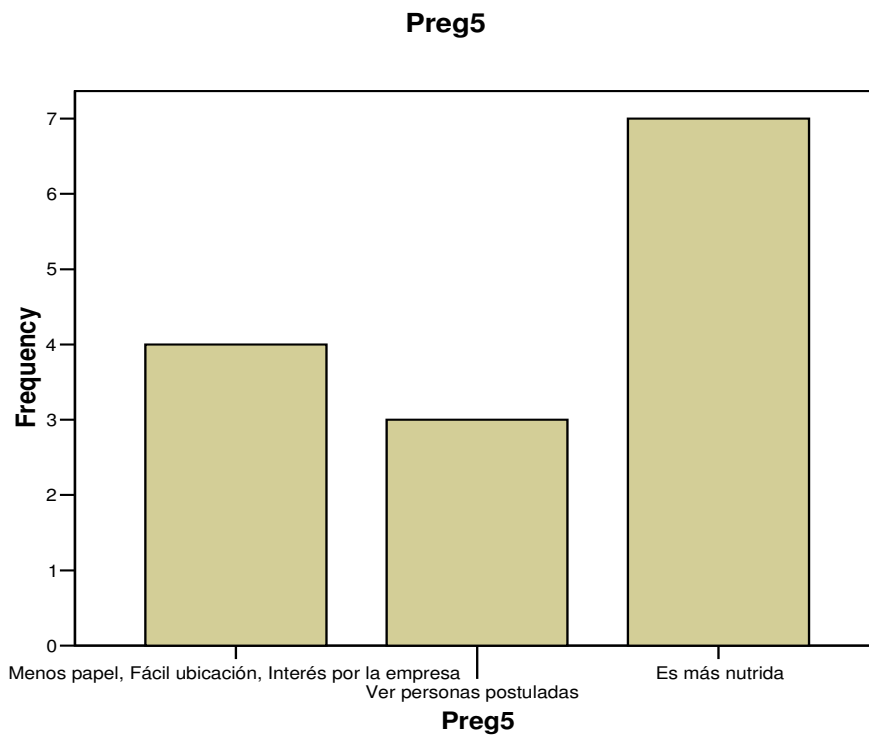
**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 20</b> No Aplica
<b>Empresa 21</b> No Aplica
<b>Empresa 22</b> No Aplica
<b>Empresa 23</b> No Aplica
<b>Empresa 24</b> No Aplica
<b>Empresa 25</b> No Aplica
<b>Empresa 26</b> No Aplica
<b>Empresa 27</b> No Aplica
<b>Empresa 28</b> “El candidato muestra algún tipo de interés de trabajar para la empresa, ha disminuido la cantidad de papel, es de muy fácil ubicación para los que buscan trabajo”
<b>Empresa 29</b> No Aplica
<b>Empresa 30</b> No Aplica
<b>Empresa 31</b> “Es más nutrida, más completa porque es sólo para nosotros”
<b>Empresa 32</b> “Es muy completa, se consigue de todo”
<b>Empresa 33</b> No Aplica
<b>Empresa 34</b> No Aplica
<b>Empresa 35</b> No Aplica
<b>Empresa 36</b> No Aplica
<b>Empresa 37</b> No Aplica
<b>Empresa 38</b> “Se reduce el uso del papel, es de fácil ubicación, me gusta porque de alguna manera uno sabe que el postulante quiere trabajar para nosotros, demuestra interés por la empresa”
<b>Empresa 39</b> “La base de datos tiene muchas opciones para elegir, hay mucha gente postulada”
<b>Empresa 40</b> No Aplica
<b>Empresa 41</b> “Que se pueden ver las personas que se han postulado a un cargo”

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 42</b> “Bueno, que cuando se tiene alguna oferta se pueden ver a todas las personas que están interesadas en ella, a todos lo postulantes”
<b>Empresa 43</b> “El candidato demuestra interés por la empresa, se usa menos papel, es de fácil ubicación”
<b>Empresa 44</b> “Es más nutrida que la otra”
<b>Empresa 45</b> No Aplica
<b>Empresa 46</b> No Aplica
<b>Empresa 47</b> No Aplica
<b>Empresa 48</b> No Aplica
<b>Empresa 49</b> No Aplica
<b>Empresa 50</b> No Aplica
<b>Empresa 51</b> No Aplica
<b>Empresa 52</b> No Aplica
<b>Empresa 53</b> No Aplica
<b>ANÁLISIS</b> De las 14 empresas que utilizan el servicio ASP, el 50% afirma que la mayor ventaja es que la base de datos es más nutrida, luego se encuentra, disminución del uso de papel, la fácil ubicación de los candidatos y que las personas postuladas demuestran interés por la empresa.

**Gráfico 5. El portal como vendedor II**



<b>Tabla 2.3: ¿Cuáles son los inconvenientes dificultades, desventajas que se podrían presentar al momento de contratar éste servicio?</b>
<b>Empresa 1</b> No Aplica
<b>Empresa 2</b> No Aplica
<b>Empresa 3</b> No Aplica
<b>Empresa 4</b> No Aplica
<b>Empresa 5</b> “La poca publicidad que recibe la página de la empresa”
<b>Empresa 6</b> No Aplica
<b>Empresa 7</b> No Aplica
<b>Empresa 8</b> No Aplica
<b>Empresa 9</b> “Bueno, no se pueden ver las personas postuladas para el cargo”
<b>Empresa 10</b> No Aplica
<b>Empresa 11</b> “La base de datos no nos pertenece, sabes, así que no tenemos garantía de que eso sea verdad”
<b>Empresa 12</b> No Aplica
<b>Empresa 13</b> No Aplica
<b>Empresa 14</b> No Aplica
<b>Empresa 15</b> No Aplica
<b>Empresa 16</b> “No clasifica los perfiles por la fecha de ingreso, cada vez que ingresamos tenemos que buscar desde el principio sin saber cuál fue el último que revisamos”
<b>Empresa 17</b> No Aplica
<b>Empresa 18</b> No Aplica
<b>Empresa 19</b>

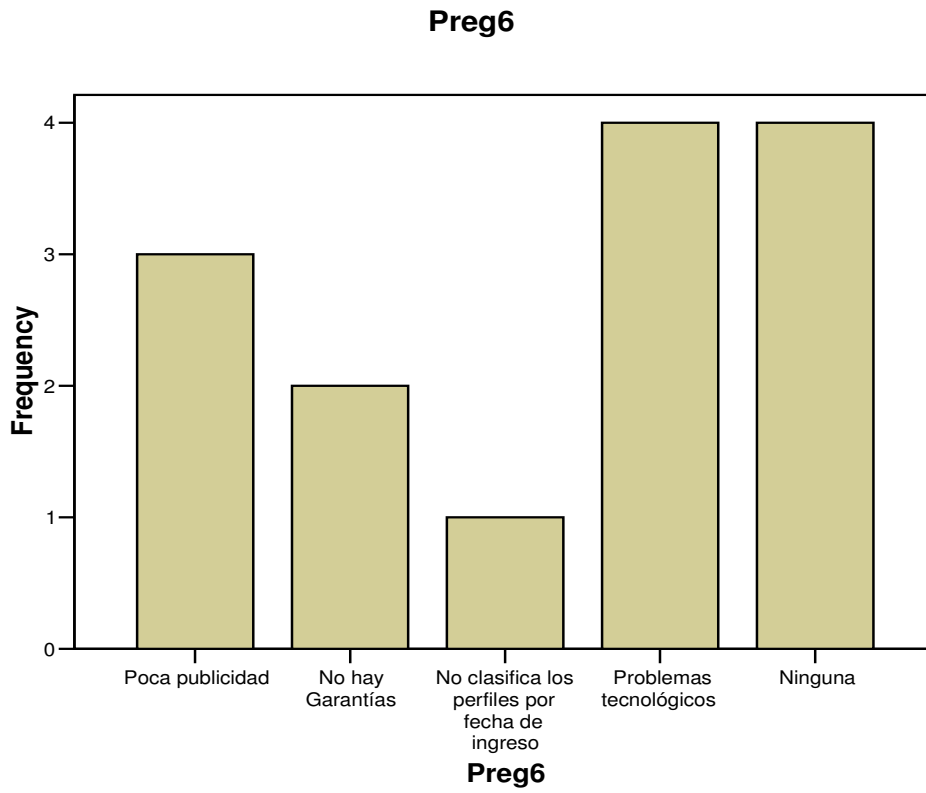
**Eliminado:** 23¶  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela¶¶

“Principalmente los problemas tecnológicos, de resto está muy bien”
<b>Empresa 20</b> No Aplica
<b>Empresa 21</b> No Aplica
<b>Empresa 22</b> No Aplica
<b>Empresa 23</b> No Aplica
<b>Empresa 24</b> No Aplica
<b>Empresa 25</b> No Aplica
<b>Empresa 26</b> No Aplica
<b>Empresa 27</b> No Aplica
<b>Empresa 28</b> “La página no tiene tanta publicidad como la del portal”
<b>Empresa 29</b> No Aplica
<b>Empresa 30</b> No Aplica
<b>Empresa 31</b> “Yo diría que los problemas tecnológicos, problemas con el servidor”
<b>Empresa 32</b> “No tenemos la garantía de que la información sea verdadera, tenemos que confiar en lo que nos diga el portal”
<b>Empresa 33</b> No Aplica
<b>Empresa 34</b> No Aplica
<b>Empresa 35</b> No Aplica
<b>Empresa 36</b> No Aplica
<b>Empresa 37</b> No Aplica
<b>Empresa 38</b> “Problemas con el servidor, a veces se cae”
<b>Empresa 39</b> “Ninguna”
<b>Empresa 40</b> No Aplica
<b>Empresa 41</b> “Hasta ahora ninguna”

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 42</b> “No, ninguna”
<b>Empresa 43</b> “Yo diría los problemas tecnológicos, una vez no podíamos ingresar a la página”
<b>Empresa 44</b> “La gente no tiene conocimiento de que tenemos una página propia, no saben que existe”
<b>Empresa 45</b> No Aplica
<b>Empresa 46</b> No Aplica
<b>Empresa 47</b> No Aplica
<b>Empresa 48</b> No Aplica
<b>Empresa 49</b> No Aplica
<b>Empresa 50</b> No Aplica
<b>Empresa 51</b> No Aplica
<b>Empresa 52</b> No Aplica
<b>Empresa 53</b> No Aplica
<b>ANÁLISIS</b> La desventaja más mencionada es la referente a los inconvenientes tecnológicos, seguida de poca publicidad. Otra respuesta muy mencionada fue que no presenta ninguna desventaja.

**Gráfico 6. El portal como vendedor III**



**Eliminado:** 23¶  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela¶

El análisis nos indica que más del 70% de las empresas entrevistadas no utilizan el servicio de base de datos propia o ASP, por esta razón no nos pudieron proporcionar las ventajas e inconvenientes que se obtienen al momento de contratarlo. Sin embargo, existe un pequeño grupo de clientes que sí lo utilizan (28,3%) y que consideran que el portal, además de mediador, también actúa como vendedor al ofrecer sus servicios, situación que confirma lo descrito en el artículo “Introducción a los sistemas ASP para la gestión de reclutamiento en línea” según la cual el portal le vende a la empresa la tecnología para que ésta posea una página web propia que permite a los candidatos ingresar y formar parte de la base de datos (Ver Capítulo III [del Marco Teórico](#))

**Eliminado:** ¶

Éste grupo hizo mención de algunas de las ventajas que ofrece el portal, entre las cuales las más señaladas fueron el hecho de que el candidato muestra interés en trabajar para la compañía, y de que se produce una disminución de la cantidad de papel utilizado dentro de las instalaciones. Asimismo, se mencionó la facilidad de ubicación de candidatos al momento de realizar el proceso de reclutamiento como otra ventaja importante. Adicionalmente, se señalaron la facilidad para ver a las personas postuladas a los cargos y el hecho de que la base de datos es muy nutrida como dos cualidades significativas al momento de contratar el servicio de vendedor

En cuanto a los inconvenientes que pudiera presentar la adquisición de esta modalidad de servicio, las empresas clientes expresaron diversas opiniones. Los problemas tecnológicos, tales como la caída del servidor, fueron los más señalados dentro del pequeño grupo (28,6% [de los entrevistados](#)), seguido por la poca publicidad que tiene la página web de la empresa que nos les permite obtener la cantidad de postulantes deseados (21,4%). También fue mencionado el hecho de que las empresas no tienen garantías de que los currículos que ellos obtengan por éste medio sean de comprobada autenticidad. No obstante, hubo tres (3) empresas que señalaron que no ven ningún inconveniente en la utilización de éste servicio, y opinan que es muy completo.



**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Eliminado:** ¶

### Análisis 3. Dimensión: Tipos de modalidades de servicio

**Indicador: El portal como difusor**

<b>Tabla 3.1: ¿Sus ofertas de trabajo son expuestas al público y bajo qué modalidad (Prensa escrita o Página Principal del portal)?</b>
<b>Empresa 1</b> “Sí, en la página principal del portal”
<b>Empresa 2</b> “Sí, publicamos en el portal”
<b>Empresa 3</b> “Si, nosotros ponemos los anuncios en el portal”
<b>Empresa 4</b> “Si, en la página principal del portal”
<b>Empresa 5</b> “No”
<b>Empresa 6</b> “Utilizamos ambas formas de publicación, portal y prensa”
<b>Empresa 7</b> “Publicamos en la página principal, ahí se ven nuestras ofertas”
<b>Empresa 8</b> “Sí, ellos tienen un servicio para publicar en la página principal, nosotros a veces lo usamos”
<b>Empresa 9</b> “Muchas veces publicamos las ofertas en el home del portal”
<b>Empresa 10</b> “Si, ambos”
<b>Empresa 11</b> “No, no utilizamos ese servicio”
<b>Empresa 12</b> “Si, son expuestas en la página principal del portal”
<b>Empresa 13</b> “No, no usamos eso”
<b>Empresa 14</b> “Si, la página principal del portal trabaja como la prensa pero más rápido”
<b>Empresa 15</b> “Si, en la página principal se pueden ver nuestras vacantes”
<b>Empresa 16</b> “Si, página principal del portal”
<b>Empresa 17</b> “Si, en la página principal del portal”

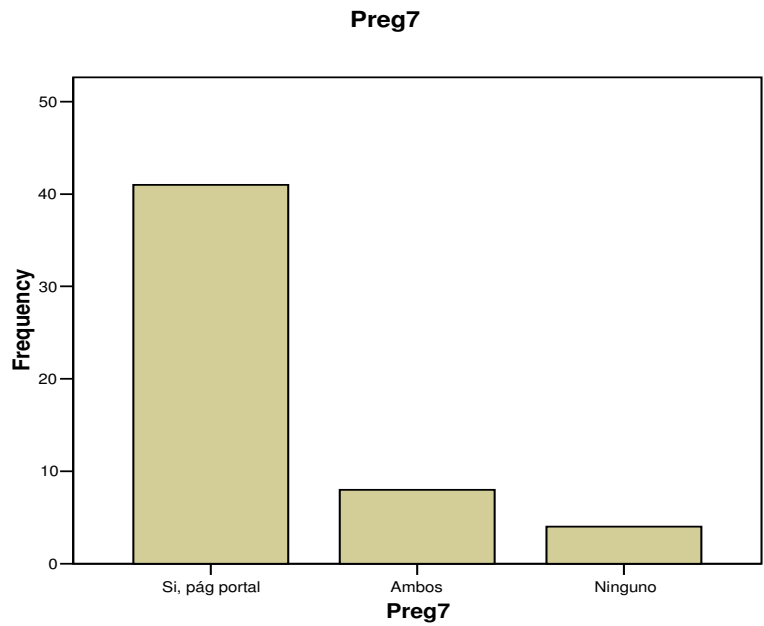
**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 18</b> “Si, la página principal del portal”
<b>Empresa 19</b> “Publicamos en la página principal, ahí se pueden ver nuestras ofertas”
<b>Empresa 20</b> “Si, las ofertas se ven en la página principal del portal”
<b>Empresa 21</b> “Si, son expuestas en el home del portal, ya no utilizamos prensa”
<b>Empresa 22</b> “Sí, en la página principal del portal”
<b>Empresa 23</b> “No”
<b>Empresa 24</b> “Si, ambos”
<b>Empresa 25</b> “Sí, ellos tienen un servicio para publicar en la página principal”
<b>Empresa 26</b> “Si, página principal del portal”
<b>Empresa 27</b> “Muchas veces publicamos las ofertas en el home o página principal del portal”
<b>Empresa 28</b> “Sí, publicamos en el portal”
<b>Empresa 29</b> “Sí, ellos ofrecen el servicio de publicación en el home, ahí la gente ve todas las ofertas que hay en el mercado”
<b>Empresa 30</b> “Si, en la página principal del portal”
<b>Empresa 31</b> “Sí, en la página principal del portal, creo que ellos no tienen el servicio de prensa”
<b>Empresa 32</b> “Sí, publicamos en el portal”
<b>Empresa 33</b> “Sí, utilizamos ambos, tanto prensa como portal”
<b>Empresa 34</b> “Sí, publicamos en el portal”
<b>Empresa 35</b> “Sí, las ofertas se ven en la página del portal, la gente entra y se postula a la que más le interese, o le guste”
<b>Empresa 36</b> “Sí, en la página principal del portal”
<b>Empresa 37</b> “Si, en la página principal la gente puede ver nuestras vacantes y aplicar desde ahí”
<b>Empresa 38</b> “Si, en la página principal del portal se publican los avisos”
<b>Empresa 39</b> “Si, y usamos tanto prensa como el home del portal”

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 40</b> “Si, usamos ambos servicios”
<b>Empresa 41</b> “Sí, ambos”
<b>Empresa 42</b> “Sí, ellos tienen un servicio para publicar en su página principal, la gente va directo a la empresa que le guste”
<b>Empresa 43</b> “Si, el portal nos permite colocar nuestras ofertas en su página principal para que las personas nos ubiquen más fácilmente”
<b>Empresa 44</b> “Sí, publicamos en el portal”
<b>Empresa 45</b> “Si, ambos”
<b>Empresa 46</b> “Sí, en la página principal del portal”
<b>Empresa 47</b> “Si, página principal del portal”
<b>Empresa 48</b> “Sí, las personas pueden ver las vacantes en la página del portal”
<b>Empresa 49</b> “Sí claro, lo que antes hacíamos en prensa ahora lo hacemos en el portal”
<b>Empresa 50</b> “Si, las ofertas se exponen en la página del portal”
<b>Empresa 51</b> “Sí, publicamos en el portal”
<b>Empresa 52</b> “Si, página principal del portal”
<b>Empresa 53</b> “Sí, como no, publicamos en el portal las ofertas para que las personas las vean más fácil”
<b>ANÁLISIS</b> Casi el 80% de las empresas utiliza la página del portal como forma de difusión de las ofertas de trabajo, y el 15% utiliza tanto la prensa como la página del portal.

**Gráfico 7. El portal como difusor I**



<b>Tabla 3.2: ¿Cuál de las dos formas de difusión (Prensa escrita o en la página principal del portal) son utilizadas con mayor frecuencia Uds.?</b>
<b>Empresa 1</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 2</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 3</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 4</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 5</b> No aplica
<b>Empresa 6</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 7</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 8</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 9</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 10</b> “Ambos”
<b>Empresa 11</b> No aplica
<b>Empresa 12</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 13</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 14</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 15</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 16</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 17</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 18</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 19</b> “Página principal del portal”

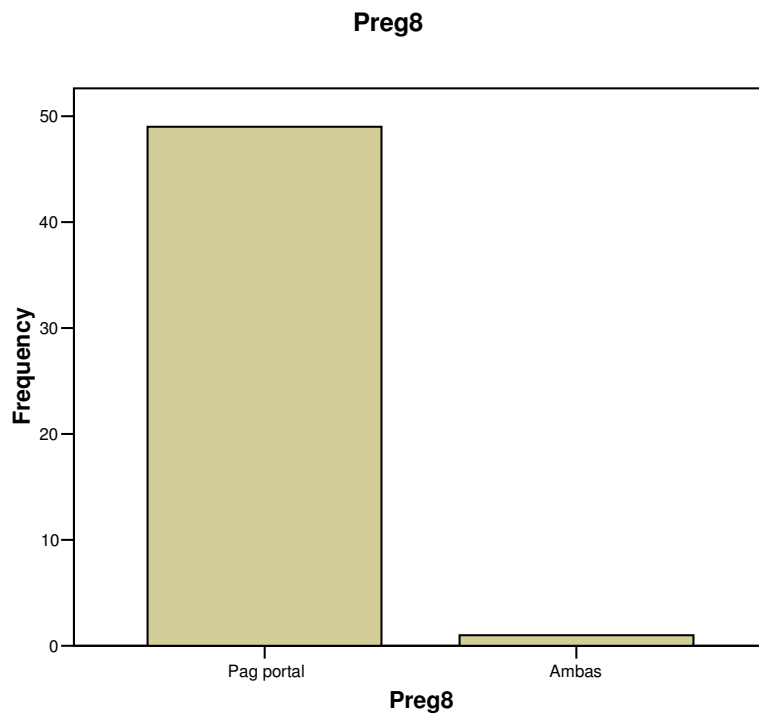
**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 20</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 21</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 22</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 23</b> No aplica
<b>Empresa 24</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 25</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 26</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 27</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 28</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 29</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 30</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 31</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 32</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 33</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 34</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 35</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 36</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 37</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 38</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 39</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 40</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 41</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 42</b> “Página principal del portal”

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 43</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 44</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 45</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 46</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 47</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 48</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 49</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 50</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 51</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 52</b> “Página principal del portal”
<b>Empresa 53</b> “Página principal del portal”
<b>ANÁLISIS</b> El 98% de las empresas utiliza con mayor frecuencia la página principal del portal y sólo el 2% utiliza ambas formas de publicación.

**Gráfico 8. El portal como difusor II**





**Tabla 3.3: ¿Qué ventajas obtiene Ud como cliente al momento de contratar éste servicio de propagar sus ofertas de empleo?**

<b>Empresa 1</b>
“Los candidatos se comunican directamente con uno, recibe mucho más rápido”
<b>Empresa 2</b>
“Evitan las publicaciones en prensa, se colocan descripciones, disminuye el volumen de papel”
<b>Empresa 3</b>
“Se sabe que los candidatos están interesados en el cargo y en la empresa”
<b>Empresa 4</b>
“Se reciben muchos candidatos con perfil elevado”
<b>Empresa 5</b>
No contestó
<b>Empresa 6</b>
“Se recibe un poquito más de información”
<b>Empresa 7</b>
“De esta manera se obtiene un gran número de postulantes de manera muy rápida”
<b>Empresa 8</b>
“Disminuye muchísimo el volumen de papel, también se evitan las publicaciones en la prensa que está carísima, se pueden colocar las descripciones que uno quiere”
<b>Empresa 9</b>
No contestó
<b>Empresa 10</b>
“Los candidatos se comunican directamente con la empresa, no hay que hacer la búsqueda, y de paso se reciben muchos currículos mucho más rápido”
<b>Empresa 11</b>
No aplica
<b>Empresa 12</b>
“Se sabe que los candidatos están interesados por la empresa, demuestran interés por ingresar a la organización”
<b>Empresa 13</b>
No aplica
<b>Empresa 14</b>
“Se evitan o disminuyen las publicaciones en prensa, así como también uso de papel en la oficina. También es bueno porque se pueden colocar todos los requerimientos que se necesitan”
<b>Empresa 15</b>
“Ninguna, es una fuente más de empleo”
<b>Empresa 16</b>
“Los postulantes tienen la oportunidad de contactar a la empresa directamente, de hecho yo

**Eliminado:** 23¶  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela¶

creo que se reciben más rápido candidatos por este medio”
<b>Empresa 17</b> “Se reciben candidatos mucho más rápido, y ellos se comunican directamente con nosotros hay como un feedback”
<b>Empresa 18</b> “Se reciben los currículos más rápido, también que los candidatos nos contactan directamente, sabes”
<b>Empresa 19</b> “Bueno, a mi me parece importante el hecho de que los candidatos se comuniquen con nosotros por cuenta propia, por lo general se reciben muchísimos currículos”
<b>Empresa 20</b> “Bueno, en general yo creo que nos llegan más rápido los candidatos porque ellos ven como que se pueden comunicar con la empresa directamente y aprovechan y mandan sus datos”
<b>Empresa 21</b> “Los candidatos muestran interés tanto por el cargo como por la empresa”
<b>Empresa 22</b> “Bueno, usando esto se sabe que los candidatos están interesados en trabajar con nosotros”
<b>Empresa 23</b> No aplica
<b>Empresa 24</b> “El interés de los postulantes por la empresa es muy importante”
<b>Empresa 25</b> “Se evitan las publicaciones en la prensa que está muy costosa, se tiene la posibilidad de hacer una descripción del cargo vacante. Otra cosa importante es que nos evita el uso de papel”
<b>Empresa 26</b> “La rapidez con la que se reciben los currículos, y la facilidad que existe para el candidato de comunicarse con nosotros”
<b>Empresa 27</b> “Se evitan o disminuyen las publicaciones de anuncios en los periódicos, disminuye el volumen de papel en la oficina”
<b>Empresa 28</b> “Se sabe que los candidatos están interesados en trabajar para nosotros”
<b>Empresa 29</b> “Bueno, que se pueden encontrar candidatos con perfil muy alto, que no se consiguen por otras vías”
<b>Empresa 30</b> “El elevado perfil de los candidatos que aplican para el cargo”
<b>Empresa 31</b> “Disminuye el uso del papel en las oficinas, también se evitan los anuncios de prensa. Me gusta también porque se pueden colocar los requisitos que buscamos, aunque no siempre te responden los que estas buscando”
<b>Empresa 32</b> “Se recibe un poco más de información del candidato, no sólo la que se ve en su perfil”
<b>Empresa 33</b> “Muchos postulantes de manera muy rápida, sí, eso es lo que me parece mejor del servicio”

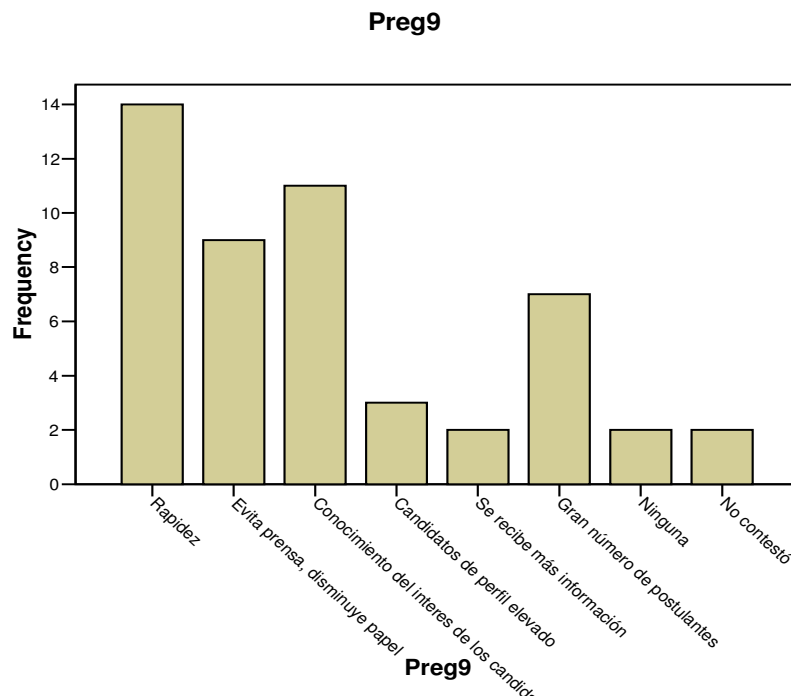
**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 34</b>
“La facilidad que se le da al candidato de contactar a la empresa, y a ellos también le gusta porque se reciben altas cantidades de currículos cuando se publica algún cargo”
<b>Empresa 35</b>
“Bueno, con este servicio los candidatos demuestran que de alguna manera les interesa trabajar para nosotros, que les gusta el cargo”
<b>Empresa 36</b>
“Lo principal es que se evitan esos anuncios de prensa tan fastidiosos, y por supuesto el hecho de que no tenemos que utilizar tanto papel, ya que todo lo tenemos en la computadora, todo lo que requerimos está ahí”
<b>Empresa 37</b>
“Se reciben los currículos más rápido que por la prensa, también los candidatos nos contactan directamente, no tienen que esperar a que los busquen”
<b>Empresa 38</b>
“Los candidatos muestran interés por la empresa”
<b>Empresa 39</b>
“Bueno, la rapidez con la que se reciben los currículos, apenas se pone el anuncio te llegan montones de ellos, también se puede deber a que el candidato es el que decide a quién contactar”
<b>Empresa 40</b>
“El gran número de postulantes que llegan de manera súper rápida”
<b>Empresa 41</b>
“Una de las ventajas me parece que es el hecho de que los candidatos se comuniquen con nosotros directamente, ellos deciden si les gustas o no, por lo general sí les gustas porque cuando publicamos nos llegan muchos currículos, se adaptan o no al perfil publicado”
<b>Empresa 42</b>
“La rapidez con la que se reciben los currículos es muy importante. También el hecho de que los candidatos tienen la oportunidad de contactarnos directamente, como que les da más confianza en la empresa”
<b>Empresa 43</b>
“Una ventaja sería la rapidez con la que te llegan los currículos, sabes, en pocas horas tienes un grupo grande del cual elegir”
<b>Empresa 44</b>
“Ninguna en particular”
<b>Empresa 45</b>
“Los candidatos se comunican directamente con uno, se reciben currículos mucho más rápido que del modo tradicional”
<b>Empresa 46</b>
“Por este medio se demuestra el interés de los candidatos por la organización”
<b>Empresa 47</b>
“Se sabe que los candidatos están interesados en trabajar para nosotros”
<b>Empresa 48</b>
“Se evitan las publicaciones en la prensa, se tiene la posibilidad de hacer una descripción del cargo que se ofrece. Otra cosa es que nos evita el uso de papel”
<b>Empresa 49</b>
“La rapidez y efectividad del proceso, te llegan muchos perfiles en poco tiempo”

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<p style="text-align: center;"><b>Empresa 50</b></p> <p>“Se evita el proceso de publicar en la prensa, disminuye enormemente el volumen de papel utilizado. Este servicio nos permite también mostrarle al candidato qué es lo que estamos buscando, para que este decida si le interesa o no”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Empresa 51</b></p> <p>“Muchos currículos en poco tiempo”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Empresa 52</b></p> <p>“De esta manera se obtiene un gran número de postulantes de manera muy rápida”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Empresa 53</b></p> <p>“Se sabe que los candidatos que nos envían sus datos están interesados en trabajar con nosotros”</p>
<p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS</b></p> <p>Las ventajas mayormente mencionadas son la rapidez del servicio, la disminución del papel, se evita la prensa, se tiene conocimiento del interés de los candidatos y que proporciona un gran número de postulantes.</p>

**Gráfico 9. El portal como difusor III**



<b>Tabla 3.4: ¿Qué desventajas, inconvenientes, dificultades presenta la utilización de éste servicio?</b>
<b>Empresa 1</b> “Hasta ahora ninguna”
<b>Empresa 2</b> “Llegan todo tipo de candidatos”
<b>Empresa 3</b> “No, ninguna”
<b>Empresa 4</b> No contestó
<b>Empresa 5</b> No contestó
<b>Empresa 6</b> “Los costos, los límites de fecha”
<b>Empresa 7</b> No contestó
<b>Empresa 8</b> “Es un poco lento, se caen las páginas”
<b>Empresa 9</b> No contestó
<b>Empresa 10</b> “Ninguna”
<b>Empresa 11</b> No aplica
<b>Empresa 12</b> “Desventajas? Ninguna”
<b>Empresa 13</b> No aplica
<b>Empresa 14</b> “A veces la página es muy lenta, o se cae el servidor”
<b>Empresa 15</b> “Que te llega todo tipo de currículos”
<b>Empresa 16</b> “Nos llegan perfiles que no se adaptan a la descripción del cargo publicada”
<b>Empresa 17</b> “Bueno, existen personas que no tienen acceso a Internet y no pueden ver nuestras ofertas”
<b>Empresa 18</b> “Hay personas que no tienen Internet, esto es como una limitación de la población”
<b>Empresa 19</b> “El único inconveniente que yo veo es que te llega todo tipo de candidatos, no hay un filtro”

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

como en el otro servicio”
<b>Empresa 20</b> “Que no llega a toda la población”
<b>Empresa 21</b> “Muchos de los currículos que nos llegan no cumplen con los requisitos”
<b>Empresa 22</b> “No hay forma ni manera de filtrar lo que te llega, puede ser que las personas no tengan los requisitos que pedimos”
<b>Empresa 23</b> No aplica
<b>Empresa 24</b> “El inconveniente que le veo es cuando te llegan los cv’s porque puede ser que cumpla con el perfil como puede ser que no lo cumpla”
<b>Empresa 25</b> “Llegan todo tipo de candidatos”
<b>Empresa 26</b> “La falta actualización de la página”
<b>Empresa 27</b> “Ninguna”
<b>Empresa 28</b> “El servicio puede ser lento”
<b>Empresa 29</b> “Cuando publicamos tenemos que tomar en cuenta que este anuncio no le va a llegar a todo el mundo porque no todos tienen acceso a Internet”
<b>Empresa 30</b> “Hay limitaciones de tiempo al momento de publicar, no siempre se tiene el tiempo que se necesita, y si quieres que el anuncio dure más tienes que pagar más”
<b>Empresa 31</b> “Los altos costos, el hecho de que no siempre vas a conseguir al candidato en el tiempo que te dan para publicar tu anuncio”
<b>Empresa 32</b> “Ninguna, es un servicio muy bueno”
<b>Empresa 33</b> No contestó
<b>Empresa 34</b> “Nos llegan perfiles que no tienen nada que ver con descripción del cargo publicada”
<b>Empresa 35</b> “El precio de las publicaciones que muchas de las veces se vencen sin tener candidatos adecuados para el cargo”
<b>Empresa 36</b> “Que los portales no siempre están actualizados”
<b>Empresa 37</b> “Ninguna”
<b>Empresa 38</b> “ Las limitaciones de las fechas, a veces el plazo no es suficiente y hay que pagar más de lo

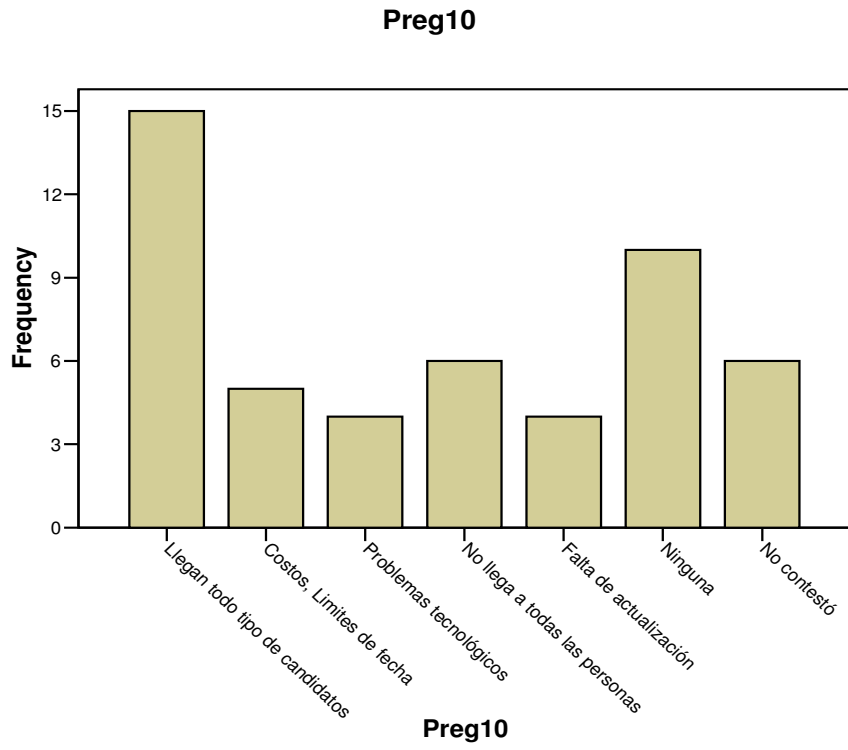
**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

estimado”
<b>Empresa 39</b> “Te llegan toda clase de candidatos, cumplan o no con el perfil”
<b>Empresa 40</b> “Una gran parte de los currículos que nos llegan no cumplen con el perfil”
<b>Empresa 41</b> “Llegan todo tipo de candidatos”
<b>Empresa 42</b> “Que llega todo tipo de candidatos, no hay nada que podamos hacer para filtrar la información”
<b>Empresa 43</b> “Ninguna”
<b>Empresa 44</b> “Que no llega a toda la población que nos gustaría que llegara”
<b>Empresa 45</b> “No todos los currículos que nos llegan se adaptan al cargo, no hay algo que nos filtre lo que nos envían”
<b>Empresa 46</b> “El servidor no es tan rápido, a veces cuando se está utilizando se cae las página o no funciona”
<b>Empresa 47</b> “Hasta ahora ninguna, estoy satisfecha”
<b>Empresa 48</b> No contestó
<b>Empresa 49</b> “Falta actualización”
<b>Empresa 50</b> “Que de los currículos que nos llegan, hay una gran cantidad que no cumple con el perfil”
<b>Empresa 51</b> “Hay personas que no tienen Internet y no pueden acceder a las ofertas de empleo, por eso tenemos que pensar bien en las vacantes que vamos a publicar”
<b>Empresa 52</b> “El portal no siempre está actualizado”
<b>Empresa 53</b> “Ninguna”
<b>ANÁLISIS</b> Casi un 20% de las empresas afirma que éste servicio no presenta desventajas, sin embargo, el 11% expresa que la desventaja de éste servicio es que se postulan candidatos que no cumplen con el perfil del cargo. Otros opinan que no llega a la totalidad de la población, y que existen problemas tecnológicos y falta de actualización de la base de datos.



**Eliminado:** 23  
Barrios / Leñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

### Gráfico 10. El portal como difusor IV



**Eliminado:** 23¶  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las  
modalidades de servicio de los  
portales de búsqueda de empleo en  
Venezuela¶¶

**Eliminado:** ¶

La tendencia general de los entrevistados (77,4%) es a utilizar la página principal del portal como el único medio de difusión de sus ofertas de trabajo. Un porcentaje menor (15,1%) utiliza tanto la modalidad anterior como la publicación en prensa como fuentes de reclutamiento, de esta manera obtienen resultados más completos. Sólo cuatro (4) de las empresas entrevistadas no utiliza ninguno de los dos métodos, únicamente se valen de las búsquedas realizadas dentro del portal. La prensa escrita como herramienta exclusiva de reclutamiento no es utilizada por ninguna de las empresas clientes consultadas.

La información anterior corrobora lo explicado por Natacha Trebucq (Country Manager de Tugente.com), quien afirma que esta modalidad de servicio permite a las empresas difundir sus cargos vacantes en un espacio altamente visitado, y que a su vez pueden combinar la tecnología con el método tradicional de publicación en prensa. (Ver Capítulo III del Marco Teórico)

En lo referente a las ventajas que proporciona esta modalidad de servicio, los entrevistados presentaron diversas opiniones. La más mencionada fue la rapidez con la que se obtienen los resultados por medio de esta fuente, los currículos de los postulantes llegan de manera muy rápida a las manos de las empresas, situación que les permite agilizar el proceso y disminuir el tiempo del reclutamiento.

Igualmente, fue señalado el interés de los candidatos por la empresa como factor importante, así como también la gran cantidad de currículos que se reciben con mayor información acerca de los postulantes. La disminución del uso del papel dentro de las instalaciones y el hecho de evitarse los gastos de las publicaciones en prensa fueron otra de las ventajas mencionadas que se pueden obtener al adquirir éste servicio.

En cuanto a los inconvenientes presentados, los entrevistados opiniones diversas. Sin embargo, hay uno que fue señalado con mayor frecuencia (30% de los entrevistados), y es el hecho de que al publicar los anuncios de ofertas de empleo, a las empresas clientes les llegan todo tipo de candidatos que no necesariamente se ajustan al perfil que ellos están solicitando, situación que se traduce en un aumento del tiempo requerido para el proceso de reclutamiento.

Igualmente, se presentan la falta de actualización de los datos personales y profesionales de los postulantes, los costos, los problemas tecnológicos y el poco alcance del servicio como inconvenientes a tomar en cuenta al momento de utilizarlo. No obstante, un alto porcentaje de las empresas no encontró ninguna desventaja en esta modalidad de servicio.

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Eliminado:** de nuevo varían en sus

#### Análisis 4. Dimensión: Alcance de los portales de búsqueda de empleo

Indicador: Nacional

<b>Tabla 4.1: ¿Las oportunidades de trabajo ofrecidas por la empresa por medio del portal se dan a conocer a todo el público dentro del territorio venezolano?</b>
<b>Empresa 1</b> “Sí, nos pueden contactar desde toda Venezuela”
<b>Empresa 2</b> “Sí, las ofertas son para todo el territorio”
<b>Empresa 3</b> “Sí”
<b>Empresa 4</b> “Sí se publican, sin embargo nosotros sólo buscamos gente que resida en Caracas”
<b>Empresa 5</b> “Sí, todo depende del cargo que estemos solicitando”
<b>Empresa 6</b> “Sí”
<b>Empresa 7</b> “Sí, por supuesto”
<b>Empresa 8</b> “Sí”
<b>Empresa 9</b> “Sí”
<b>Empresa 10</b> “Sí”
<b>Empresa 11</b> “Sí, pero depende del cargo”
<b>Empresa 12</b> “Sí”
<b>Empresa 13</b> “En realidad la búsqueda se centra en los habitantes de la ciudad de Caracas no en las afueras”
<b>Empresa 14</b> “Sí”
<b>Empresa 15</b> “Sí”
<b>Empresa 16</b>

**Eliminado:** 23¶  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela¶¶

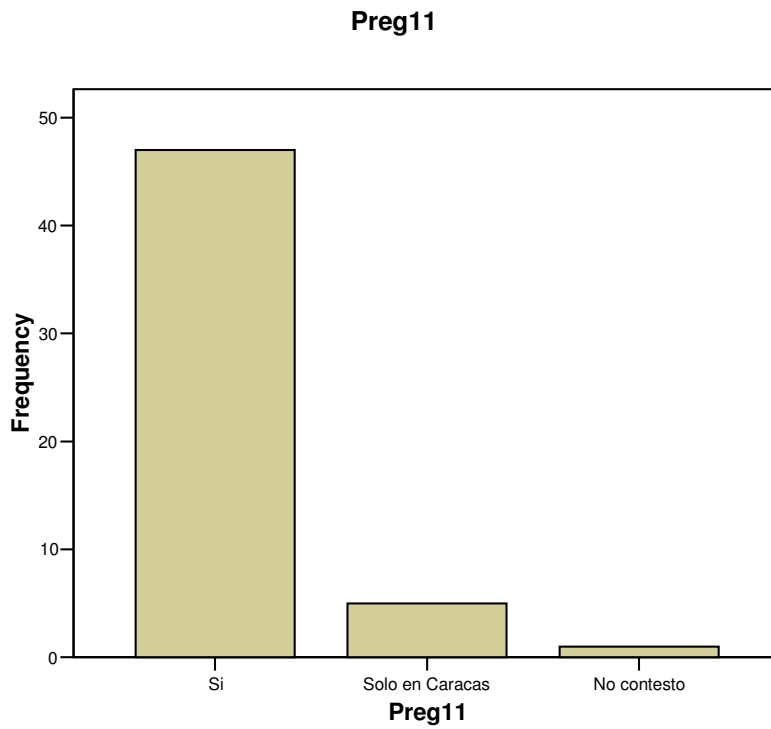
“Sí”
<b>Empresa 17</b> “Sí”
<b>Empresa 18</b> “Sí, pero depende del cargo, a veces se necesita gente para el interior, otras no”
<b>Empresa 19</b> “Sí”
<b>Empresa 20</b> “Sí”
<b>Empresa 21</b> “Sí, todo depende del cargo que esté vacante, puede ser tanto en Caracas como en el interior”
<b>Empresa 22</b> “Sí, para todo el territorio”
<b>Empresa 23</b> “Sí”
<b>Empresa 24</b> “Sí, ofrecemos empleo en toda Venezuela”
<b>Empresa 25</b> “Sí”
<b>Empresa 26</b> “Sí”
<b>Empresa 27</b> “Sí, las ofertas son para todo el territorio, todo depende del cargo”
<b>Empresa 28</b> “Sí”
<b>Empresa 29</b> “Sí”
<b>Empresa 30</b> “Sí, las ofertas son para todo el territorio”
<b>Empresa 31</b> “Sí, sólo depende del cargo que busquemos”
<b>Empresa 32</b> “Sí”
<b>Empresa 33</b> “Sí”
<b>Empresa 34</b> “Sí”
<b>Empresa 35</b> No contestó
<b>Empresa 36</b> “Bueno, técnicamente sí, pero nosotros sólo solicitamos gente que viva en Caracas o en los alrededores”
<b>Empresa 37</b> “Sí”
<b>Empresa 38</b>

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

“Sí”
<b>Empresa 39</b> “Sí”
<b>Empresa 40</b> “Sí, las ofertas son para todo el país”
<b>Empresa 41</b> “Sí”
<b>Empresa 42</b> “Sí”
<b>Empresa 43</b> “Sí”
<b>Empresa 44</b> “Bueno, sí se puede hacer, pero nuestras ofertas están dirigidas a los habitantes del Área Metropolitana solamente”
<b>Empresa 45</b> “Sí”
<b>Empresa 46</b> “Sí”
<b>Empresa 47</b> “Sí”
<b>Empresa 48</b> “Sí”
<b>Empresa 49</b> “Sí”
<b>Empresa 50</b> “Sí”
<b>Empresa 51</b> “Sí”
<b>Empresa 52</b> “Sí”
<b>Empresa 53</b> “Las pueden ver, pero nosotros sólo contratamos para Caracas”
<b>ANÁLISIS</b> Casi el 90% de las empresas ofrecen oportunidades para trabajar dentro del territorio venezolano y un poco menos del 10% sólo ofrece oportunidades de empleo en Caracas.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leñeiz  
Evaluación comparativa de las  
modalidades de servicio de los  
portales de búsqueda de empleo en  
Venezuela

**Gráfico 11. Alcance nacional del portal**



**Tabla 4.2: ¿Las oportunidades de trabajo ofrecidas por la empresa por medio del portal se dan a conocer al público fuera del territorio venezolano?**

<b>Empresa 1</b> “No, sólo son para Venezuela”
<b>Empresa 2</b> “No”
<b>Empresa 3</b> “No”
<b>Empresa 4</b> “Sí”
<b>Empresa 5</b> “Sí”
<b>Empresa 6</b> “Sí”
<b>Empresa 7</b> “No”
<b>Empresa 8</b> “Fuera del país? No, nada que ver”
<b>Empresa 9</b> “No”
<b>Empresa 10</b> “No, sólo son para Venezuela”
<b>Empresa 11</b> “Sí”
<b>Empresa 12</b> “Sí”
<b>Empresa 13</b> “Sí, el portal nos permite buscar gente del exterior”
<b>Empresa 14</b> “No”
<b>Empresa 15</b> “Sí”
<b>Empresa 16</b> “Sí”
<b>Empresa 17</b> “No”
<b>Empresa 18</b> “No”



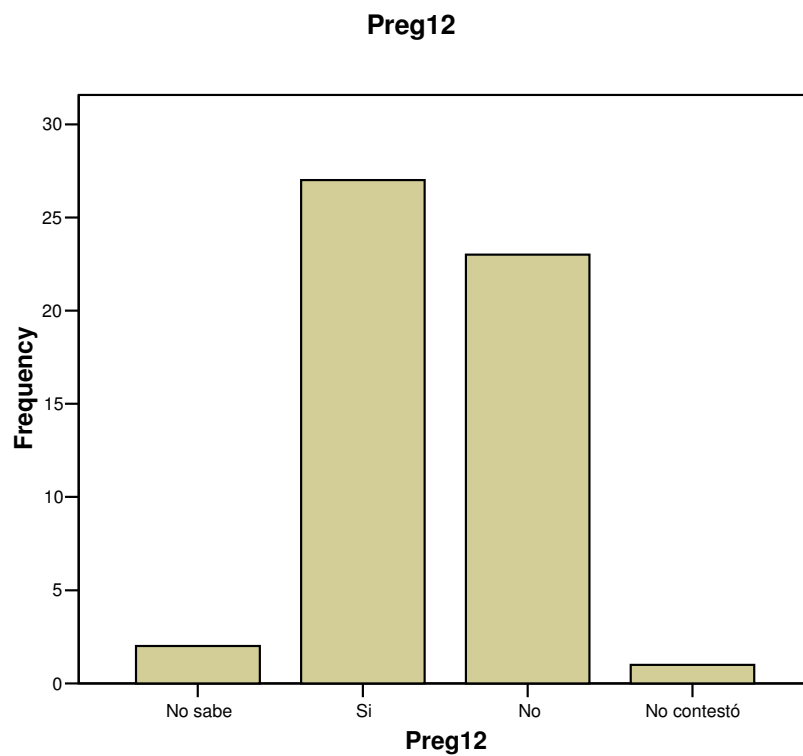
**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 19</b> “Sí”
<b>Empresa 20</b> “En realidad no tengo conocimiento de eso”
<b>Empresa 21</b> “Sí, se pueden ver fuera del país”
<b>Empresa 22</b> “Sí”
<b>Empresa 23</b> “No, sólo para Venezuela”
<b>Empresa 24</b> “Sí”
<b>Empresa 25</b> “Sí”
<b>Empresa 26</b> “No”
<b>Empresa 27</b> “No, sólo en Venezuela”
<b>Empresa 28</b> “No”
<b>Empresa 29</b> “No, nosotros únicamente publicamos para Venezuela”
<b>Empresa 30</b> “Sí”
<b>Empresa 31</b> “Sí”
<b>Empresa 32</b> “No, bueno, las ofertas se pueden ver desde cualquier lugar del mundo, pero están destinadas únicamente para los venezolanos”
<b>Empresa 33</b> “No, sólo se ofrecen oportunidades a la gente que habite en el país”
<b>Empresa 34</b> “Sí”
<b>Empresa 35</b> “No”
<b>Empresa 36</b> “No sabría responderte esta pregunta”
<b>Empresa 37</b> “No”
<b>Empresa 38</b> “Si, todo depende de lo que estemos buscando, si hay alguien más calificado en el exterior lo contratamos”
<b>Empresa 39</b> “Sí, nosotros buscamos lo mejor, ya sea dentro o fuera del país”
<b>Empresa 40</b> “Sí”

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 41</b> "Si"
<b>Empresa 42</b> "Si"
<b>Empresa 43</b> "No, nosotros trabajamos sólo con personas residentes en Venezuela, no buscamos en el exterior"
<b>Empresa 44</b> "No"
<b>Empresa 45</b> "Si"
<b>Empresa 46</b> No contestó
<b>Empresa 47</b> "Si"
<b>Empresa 48</b> "No, sólo en Venezuela"
<b>Empresa 49</b> "Si"
<b>Empresa 50</b> "Si"
<b>Empresa 51</b> "Si, a veces publicamos para el exterior también, todo depende del cargo"
<b>Empresa 52</b> "Si"
<b>Empresa 53</b> "No, no usamos ese servicio"
<b>ANÁLISIS</b> En éste caso más del 50% ofrece oportunidades para trabajar fuera del territorio venezolano, y más del 40% no ofrece empleos en el exterior.

**Gráfico 12. Alcance internacional del portal**



<b>Tabla 4.3: En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, ¿En qué países se publican dichas oportunidades de empleo?</b>
<b>Empresa 1</b> “En los países del portal”
<b>Empresa 2</b> No aplica
<b>Empresa 3</b> “Los del portal”
<b>Empresa 4</b> “Los del portal”
<b>Empresa 5</b> “Publicamos las ofertas internacionales en la página propia de la empresa no en la del portal”
<b>Empresa 6</b> “En los países del portal”
<b>Empresa 7</b> No aplica
<b>Empresa 8</b> No aplica
<b>Empresa 9</b> No aplica
<b>Empresa 10</b> No aplica
<b>Empresa 11</b> “Los países en los que trabaja el portal”
<b>Empresa 12</b> “Los del portal”
<b>Empresa 13</b> “Los del portal”
<b>Empresa 14</b> No aplica
<b>Empresa 15</b> “En los países del portal”
<b>Empresa 16</b> “Los países en los que trabaja el portal”
<b>Empresa 17</b> No aplica
<b>Empresa 18</b> No aplica

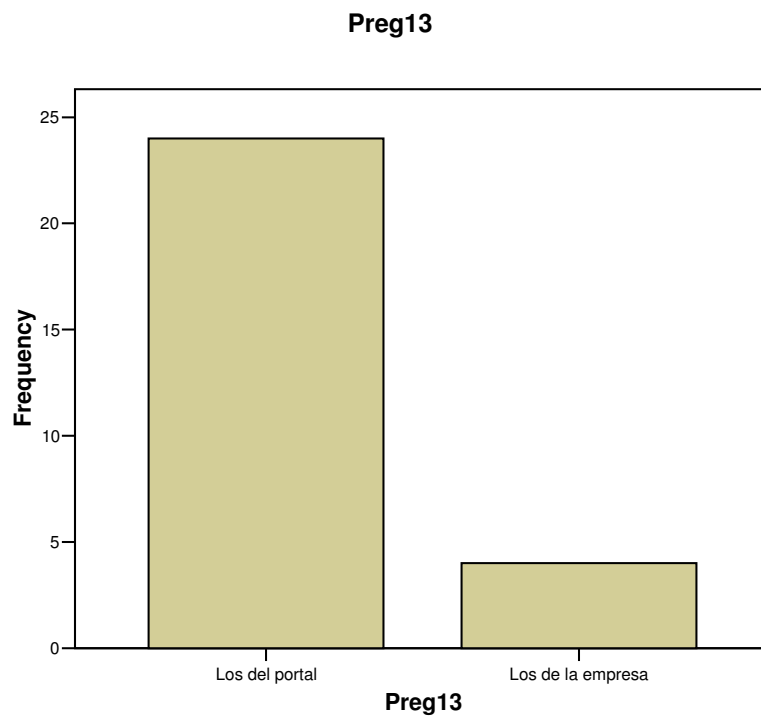
**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 19</b> "Los del portal"
<b>Empresa 20</b> No aplica
<b>Empresa 21</b> "Los del portal"
<b>Empresa 22</b> "En los países del portal"
<b>Empresa 23</b> No aplica
<b>Empresa 24</b> No aplica
<b>Empresa 25</b> "Los países en los que trabaja el portal"
<b>Empresa 26</b> No aplica
<b>Empresa 27</b> No aplica
<b>Empresa 28</b> No aplica
<b>Empresa 29</b> No aplica
<b>Empresa 30</b> "Los del portal"
<b>Empresa 31</b> "En los países del portal"
<b>Empresa 32</b> No aplica
<b>Empresa 33</b> No aplica
<b>Empresa 34</b> "Buscamos empleados en los países en los que trabaja la empresa solamente, para ello utilizamos la página local que la empresa tiene en cada país"
<b>Empresa 35</b> No aplica
<b>Empresa 36</b> No aplica
<b>Empresa 37</b> No aplica
<b>Empresa 38</b> "Los países en los que trabaja el portal"
<b>Empresa 39</b> "Los del portal"
<b>Empresa 40</b> "Los del portal"
<b>Empresa 41</b>

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

“Los del portal”
<b>Empresa 42</b> “Los países en los que trabaja el portal”
<b>Empresa 43</b> No aplica
<b>Empresa 44</b> No aplica
<b>Empresa 45</b> “Las ofertas aparecen en la página de la empresa”
<b>Empresa 46</b> No aplica
<b>Empresa 47</b> “En los países del portal”
<b>Empresa 48</b> No aplica
<b>Empresa 49</b> “Buscamos candidatos en los países en los que la empresa tiene sede, todo depende de las necesidades”
<b>Empresa 50</b> “Los países en los que trabaja el portal”
<b>Empresa 51</b> “Los del portal”
<b>Empresa 52</b> “Las ofertas se ven en los países en donde el portal tenga oficinas”
<b>Empresa 53</b> No aplica
<b>ANÁLISIS</b> La mayoría de las empresas afirman que los países en los que se pueden ofrecer sus oportunidades de trabajo son aquellos con los que trabaja el portal. Por otro lado, hay algunas de ellas que ofrecen las oportunidades en los países donde existen dichas empresas.

**Gráfico 13. Países en los que trabaja el portal**



En general, los entrevistados manifestaron que sus ofertas de empleo son vistas a lo largo de todo el territorio nacional, es decir, los postulantes a los cargos pueden ingresar a la compañía sin importar de dónde provengan. No obstante, cinco de las empresas consultadas explican que por razones de ubicación, ellas sólo utilizan los servicios del portal dentro del Área Metropolitana de Caracas sin importar el alcance del portal.

Las opiniones de las empresas entrevistadas en lo que se refiere al alcance internacional del portal son poco variadas. Un poco más del 50% de ellas expresa que el portal sí les permite tener acceso al mercado laboral internacional y que lo utilizan. Sin embargo, casi la misma cantidad de empresas no utiliza éste servicio porque les parece innecesario o de poca utilidad. Sólo dos de ellas no tenían conocimiento de si su empresa utilizaba o no el servicio, y una prefirió no emitir su opinión al respecto. Esto, corrobora lo expuesto por los autores Sastre y Aguilar en el Capítulo II del Marco Teórico según los cuales “el mercado externo de referencia, según cual sea la naturaleza del puesto vacante, no tiene porqué limitarse al mercado laboral local o nacional”.

En cuanto a los países a los que llegan los servicios del portal, las empresas entrevistadas presentaron básicamente dos respuestas. La primera, y más frecuente, fue que las ofertas de trabajo pueden ser vistas en los países en los cuales trabaja el portal, sin especificar ninguna nación en particular. Por otra parte, algunos entrevistados expresaron que las ofertas de trabajo internacionales son vistas exclusivamente en la página principal de la empresa y no las del portal.



## Análisis 5. Dimensión: Características de los portales de búsqueda de empleo

### Indicador: Costo

<b>Tabla 5.1: ¿Cuál es el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a Uds. como empresas contratantes?</b>
<b>Empresa 1</b> “Es gratuito, no se paga nada por el servicio”
<b>Empresa 2</b> “4 millones x 6 meses”
<b>Empresa 3</b> “Despeje ilimitado 9 mil \$ al año”
<b>Empresa 4</b> “60mil Bs x liberación”
<b>Empresa 5</b> “25\$ x despeje, 100\$ x búsqueda”
<b>Empresa 6</b> “Barato”
<b>Empresa 7</b> “Nosotros tenemos un contrato anual”
<b>Empresa 8</b> “351 mil x publicación”
<b>Empresa 9</b> “Usamos un plan ilimitado, nos permite ver todos los currículos que queramos”
<b>Empresa 10</b> “Depende de la necesidad, por publicación”
<b>Empresa 11</b> “700-800 mil Bs mensual”
<b>Empresa 12</b> “2,5 millones anual”
<b>Empresa 13</b> “200 mil x búsqueda”
<b>Empresa 14</b> No lo sabe
<b>Empresa 15</b> “4 mil \$ al año”

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

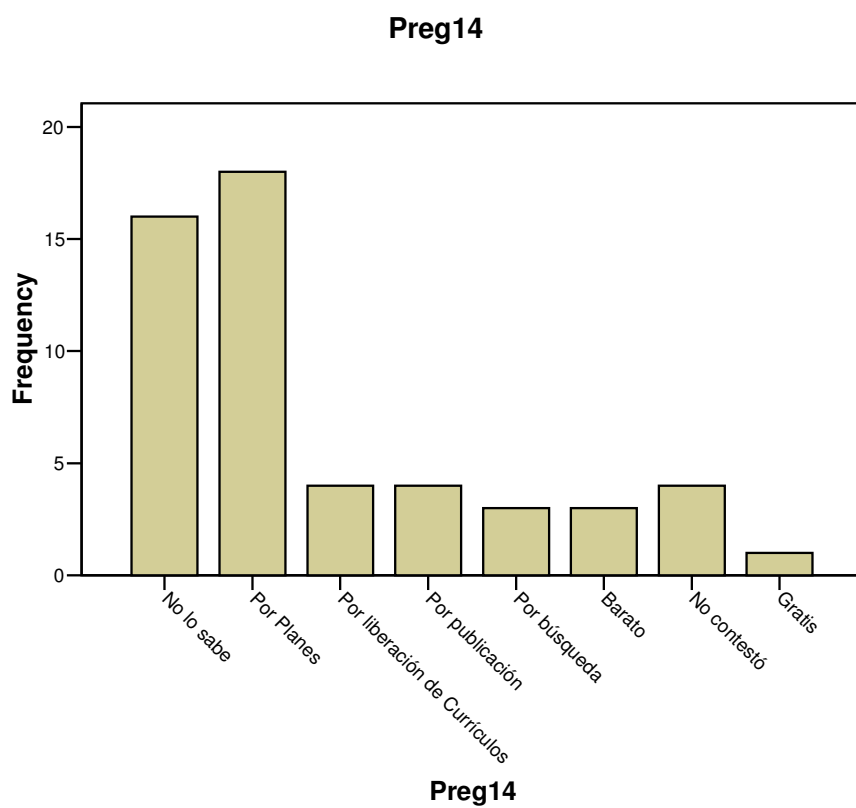
<b>Empresa 16</b> No lo sabe
<b>Empresa 17</b> “Nosotros tenemos un paquete anual, se paga todo como un combo”
<b>Empresa 18</b> “Todo depende de la necesidad que tengamos, el precio varía si es por publicación”
<b>Empresa 19</b> No lo sabe
<b>Empresa 20</b> No lo sabe
<b>Empresa 21</b> No lo sabe
<b>Empresa 22</b> No lo sabe
<b>Empresa 23</b> “200 mil mensual, búsquedas ilimitadas”
<b>Empresa 24</b> “200 y 300 mil por búsqueda”
<b>Empresa 25</b> No lo sabe
<b>Empresa 26</b> “Por paquete”
<b>Empresa 27</b> No lo sabe
<b>Empresa 28</b> No lo sabe
<b>Empresa 29</b> “Barato”
<b>Empresa 30</b> “1,5 millones por tres meses”
<b>Empresa 31</b> “Plan ilimitado”
<b>Empresa 32</b> No contestó
<b>Empresa 33</b> “25 mil por liberación”
<b>Empresa 34</b> “Normal”
<b>Empresa 35</b> No lo sabe
<b>Empresa 36</b> “Depende de la necesidad, cobran por publicación”
<b>Empresa 37</b> “Cerca de 200 mil mensual”
<b>Empresa 38</b> “Entre 1 y 1,5 millones por paquete”

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

<b>Empresa 39</b> “No tengo datos exactos”
<b>Empresa 40</b> “Plan ilimitado”
<b>Empresa 41</b> “Plan anual”
<b>Empresa 42</b> “Plan anual”
<b>Empresa 43</b> No lo sabe
<b>Empresa 44</b> “Depende de los requerimientos de la empresa”
<b>Empresa 45</b> No contestó
<b>Empresa 46</b> No lo sabe
<b>Empresa 47</b> “No tengo datos precisos”
<b>Empresa 48</b> No lo sabe
<b>Empresa 49</b> No contestó
<b>Empresa 50</b> “Plan ilimitado”
<b>Empresa 51</b> “25 mil por liberación”
<b>Empresa 52</b> No lo sabe
<b>Empresa 53</b> No contestó
<b>ANÁLISIS</b> El 34% de las empresas contrata el servicio de los portales por medio de planes, el costo dependerá del servicio utilizado, de la duración del mismo, y del portal que contraten. Por otro lado, un 30% de los entrevistados no tienen conocimiento del costo. El resto de las empresas utilizan la búsqueda y liberación de currículos o la publicación de las ofertas de empleo.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Gráfico 14. Costo promedio de los servicios**



**Indicador: Tiempo de respuesta**

<b>Tabla 5.2: ¿Cuánto tiempo tarda la empresa en obtener candidatos para el cargo por medio de la utilización de los servicios del portal?</b>
<b>Empresa 1</b> “Es muy rápido, a veces son horas”
<b>Empresa 2</b> “Rapidísimo”
<b>Empresa 3</b> “Depende de la zona, para caracas 3 días, para el interior un poco más”
<b>Empresa 4</b> “Depende del cargo, si es muy especializado se puede tardar más”
<b>Empresa 5</b> “Inmediato”
<b>Empresa 6</b> “Es casi Inmediato”
<b>Empresa 7</b> No contestó
<b>Empresa 8</b> “Es súper rápido, no pasa de algunos días”
<b>Empresa 9</b> “Las respuestas te llegan de manera inmediata”
<b>Empresa 10</b> “De inmediato, no hay ni que esperar”
<b>Empresa 11</b> “Todo depende del cargo, a veces es más a veces menos”
<b>Empresa 12</b> “La respuesta es inmediata”
<b>Empresa 13</b> “Es prácticamente inmediato, no hay que esperar”
<b>Empresa 14</b> “El servicio es muy rápido, los resultados se obtienen bien rápido”
<b>Empresa 15</b> “De inmediato”
<b>Empresa 16</b>

**Eliminado:** 23¶  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las  
modalidades de servicio de los  
portales de búsqueda de empleo en  
Venezuela¶¶

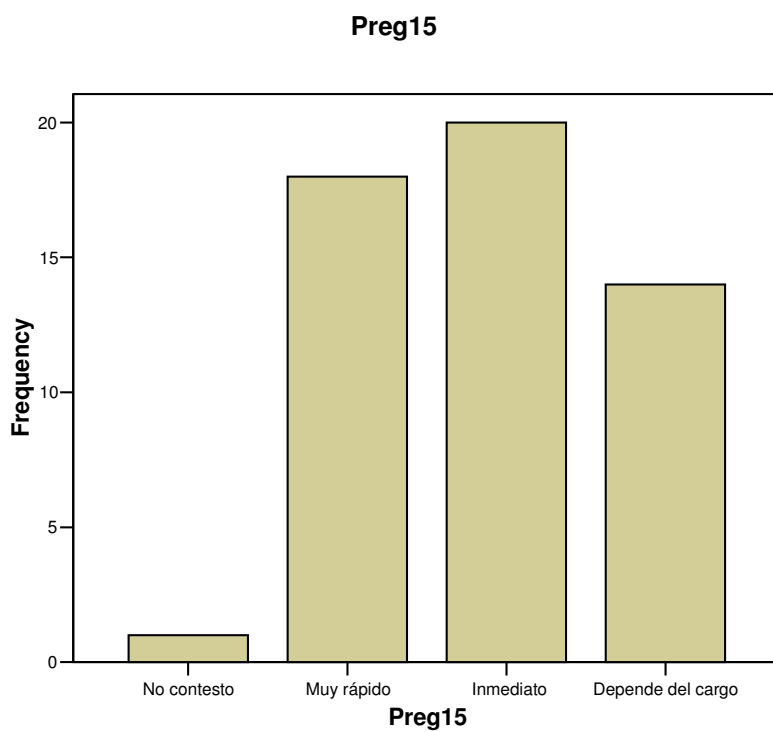
“Depende del cargo, no siempre te toma el mismo tiempo de búsqueda”
<b>Empresa 17</b> “Es inmediato”
<b>Empresa 18</b> “Es casi inmediato, a veces son sólo horas”
<b>Empresa 19</b> “Depende del cargo que se esté solicitando, unos toman más tiempo que otros”
<b>Empresa 20</b> “Bueno, los resultados se obtienen de manera muy rápida, no hay que esperar mucho”
<b>Empresa 21</b> “Rápido, rápido”
<b>Empresa 22</b> “Es prácticamente inmediato”
<b>Empresa 23</b> “Horas, yo diría que es inmediato”
<b>Empresa 24</b> “Inmediato, te da los resultados casi en seguida”
<b>Empresa 25</b> “Es muy rápido”
<b>Empresa 26</b> “Rápido, no hay que esperar mucho tiempo”
<b>Empresa 27</b> “La verdad que el sistema es muy rápido, a los días ya tienes candidatos”
<b>Empresa 28</b> “Se obtienen resultados de inmediato”
<b>Empresa 29</b> “La velocidad depende del cargo, algunos toman más tiempo porque son más especializados”
<b>Empresa 30</b> “Es rápido, no hay que esperar mucho tiempo”
<b>Empresa 31</b> “Los currículos llegan muy rápido, es cuestión de días”
<b>Empresa 32</b> “Depende de la zona, si es en el interior se tarda más que si es en Caracas”
<b>Empresa 33</b> “Es inmediato”
<b>Empresa 34</b> “Los resultados se obtienen casi inmediatamente”
<b>Empresa 35</b> “Eso depende del cargo, unos son más rápidos que otros”
<b>Empresa 36</b> “Se consiguen muy rápido”
<b>Empresa 37</b> “Todo el proceso es rápido, nos ahorra tiempo”
<b>Empresa 38</b> “Es muy rápido”

**Eliminado:** 23[  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela[

<b>Empresa 39</b> “Depende del cargo que se esté solicitando”
<b>Empresa 40</b> “Depende, a veces es rápido, a veces no”
<b>Empresa 41</b> “Es inmediato”
<b>Empresa 42</b> “Inmediatamente, no hay casi ni que esperar”
<b>Empresa 43</b> “Todo es muy rápido”
<b>Empresa 44</b> “Los resultados se obtienen de inmediato”
<b>Empresa 45</b> “Es rápido, ahorra mucho tiempo”
<b>Empresa 46</b> “Depende del cargo que se busque, si es especializado tarda un poco más”
<b>Empresa 47</b> “Depende del cargo”
<b>Empresa 48</b> “Es muy muy rápido”
<b>Empresa 49</b> “Los resultados son casi inmediatos”
<b>Empresa 50</b> “Rapidísimo, se tienen candidatos muy rápido”
<b>Empresa 51</b> “Todo depende del cargo, no siempre es tan efectivo”
<b>Empresa 52</b> “Es casi inmediato”
<b>Empresa 53</b> “El tiempo depende de la posición que se este solicitando”
<b>ANÁLISIS</b> Las respuestas están repartidas en tres bloques, en primer lugar, con un 37,7% tenemos que le tiempo de respuesta de los postulantes es inmediato, en segundo lugar está que la respuesta es muy rápida con un 34% y, por último tenemos un 26,4% que respondió que dependerá del cargo que estén solicitando.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Gráfico 15. Tiempo de búsqueda del portal**





**Indicador: Precisión de la búsqueda**

<b>Tabla 5.3: De los resultados obtenidos en la búsqueda ¿qué proporción de candidatos escogidos por la empresa son contratados porque cumplen con el perfil del cargo establecido?</b>	
<b>Empresa 1</b>	“En realidad no lo sé, todo depende del cargo”
<b>Empresa 2</b>	“Un 70% de efectividad”
<b>Empresa 3</b>	“Es muy alto, yo diría 98%”
<b>Empresa 4</b>	“40%, no siempre se obtienen buenos perfiles”
<b>Empresa 5</b>	“Es muy baja”
<b>Empresa 6</b>	“Es buena, a veces se consiguen los perfiles que se buscan”
<b>Empresa 7</b>	“Depende del cargo”
<b>Empresa 8</b>	“60%”
<b>Empresa 9</b>	“Depende del cargo que estemos solicitando”
<b>Empresa 10</b>	“Del 1 al 10, le doy un 6”
<b>Empresa 11</b>	“Tiene aproximadamente un 60% de precisión”
<b>Empresa 12</b>	“Del 30% al 40%, no es muy alto”
<b>Empresa 13</b>	“Poco preciso porque se postula mucha gente”
<b>Empresa 14</b>	“Si”
<b>Empresa 15</b>	“100 web sí es buena, por publicación de avisos no”
<b>Empresa 16</b>	

**Eliminado:** 23¶  
 Barrios / Leñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela¶¶

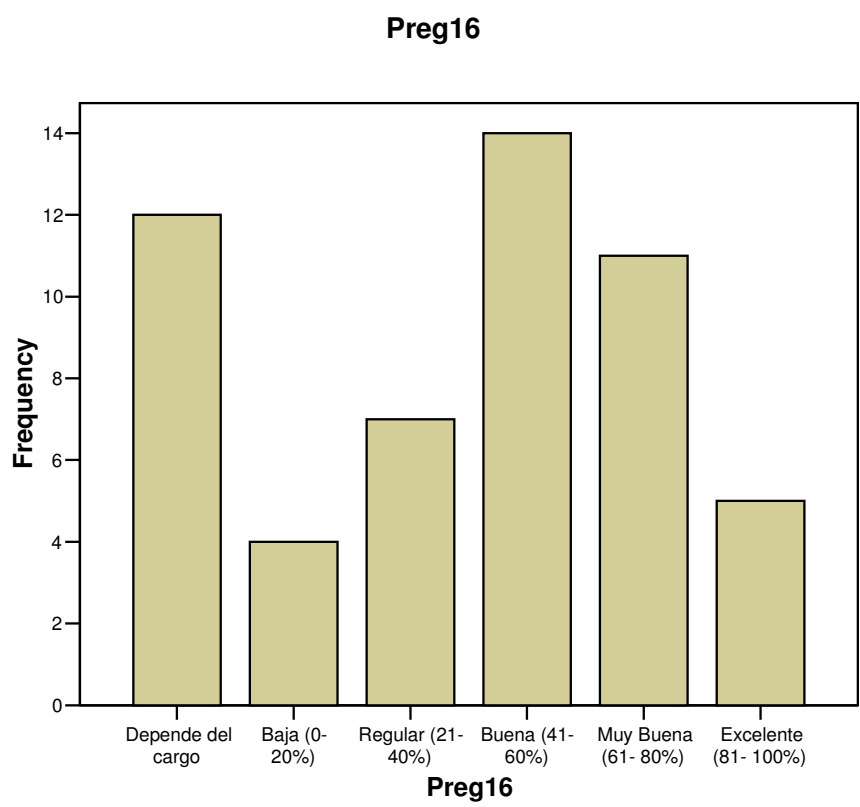
“Depende del cargo”
<b>Empresa 17</b> “60%”
<b>Empresa 18</b> “Es muy buena, muy preciso”
<b>Empresa 19</b> “Es muy preciso”
<b>Empresa 20</b> “La precisión depende del cargo que busquemos”
<b>Empresa 21</b> “Todo depende de la vacante que tengamos, a veces es difícil conseguir el perfil”
<b>Empresa 22</b> “Es muy bueno”
<b>Empresa 23</b> “Los filtros no son tan buenos”
<b>Empresa 24</b> “Bastante, 60%”
<b>Empresa 25</b> “La efectividad depende del cargo”
<b>Empresa 26</b> “Regular, 40%”
<b>Empresa 27</b> “60%, que creo que es bueno”
<b>Empresa 28</b> “En realidad depende del cargo solicitado”
<b>Empresa 29</b> “Muy buena, 70%”
<b>Empresa 30</b> “Muy alto, no sé me la cifra exacta”
<b>Empresa 31</b> “De 75% a 80%”
<b>Empresa 32</b> “No es tan buena, tal vez 30%”
<b>Empresa 33</b> “20% de precisión”
<b>Empresa 34</b> “Buena, 50%”
<b>Empresa 35</b> “No es tan buena como parece, tal vez 15 o 20%”
<b>Empresa 36</b> “Depende del cargo”
<b>Empresa 37</b> “Es muy buena, sería alrededor de 80”
<b>Empresa 38</b> “Depende del perfil que estemos buscando”
<b>Empresa 39</b>

**Eliminado:** 239  
 Barrios / Leñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

“Es bastante buena, 60%”
<b>Empresa 40</b> “70%”
<b>Empresa 41</b> “De 90 a 95%”
<b>Empresa 42</b> “Bastante preciso, yo diría que 90%”
<b>Empresa 43</b> “Baja”
<b>Empresa 44</b> “Entre 50% y 60%”
<b>Empresa 45</b> “Es muy buena, un 70%”
<b>Empresa 46</b> “80%”
<b>Empresa 47</b> “Es excelente, tal vez un 90%”
<b>Empresa 48</b> “Regular”
<b>Empresa 49</b> “Depende del perfil requerido, a veces los filtros no son muy buenos”
<b>Empresa 50</b> “60%”
<b>Empresa 51</b> “Es buena”
<b>Empresa 52</b> “75%”
<b>Empresa 53</b> “Depende del cargo”
<b>ANÁLISIS</b> Los entrevistados tienen opiniones diversas, la mayoría afirma que la efectividad está entre un 41% y 80%, sin embargo existe un porcentaje importante que expresa que la efectividad dependerá del cargo ofrecido.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Gráfico 16. Precisión de la búsqueda del portal**



**Indicador: Satisfacción del cliente**

<b>Tabla 5.4: ¿Cuál es el grado de satisfacción que obtienen la empresa como cliente al momento de utilizar los servicios del portal?</b>
<b>Empresa 1</b> “Bien, satisfecho”
<b>Empresa 2</b> “Excelente, el portal es muy bueno”
<b>Empresa 3</b> “100% satisfecho, hasta ahora no hemos tenido ningún problema”
<b>Empresa 4</b> “El servicio es bueno”
<b>Empresa 5</b> “Del 1 al 5, te diría 4”
<b>Empresa 6</b> “Muy bueno”
<b>Empresa 7</b> “Es bueno”
<b>Empresa 8</b> “El servicio es relativamente bueno”
<b>Empresa 9</b> “El portal es muy bueno”
<b>Empresa 10</b> “Es bueno”
<b>Empresa 11</b> “Estamos bien satisfechos con el servicio”
<b>Empresa 12</b> “Nuestra satisfacción es muy alta”
<b>Empresa 13</b> “Muy alta, te podría hablar de un 80%”
<b>Empresa 14</b> “Muy bueno”
<b>Empresa 15</b> “No es tan buena, probablemente un 60%”
<b>Empresa 16</b>

**Eliminado:** 23¶  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela¶¶

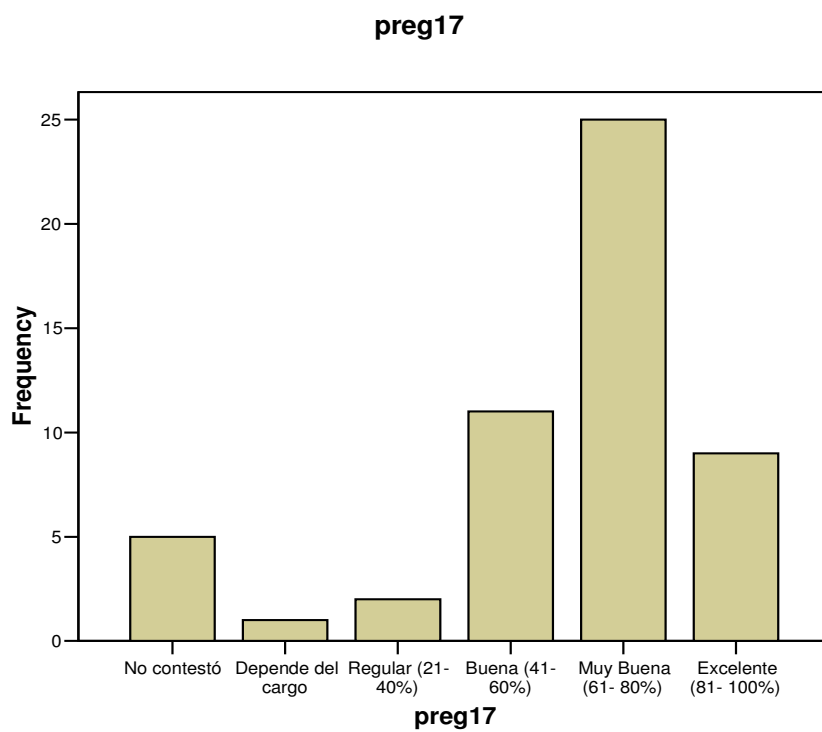
“85% me parece”
<b>Empresa 17</b> “80%”
<b>Empresa 18</b> “Aproximadamente un 80%”
<b>Empresa 19</b> “80%”
<b>Empresa 20</b> “Bastante alta, 85%”
<b>Empresa 21</b> “No tan alta, tal vez un 70%”
<b>Empresa 22</b> “De 80% a 85%”
<b>Empresa 23</b> “Es muy alta, estamos muy satisfechos con el servicio, 90%”
<b>Empresa 24</b> “Es bajo por el filtro 70%”
<b>Empresa 25</b> “80%, no siempre se consigue lo que se busca”
<b>Empresa 26</b> “Es medianamente satisfactoria, tal vez 70%”
<b>Empresa 27</b> “De 70 a 75% de satisfacción”
<b>Empresa 28</b> “80% de satisfacción”
<b>Empresa 29</b> “Es regular, yo diría 60%”
<b>Empresa 30</b> “Es baja, aproximadamente 30%”
<b>Empresa 31</b> “Muy buena, 80%”
<b>Empresa 32</b> “100%”
<b>Empresa 33</b> “De 55% a 60%”
<b>Empresa 34</b> “Depende del cargo”
<b>Empresa 35</b> “Buena, 75%”
<b>Empresa 36</b> “60%”
<b>Empresa 37</b> No contestó
<b>Empresa 38</b> “Es medio alto, tal vez un 60%”
<b>Empresa 39</b>

**Eliminado:** 23¶  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela¶¶

“75%”
<b>Empresa 40</b> “80%”
<b>Empresa 41</b> “Es muy alto, 95%”
<b>Empresa 42</b> No contestó
<b>Empresa 43</b> “No es muy alto, de 35 a 40%”
<b>Empresa 44</b> “70%”
<b>Empresa 45</b> “60%”
<b>Empresa 46</b> “De 70 a 75%”
<b>Empresa 47</b> “80%”
<b>Empresa 48</b> “80% de satisfacción”
<b>Empresa 49</b> “75%”
<b>Empresa 50</b> “90%”
<b>Empresa 51</b> No contestó
<b>Empresa 52</b> No contestó
<b>Empresa 53</b> No contestó
<b>ANÁLISIS</b> Cerca del 50% de los entrevistados afirma que su satisfacción es muy alta, le sigue una satisfacción entre 41% y 60% y después otros opinan que es excelente. Se puede notar que el 10% de las empresas no contestó la pregunta.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Gráfico 17. Satisfacción de los clientes**





Indicador: Contratos

<b>Tabla 5.5: De todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de éste servicio, ¿cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos?</b>
<b>Empresa 1</b> “100%, prácticamente todos los que buscamos en el portal los contratamos”
<b>Empresa 2</b> “70%, también usamos otras fuentes”
<b>Empresa 3</b> “90% de contratación”
<b>Empresa 4</b> “No lo sé exactamente”
<b>Empresa 5</b> “Ahorra tiempo y economiza”
<b>Empresa 6</b> “Depende, no es mucho”
<b>Empresa 7</b> No contestó
<b>Empresa 8</b> “Ninguno, tenemos poco tiempo con el servicio”
<b>Empresa 9</b> “Del 30 o 40% de las búsquedas son contratadas”
<b>Empresa 10</b> “1 persona”
<b>Empresa 11</b> “30%”
<b>Empresa 12</b> “70% de contrataciones”
<b>Empresa 13</b> “De 70 a 80%”
<b>Empresa 14</b> “Es alto, tal vez un 80% de éxito”
<b>Empresa 15</b>

**Eliminado:** 23¶  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela¶¶

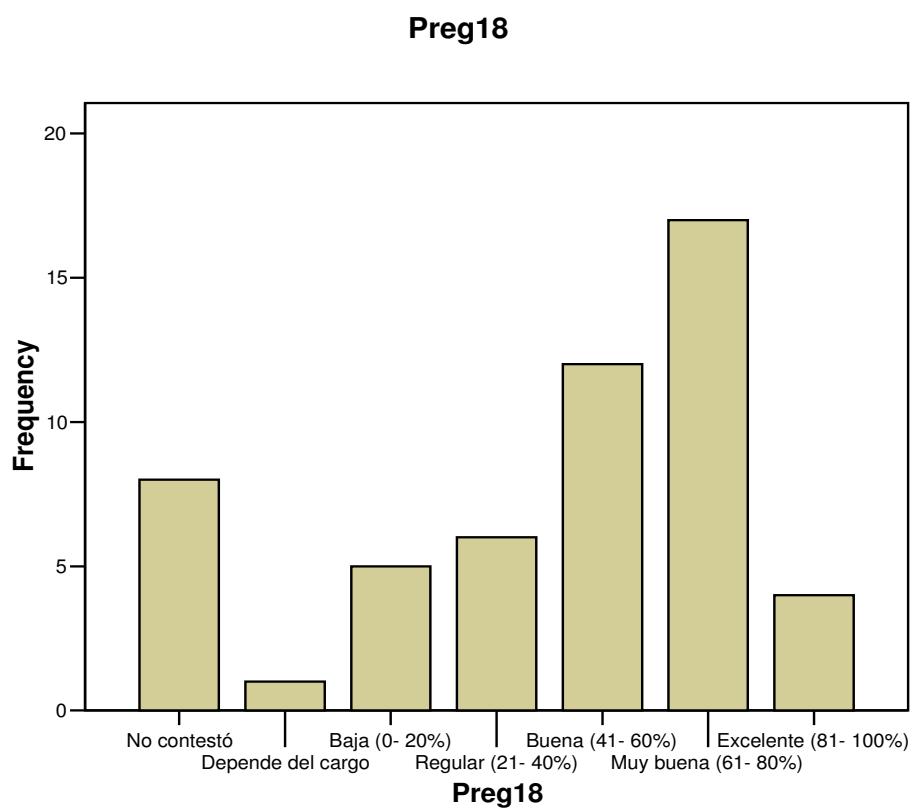
“Tengo el número exacto, lo sacamos hace poco, es un 22%”
<b>Empresa 16</b> “50% de contrataciones”
<b>Empresa 17</b> “60%”
<b>Empresa 18</b> “80%”
<b>Empresa 19</b> “Más o menos el 75%”
<b>Empresa 20</b> “70%”
<b>Empresa 21</b> “Como un 60% de éxito pienso yo”
<b>Empresa 22</b> “70%”
<b>Empresa 23</b> “No se la cifra exacta”
<b>Empresa 24</b> “Como de un 60 a 80%”
<b>Empresa 25</b> “De 60% a 70%”
<b>Empresa 26</b> “Es baja, 20%”
<b>Empresa 27</b> “80%”
<b>Empresa 28</b> “Yo creo que va del 50 al 60% de contrataciones”
<b>Empresa 29</b> “75%”
<b>Empresa 30</b> “60%”
<b>Empresa 31</b> No contestó
<b>Empresa 32</b> “Creo que como un 70%, no estoy segura”
<b>Empresa 33</b> No contestó
<b>Empresa 34</b> No contestó
<b>Empresa 35</b> “De 70% a 75%”
<b>Empresa 36</b> “60% de éxito”
<b>Empresa 37</b> “Aproximadamente un 60%”
<b>Empresa 38</b>

**Eliminado:** 23[  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las  
 modalidades de servicio de los  
 portales de búsqueda de empleo en  
 Venezuela[

“Creo que oscila entre 65 y 70%”
<b>Empresa 39</b> “Es medio bajo, creo que como un 40%”
<b>Empresa 40</b> “La mitad de los que buscamos, 50%”
<b>Empresa 41</b> “85%, bastante alta”
<b>Empresa 42</b> “50 a 55%”
<b>Empresa 43</b> “70% de contrataciones “
<b>Empresa 44</b> “Es muy baja, casi no contratamos, yo diría que aproximadamente un 35%”
<b>Empresa 45</b> “60%”
<b>Empresa 46</b> “70%”
<b>Empresa 47</b> “De 50 a 60%”
<b>Empresa 48</b> “Bastante bajo, como un 20%”
<b>Empresa 49</b> “90%”
<b>Empresa 50</b> “De 30 a 40%”
<b>Empresa 51</b> “El éxito de contratación? Sería como de 15 a 20%, no muy alto”
<b>Empresa 52</b> “60%”
<b>Empresa 53</b> No contestó
<b>ANÁLISIS</b> A pesar de que un 15% no contestó a la pregunta se puede observar que la mayoría de los entrevistados afirma que el nivel de contratación de empleados por medio de éste servicio va desde el 41% al 80% de éxito. Por otra parte, el 20% de los entrevistados obtiene un nivel de contratación bajo a través de éste medio.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Gráfico 18. Contrataciones realizadas por los clientes**



La tendencia general (34%) de las empresas es contratar los servicios del portal por medio de planes mensuales, bimensuales, trimestrales, semestrales y anuales, con el fin de obtener mayores beneficios a menor costo. Igualmente se observó que algunas empresas (20,7%) utilizan los servicios del portal de acuerdo a sus necesidades, es decir, no tienen un monto fijo que cancelar sino que pagan de acuerdo a publicaciones de ofertas, búsquedas de candidatos o liberaciones de currículos que realicen.

En cuanto al tiempo de respuesta de los portales cuando se realiza una búsqueda de candidatos, los entrevistados manifestaron que éste es muy corto e incluso que es inmediato. Muchas de las empresas toman éste factor como una de las ventajas más importantes al momento de contratar éste servicio, ya que les reduce el tiempo dedicado al reclutamiento y se les agiliza dicho proceso. Sin embargo, algunas de las empresas clientes manifestaron que el tiempo de respuesta depende principalmente del cargo, éste puede variar de unas pocas horas hasta varios días.

Los entrevistados opinaron de diversas maneras en lo referido a la precisión de la búsqueda de los portales. Éste factor tiene mucho que ver con el perfil del cargo que se esté solicitando, por esta razón un poco más del 20% manifestó que la precisión depende del cargo que se esté ofreciendo, ya que algunos de ellos son muy especializados y necesitan de mucha filtración para poder obtener un perfil que cumpla con los requerimientos del puesto.

No obstante, una gran parte de las empresas consultadas (30,2%) expresa que la exactitud de las búsquedas que realizan en los portales es muy buena o excelente, esto tomando en cuenta los porcentajes proporcionados por los entrevistados. Sin embargo, hubo

una pequeña proporción de entrevistados (20,7%) que manifestó que la precisión de la búsqueda es muy baja o regular, y su porcentaje estimado no supera el 40% de efectividad.

En lo referente a la satisfacción que obtienen los entrevistados como clientes de los portales, la gran mayoría de ellos afirma (47,2%) que están satisfechos de un 60% a un 80%, cifras que de acuerdo a los estándares establecidos durante la investigación, se traducen en un alto grado de satisfacción. Un porcentaje un poco menor indica que algunas empresas consideran el servicio como bueno (20,8%) y otras como excelente (17,0%). Sin embargo, hubo algunas empresas que lo calificaron de regular o que se negaron a contestar a la pregunta.

Del mismo modo, el análisis también nos indica que cerca de un 50% de las empresas consultadas tiene un buen o muy buen nivel de éxito de contratación de candidatos que provienen de esta fuente de reclutamiento. El resto de los entrevistados se distribuyó entre un excelente nivel de contratación y unos muy bajo o regular, así como también hubo uno que manifestó que el éxito de contratación depende del cargo y no dio ninguna cifra específica.

**Eliminado:** 23  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

## CUADRO COMPARATIVO

**Eliminado:** 1  
1  
1  
1  
1  
1

<b>1.1 ¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento, es decir, el portal actúa como mediador entre el candidato y la empresa contratante?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
De los 6 portales, 5 propician un contacto directo entre el candidato y la empresa, a diferencia de cvfuturo, que mantiene la confidencialidad de los candidatos.	De las 53 empresas entrevistadas, 50 afirman que el portal actúa como mediador entre ellas y los postulantes al cargo. Dos dicen que el portal no es mediador y sólo una opina que depende del cargo.

En ambos casos se puede observar que la mayoría de los entrevistados coincide en que el portal actúa como mediador entre la empresa cliente y los candidatos. Los que no están de acuerdo con esta afirmación representan un porcentaje muy bajo de la población. En el caso de los portales sólo uno de ellos no actúa como mediador debido a que mantiene la confidencialidad de los candidatos. Por su parte, de las 53 empresas, sólo tres no coinciden con dicha afirmación

**Eliminado:** 23  
 Barrios / Leáñez  
 Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

1.2 ¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?	
Portales	Empresas
Se puede decir que las ventajas más mencionadas son dos, la primera corresponde a una disminución en los costos, y la segunda está relacionada con la disminución de los tiempos de reclutamiento y selección. Otra ventaja se refiere al ahorro del espacio físico ya que se evita el trabajo con el papel. Tanto Perfilnet como Ltj añaden que éste servicio está disponible las 24 horas del día los 365 días del año	La ventaja más mencionada se refiere a que es una base de datos muy completa y nutrida, posee un buen sistema de filtraje de candidatos y que la información es estándar. La rapidez y la disminución del uso del papel, así como un abaratamiento de los costos son otras de las ventajas más mencionadas.
Dos de los portales coinciden que la principal desventaja que se puede presentar son inconvenientes con el servidor, es decir, aspectos tecnológicos. El resto de los portales hacen referencia a que la data podría estar desactualizada o a que se puede recibir una respuesta excesiva a los avisos, e igualmente que existen personas reacias al cambio. Por su parte, cvfuturo comenta que no existen inconvenientes en éste servicio.	Las desventajas que más se presentan son la falta de actualización, problemas con el servidor y que no llega a todas las personas. Otra respuesta muy mencionada fue que no existe ninguna desventaja.

**Eliminado:** 9  
 9  
 9  
 9  
 9  
 9  
 9



A pesar de la diferencia en el grado de prioridad que le dan los entrevistados, el ahorro del tiempo en los procesos de reclutamiento y la disminución del uso del papel son las ventajas coincidentes entre ambas muestras. Igualmente, se observa que la disminución de los costos es otro factor común en ambos grupos.

De acuerdo a lo observado se puede decir que tanto los portales como las empresas consideran que la principal desventaja que presenta éste servicio es la referente a los inconvenientes tecnológicos que surgen a nivel de servidor. De igual manera, la falta de actualización de la base de datos y el alcance de Internet completan éste grupo de desventajas en cuanto al portal como mediador.

<b>2.1: ¿El portal ofrece servicios de uso de base de datos propias a las empresas clientes (Servicio ASP)?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
De los 6 portales entrevistados, 5 ofrecen el uso de base de datos propias a las empresas (ASP), a diferencia de Itj que no ofrece dicho servicio, sin embargo, trabajosnet lo ofrece como una herramienta adicional a lo que es portal.	Un poco más del 70% de las empresas no utiliza éste servicio, una de ellas posee un link directo y la suma restante alquila el ASP.

En ambos casos, la mayoría de los entrevistados brinda o utiliza el servicio de ASP. Específicamente en el caso de los portales, 5 de ellos ofrece esta modalidad a sus clientes. Por su parte, un 70% de las empresas contratan éste servicio.

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**2.2: ¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?**

<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
La principal ventaja que se presenta es que éste servicio se adapta a la imagen de la empresa que contrata el servicio, así como también se tiene la certeza de que las personas postuladas están realmente interesadas en la empresa. Adicionalmente, brinda un ahorro de papel y se puede respaldar la data.	De las 14 empresas que utilizan el servicio ASP, el 50% afirma que la mayor ventaja es que la base de datos es más nutrida, luego se encuentra, disminución del uso de papel, la fácil ubicación de los candidatos y que las personas postuladas demuestran interés por la empresa.

**Eliminado:** ¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶

El análisis indica que la disminución del uso del papel y el interés de los postulados hacia la empresa, son las ventajas comunes entre los dos grupos entrevistados. No obstante, los portales también presentan otras cualidades que ellos consideran importantes, tales como la adaptación de la página a la imagen empresarial y de la posibilidad de respaldar la data. Por otra parte, las empresas consideran importante tener acceso a una base de datos propia que es nutrida y que permite la fácil ubicación de los candidatos.

**2.3: ¿Cuáles son los inconvenientes dificultades, desventajas que se podrían presentar al momento de contratar éste servicio?**

<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
Cv futuro y Bumeran expresan que se podrían originar problemas a nivel de servidores, sin embargo, tudente expone que éste servicio está limitado a las personas que tienen cultura de Internet. Por su parte, perfilnet, solo menciona que la empresa tal vez no pueda llegar a costear el servicio.	La desventaja más mencionada es la referente a los inconvenientes tecnológicos, seguida de poca publicidad. Otra respuesta muy mencionada fue que no presenta ninguna desventaja.

**Eliminado:** ¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶  
¶

Eliminado: 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

Los grupos entrevistados concuerdan en que los problemas tecnológicos son el principal inconveniente al momento de contratar éste servicio. Los portales añaden la limitación a personas que tienen cultura de Internet y el costo del servicio a la lista de desventajas. Igualmente, las empresas mencionan la poca publicidad como otro inconveniente que presenta éste servicio.

Eliminado: 9  
9  
9  
9  
9

<b>3.1: ¿Las ofertas de trabajo de las empresas contratantes del servicio son expuestas al público y bajo qué modalidad?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
La totalidad de los portales exponen en su página las ofertas de empleo de las empresas. Adicionalmente, cvfuturo ofrece publicarlas en la prensa como un servicio adicional; y tugente brinda el servicio Wap (postulaciones vía teléfono celular).	Casi el 80% de las empresas utiliza la página del portal como forma de difusión de las ofertas de trabajo, y el 15% utiliza tanto la prensa como la página del portal.

En el estudio se encontró que a pesar de que la totalidad de los portales ofrece el servicio de publicación de ofertas de empleo en su página principal, no todas las empresas utilizan dicho servicio. De igual forma, se observó que sólo uno de los portales brinda el servicio de publicación en prensa, el cual es utilizado por el 15% de las empresas entrevistadas.

<b>3.2: ¿Cuál de las dos formas de difusión (Prensa escrita o en la página principal del portal) son utilizadas con mayor frecuencia por los clientes?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
La forma de difusión utilizada por la totalidad de los portales es a través de su página principal.	El 98% de los portales utiliza con mayor frecuencia la página principal del portal y sólo el 2% utiliza ambas formas de publicación.

La forma de difusión ofrecida y utilizada con mayor frecuencia por los portales y las empresas es la publicación de las ofertas de empleo en la página principal del portal.

<b>3.3: ¿Qué ventajas obtiene el cliente al momento de contratar éste servicio de propagar sus ofertas de empleo?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
Para 4 de los portales una de las ventajas radica en la disminución de los costos, por el contrario los 2 restantes opinan que éste servicio implica un mayor alcance y difusión de la empresa. Tanto Itj como perfilnet agregan la rapidez en los procesos, la comodidad y una base de datos actualizada.	Las ventajas mayormente mencionadas son la rapidez del servicio, la disminución del papel, se evita la prensa, se tiene conocimiento del interés de los candidatos y que proporciona un gran número de postulantes.

El único factor común entre los entrevistados en cuanto a las ventajas del servicio de difusión de las oportunidades de empleo es la rapidez del proceso. No obstante, otras ventajas fueron mencionadas en uno u otro grupo, entre ellas se encuentran, un mayor alcance, base de datos actualizada, disminución del uso de papel y de la prensa.

<b>3.4: ¿Qué desventajas, inconvenientes, dificultades presenta la utilización de éste servicio por parte de la empresa contratante?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
El 50% de los portales no encuentran ninguna desventaja, el 50% restante afirma que la desventaja que puede tener éste servicio para la empresa contratante es que le respondan al aviso personas que no cumplan con el perfil requerido.	Casi un 20% de las empresas afirma que éste servicio no presenta desventajas, sin embargo, el 11% expresa que la desventaja de éste servicio es que se postulan candidatos que no cumplen con el perfil del cargo. Otros opinan que no llega a la totalidad de la población, y que existen problemas tecnológicos y falta de actualización de la base de datos.

La desventaja más importante señalada por los portales y por las empresas es el hecho de que se postula una gran cantidad de candidatos que no necesariamente cumplen con el perfil establecido. No obstante, las empresas añaden los problemas tecnológicos, la falta de actualización y la falta de conocimiento de Internet por parte de un sector de la población, como inconvenientes de éste servicio.

<b>4.1: ¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar dentro del territorio venezolano?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
Todos los portales ofrecen oportunidad para trabajar dentro del territorio venezolano.	Casi el 90% de las empresas ofrecen oportunidades para trabajar dentro del territorio venezolano y un poco menos del 10% sólo ofrece oportunidades de empleo en Caracas.

En su mayoría, las oportunidades de empleo ofrecidas por las empresas son para trabajar dentro del territorio venezolano. Únicamente un 10% de los clientes realiza sus ofertas para la zona de Caracas.

<b>4.2: ¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar fuera del territorio venezolano?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
La totalidad de la población expuso que permiten ofrecer oportunidades de empleo para trabajar en el exterior; perfilnet lo realiza eventualmente si alguno de los clientes lo solicita, pero no es lo común.	En éste caso más del 50% ofrece oportunidades para trabajar fuera del territorio venezolano, y más del 40% no ofrece empleos en el exterior.

El análisis indica que la totalidad de los portales permiten ofrecen oportunidades de empleo para trabajar en el exterior, sin embargo, sólo un 50% de las empresas entrevistadas utiliza éste servicio.

<b>4.3: En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, ¿En qué países se ofrecen dichas oportunidades de empleo?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
Los países donde se ofrecen oportunidades de empleo varían según el portal, sin embargo, cuatro abarcan el mercado latinoamericano, tres América del Norte, y uno ofrece oportunidades en España y otro en Australia.	La mayoría de las empresas afirman que los países en los que se pueden ofrecer sus oportunidades de trabajo son aquellos con los que trabaja el portal. Por otro lado, hay algunas de ellas que ofrecen las oportunidades en los países donde existen dichas empresas.

Aquellas empresas que requieren el servicio de publicación de ofertas de trabajo en el exterior usualmente lo hacen en los países con los cuales trabaje el portal; puede ser en América Latina, Norteamérica, España y Australia. Algunas empresas difunden sus ofertas únicamente en los países en los que se encuentren sus oficinas.

<b>5.1: ¿Cuál es el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a las empresas contratantes?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
Los costos varían de acuerdo a cada portal debido a que ellos ofrecen distintos paquetes de servicio, por lo general oscilan entre los \$100 y \$150. Algunos abarcan la publicación de ofertas de empleo y la búsqueda de currículos. Otros sólo cobran por el servicio de búsqueda	El 34% de las empresas contrata el servicio de los portales por medio de planes, el costo dependerá del servicio utilizado, de la duración del mismo, y del portal que contraten. Por otro lado, un 30% de los entrevistados no tienen conocimiento del costo. El resto de las empresas utilizan la búsqueda y liberación de currículos o la

	publicación de las ofertas de empleo.
--	---------------------------------------

No se encontró una similitud en los costos; los mismos variarán de acuerdo al servicio adquirido, al plan de suscripción y al portal contratado.

**5.2: ¿Cuánto tiempo tarda la empresa contratante en obtener candidatos para el cargo?**

Portales	Empresas
La mayoría de los portales opina que el tiempo de búsqueda dependerá del cargo solicitado y del momento en el que se realice la búsqueda, a diferencia de Bumeran que expresa que los resultados son casi inmediatos.	Las respuestas están repartidas en tres bloques, en primer lugar, con un 37,7% tenemos que el tiempo de respuesta de los postulantes es inmediato, en segundo lugar está que la respuesta es muy rápida con un 34% y, por último tenemos un 26,4% que respondió que dependerá del cargo que estén solicitando.

El tiempo que se tarda la empresa en obtener candidatos dependerá del cargo que se esté solicitando y del momento en el que se realice la búsqueda. Generalmente, la respuesta es inmediata o muy rápida.

**5.3: De los resultados obtenidos en la búsqueda ¿qué proporción de candidatos escogidos por el cliente o solicitante del servicio son contratados porque cumplen con el perfil del cargo establecido por el mismo?**

Portales	Empresas
El 50% de los entrevistados no tiene conocimiento de qué proporción de candidatos cumplen con el perfil establecido por las empresas clientes. Por otro lado, Trabajosnet dice que dependerá del perfil, Cvfuturo afirma que en la mayoría de los casos se encuentra el candidato y Bumeran tiene la certeza que el 45% de las veces el	Los entrevistados tienen opiniones diversas, la mayoría afirma que la efectividad está entre un 41% y 80%, sin embargo existe un porcentaje importante que expresa que la efectividad dependerá del cargo ofrecido.

candidato cumple con el perfil.	
---------------------------------	--

En éste caso también depende del cargo solicitado, sin embargo, la precisión de la búsqueda oscila entre el 41% y el 80%

<b>5.4: ¿Cuál es el grado de satisfacción que obtienen los clientes al momento de utilizar los servicios del portal?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
De los 6 portales entrevistados, 5 afirman que la satisfacción de los clientes en cuanto a la utilización de sus servicios es muy alta entre 70% y 100%. Sólo Ltj no tiene conocimiento de cuál es ese porcentaje de satisfacción.	Cerca del 50% de los entrevistados afirma que su satisfacción es muy alta, le sigue una satisfacción entre 41% y 60% y después otros opinan que es excelente. Se puede notar que el 10% de las empresas no contestó la pregunta.

El análisis nos indica que el grado de satisfacción obtenido por los clientes al momento de contratar éste servicio se encuentra entre un 70% y 80% en la mayoría de los casos. No obstante, existen empresas cuya satisfacción es superior o inferior al promedio.

<b>5.5: De todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de éste servicio, ¿cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos por las empresas clientes?</b>	
<b>Portales</b>	<b>Empresas</b>
Ninguno de los portales dio una respuesta específica en cuanto al porcentaje de éxito de contratación de candidatos.	A pesar de que un 15% no contestó a la pregunta se puede observar que la mayoría de los entrevistados afirma que el nivel de contratación de empleados por medio de éste servicio va desde el 41% al 80% de éxito. Por otra parte, el 20% de los entrevistados obtiene un nivel de contratación bajo a través de éste medio.



En éste caso, se puede observar que los portales no tienen conocimiento de esta cifra, sin embargo, la mayoría de las empresas afirman que el éxito de contratación varía desde el 41% al 80%; sólo unas pocas obtienen un porcentaje distinto a éste.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En base a los objetivos establecidos al inicio de la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones acerca de las modalidades de servicio ofrecidas por los portales de búsqueda de empleo.

Las empresas clientes tienen básicamente 3 opciones de modalidades de servicio para seleccionar al momento de contratar al portal, la primera de ellas es la llamada 100% Web, en la cual el portal actúa como mediador entre los candidatos y las empresas clientes. De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio, se puede decir que esta modalidad de servicio presenta las siguientes ventajas:

- ♦ Reducción en los costos de reclutamiento: mediante la utilización de las herramientas electrónicas las empresas disminuyen los gastos destinados a el proceso de reclutamiento, debido a que no tienen que publicar los anuncios en prensa que pueden resultar bastante costosos, además la duración de la publicación vía Internet es mucho más larga, al contrario de la prensa que tiene una duración de un solo día.
- ♦ Reducción en los tiempos de reclutamiento: las empresas clientes pueden obtener candidatos adecuados al perfil que estén solicitando en un menor tiempo.
- ♦ Acceso a una base de dato amplia y nutrida que está disponible las 24 horas del día los 365 días del año desde cualquier lugar.
- ♦ Disminución del uso de papel: al utilizar estos servicios las empresas clientes obtienen únicamente los currículos de los candidatos que cumplen con el perfil y desechar electrónicamente los que no necesiten, esto implica un ahorro de espacio físico.

- ◆ Brinda un sistema de filtraje de los candidatos: Este sistema permite obtener en la búsqueda sólo a los postulantes que se ajusten con el perfil solicitado, ofreciendo un ahorro de tiempo y agilidad en el proceso.
- ◆ Data estandarizada: Las empresas clientes tienen la facilidad de obtener durante la búsqueda sólo la información básica necesaria para saber si el candidato cumple con el perfil establecido.

No obstante, el servicio de reclutamiento “en línea” también presenta algunas desventajas, a mencionar:

- ◆ Problemas tecnológicos: se refieren a inconvenientes con el servidor, bien sea por congestión en la página del portal, debido a la gran cantidad de usuarios que lo estén utilizando en ese momento; o que exista alguna falla interna que demore el proceso.
- ◆ La data podría estar desactualizada: los currículos almacenados en la base de datos del portal podrían no estar actualizados. En muchas ocasiones las empresas obtienen datos de candidatos que ya no están disponibles y que le generan pérdida de tiempo.
- ◆ Respuestas excesivas a los avisos, donde llegan todo tipo de candidatos que no siempre cumplen con el perfil establecido.
- ◆ Las ofertas de empleo no llegan a todo el público demandante, debido a la falta de difusión del Internet dentro del territorio.

La segunda modalidad de servicio ofrecida por los portales de búsqueda de empleo se refiere a el ASP (Application Service Provider o Proveedor de Servicio de Aplicación) con la cual las empresas cuentan con una base de datos propia, pero utilizando la tecnología ofrecida por el portal. La investigación realizada nos permitió conocer que más del 70% de las empresas entrevistadas no utiliza éste servicio; sin embargo, se logró obtener un listado de algunas de las ventajas que posee esta modalidad de servicio, entre las que se pueden mencionar:

- ◆ La aplicación de empleo está customizada para adaptarse a las características de la empresa contratante (Look & Feel): La empresa cliente al contratar el servicio podrá diseñar su base de datos utilizando los emblemas y colores que la caracterizan, es

decir, el diseño la página va a estar totalmente adaptado a la identidad de la organización.

- ♦ La base de datos con la que se cuenta posee candidatos que están interesados en la empresa y/o en trabajar en ella: La empresa contratante tendrá la certeza de que los candidatos que se postulan a los cargos vacantes, van a estar interesados en trabajar para la organización.
- ♦ Genera un ahorro de papel y, por ende, de espacio físico: El hecho de poseer una base de datos “en línea” supone un ahorro de espacio físico, ya que no se dispondrá de la gran cantidad de papel que acarrea la recepción de currículos en físico.
- ♦ La data es respaldable: Los portales le garantizan a la empresa cliente el respaldo de la data que estén utilizando, el almacenaje está asegurado.
- ♦ Base de datos nutrida: El sistema permite a las empresas obtener una base de datos muy variada que les incrementa la posibilidad de obtener candidatos adecuados para los diferentes cargos.

Sin embargo, de acuerdo a las partes entrevistadas, esta modalidad de servicio también presenta algunas desventajas, a saber:

- ♦ Problemas tecnológicos a nivel de servidores: Principalmente se refiere a los problemas que puedan surgir dentro del portal mismo. Muchas veces las páginas son muy lentas y no permiten a la empresa trabajar con la rapidez que le gustaría.
- ♦ Excluye a las personas que no tienen cultura de Internet: A pesar del gran auge que ha sufrido el Internet, no todas las personas están familiarizadas con esta herramienta. En muchos casos las empresas no pueden publicar todas las ofertas que tienen debido a que no están en la certeza de que esta vaya a llegar a todo el público demandante.
- ♦ Para algunas empresas no es posible costear el servicio: El costo de contratación de este servicio es mucho más elevado comparado con los otros estudiados. Esta es quizá una de las principales razones por las cuales su expansión dentro del mercado no ha sido tan extensa.
- ♦ Poca publicidad de la página: El hecho de que la página de la empresa no se encuentre dentro del portal disminuye las posibilidades de obtener candidatos, ya que ésta no va a recibir el mismo nivel de publicidad que recibía con las otras modalidades de servicio.

En tercer lugar se encuentra la difusión de las ofertas laborales; los portales, en su mayoría, utiliza su página web principal para publicar las oportunidades de empleo que ofrecen las empresas clientes, asimismo, existen otros que poseen en link en su página principal dedicados especialmente para tal fin. La investigación nos permitió conocer las diferentes ventajas que ofrece esta modalidad de servicio al momento de contratarla, entre ellas se encuentran:

- ◆ Disminución en los costos de publicación para las empresas: algunos portales ofrecen este servicio de manera gratuita, otros ofrecen planes de pago beneficiosos para las organizaciones. Igualmente la duración de los avisos es bastante larga lo que le da tiempo a la empresa para conseguir mayor número de postulantes.
- ◆ Mayor alcance debido a la duración de las ofertas: Los anuncios, al tener un mayor tiempo de difusión, permiten a las empresas obtener un mayor número de candidatos para los distintos cargos vacantes que posean.
- ◆ Rapidez y comodidad en los procesos, la publicación es inmediata: El uso de esta modalidad de servicio permite a las empresas clientes agilizar el proceso de reclutamiento, ya que les permite un ahorro de tiempo y de espacio físico
- ◆ Base de datos actualizada: El portal ofrece a las empresas clientes información actualizada acerca de los candidatos, que les permitirá reducir el tiempo de comprobación referencias.
- ◆ Disminución del papel y de la utilización de la prensa: El uso de ésta modalidad permite a las empresas reducir la cantidad de papel utilizada dentro de las instalaciones, lo que significa un ahorro de espacio físico, al mismo tiempo que evita la necesidad de hacer las publicaciones en la prensa, que representaría un gasto más para la organización.
- ◆ Se tiene conocimiento del interés de los candidatos por la empresa: Al momento de recibir las respuestas de los candidatos, las empresas clientes pueden tener la seguridad de que dichos individuos muestran cierto interés por trabajar dentro de la organización.
- ◆ A través de éste medio se obtiene un gran número de postulantes: Esto se refleja en la gran cantidad de currículos que reciben las empresas al momento de publicar una oferta de empleo utilizando los servicios del portal.

No obstante, de acuerdo a las partes entrevistadas, ésta modalidad de servicios también presenta un inconveniente o desventaja principal, en la que estuvo de acuerdo el 30% de los entrevistados en ambos casos, a saber:

- ♦ Respuesta de gran número de postulantes que no necesariamente cumplen con el perfil: Las empresas clientes reciben una gran cantidad de currículos que no se ajustan a los requeridos establecidos para el cargo vacante; esto ocasiona a dichas empresas una pérdida de tiempo, ya que deben proceder a hacer una filtración de los postulantes que sí cumplen con el perfil para luego continuar con el proceso de reclutamiento.
- ♦ No obstante, aunque en menor cuantía, también se menciona el hecho de que no llega a la totalidad de la población., la falta de actualización de la data y los problemas tecnológicos como desventajas importantes que hay que tomar en cuenta al momento de contratar el servicio.

En lo referente a las características que poseen estas modalidades de servicio, la investigación nos permitió conocer que la mayoría de los entrevistados concuerda en que el alcance de los servicios del portal es tanto a nivel nacional como internacional, esto permite a las empresas publicar sus ofertas de trabajo a determinado público dependiendo de las necesidades que tengan.

Igualmente se conoció que el costo para las empresas variará de acuerdo al servicio que sea contratado y a las necesidades requeridas. No obstante, los portales crean diversos planes o paquetes de servicios que permiten reducir los costos obteniendo las mismas ventajas que si se contratan individualmente. De igual forma, los portales permiten a las empresas contratar servicios ocasionales dependiendo de sus intereses y necesidades.

En relación al tiempo de respuesta del portal durante la búsqueda de candidatos, éste dependerá principalmente del cargo solicitado, sin embargo, la respuesta suele ser inmediata o bastante rápida, y en la mayoría de los casos se encuentran candidatos para el cargo. De igual forma, se obtuvo que el grado de satisfacción de los clientes con respecto a los servicios del portal se encuentra, en su mayoría, entre el 70% y el 100% de satisfacción.

Luego de un arduo análisis y una profunda investigación, en base a los objetivos del estudio se pueden plantear las siguientes recomendaciones:

- ♦ Realizar un estudio más exhaustivo dirigido a la importancia de los portales de búsqueda de empleo en los procesos de reclutamiento de las empresas, para determinar cuál es la opinión de las mismas en cuanto a éste sistema de reclutamiento. Sería conveniente investigar si las opiniones varían en cuanto al tamaño de la empresa y al sector de la economía al cuál pertenece.
- ♦ Por otro lado, se recomienda realizar un estudio que permita medir la importancia e influencia en los usuarios de dichos servicios para establecer la visión que tienen los candidatos. Es de interés conocer la opinión de los candidatos que se postulan a través de éste medio y no dejarlo sólo desde la visión de los portales o de las empresas.
- ♦ Por último, ya que los portales ofrecen diferentes servicios a diferentes costos, se podría establecer una comparación de cada uno de estos portales, para identificar cuál resulta ser el mejor y más utilizado en Venezuela y el por qué de esto.

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo en Venezuela

**Eliminado:** ¶

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ♦ Acosta, Silvana. El Nacional, cuerpo F, 28 de Abril de 2000. Pág. 2
- ♦ Ali, Ismail y Ganuza, José Luis. (1997). Internet en la Educación. Ediciones Anaya Multimedia, España
- ♦ Arias Galicia, Fernando (1996). Administración de Recursos Humanos. Edit. Trillas, México
- ♦ Barrios, Sabrina y Cordero, Karla (2001). ¿Cómo comunicarse en la Red? Análisis de las Estrategias Comunicacionales de los Portales de Contenido en Venezuela. Tesis de Grado para optar al título de Comunicador Social. UCAB, Caracas
- ♦ Byars, Lloyd L. y Rue, Lesli W. (1997). Gestión de Recursos Humanos (4ta edición). McGraw Hill, España
- ♦ Chiavenato, Idalberto. (2000). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Edit. McGraw Hill, Colombia.
- ♦ Danhke, G.L. (1986). Investigación y comunicación. En C. Fernández-Collado y G.L. Danhke (comps.). La comunicación humana: ciencia social. México, D.F.; McGraw Hill de México.
- ♦ Dolan, Shimon y otros (1999). La Gestión de los Recursos Humanos. McGraw Hill, Caracas.
- ♦ Fitz-en, Jac. (1992). El valor añadido por la dirección de Recursos Humanos. Una nueva estrategia para los 90. Edit. Deusto.
- ♦ Ferreira, María e Ismar Mora. (2000). Usos actuales y potenciales de la tecnología de la web en los procesos de gestión de Recursos Humanos. Tesis de grado para optar al título de Industriólogo. UCAB, Caracas.

- ♦ Francheschi H, Carolina. (2000). Internet: Herramienta de apoyo en los procesos de reclutamiento de personal en las empresas de telecomunicaciones. Tesis de grado para optar al título de Industriólogo. UCAB, Caracas.
- ♦ García, Gustavo y Johana Rangel. (2000). Resistencia al cambio tecnológico en las organizaciones durante el desarrollo de un sistema de información en el área de Recursos Humanos. Tesis de grado para optar al título de Industriólogo. UCAB, Caracas.
- ♦ Gómez- Mejía, Luis y otros (1997). Gestión de Recursos Humanos. Edit. Prentice Hall, España.
- ♦ Iturraspe, María del Carmen y otros (1995). Recursos Humanos. Edit. Síntesis, Madrid
- ♦ Kehoe, Brendan P. (1997). El Arte de Internet. Edit. Prentice Hall, México
- ♦ Lackerbauer, Ingo. (1999). Todo sobre Internet. Edit. Marcombo, España.
- ♦ Macedo, Yelitza y Ludovic, Elio (2002). Eficiencia de Internet como herramienta de Captación e Personal. Tesis de grado para optar al título de Industriólogo. UCAB, Caracas.
- ♦ Morles, Víctor (1992). Planeamiento y análisis de investigaciones. Ediciones El Dorado, Caracas, Venezuela.
- ♦ Páez, Tomás y otros (1992). La nueva gerencia de Recursos Humanos. FIM, Venezuela
- ♦ Gómez Rondón, Francisco (1998). Administración de personal: en Venezuela. Ediciones Frigor, Venezuela
- ♦ Sampieri y otros (1991). Metodología de la investigación. Edit McGraw Hill, México.
- ♦ Sartre, Miguel Angel y Aguilar, Eva María (2003). Dirección de Recursos Humanos: Un enfoque estratégico. Edit McGraw Hill, España
- ♦ Sherman, Arthur y otros (1999). Administración de Recursos Humanos. Thompson Editores, México
- ♦ Simula, Andrew F. y McKenna, John F. (1992). Administración de Recursos Humanos. Editorial Limusa, México
- ♦ Strauss G, Sayles L (1981). Personal. Problemas Humanos de la Administración. Edit Prentice Hall.
- ♦ Werther, William B. y Davis, Keith (1991). Administración de personal y Recursos Humanos. Edit McGraw Hill, México
- ♦ Wille, Edgar (1996). El ordenador y los departamentos de personal. Ibérico Europea de Ediciones S.A., España.



- ♦ Wolton, Dominique (2000). Internet ¿Y después?. Edit. Gedisa. España
- ♦ Wyatt, Allen L. (1995). La Magia de Internet. Edit. McGraw Hill, México
- ♦ Zerelli, Andrea. Reclutamiento, selección y acogida de personal

Páginas Web investigadas:

- ♦ S/A, “El empleo en la prensa escrita”. <http://www.rrhh.net/art10716.htm>
- ♦ S/A, “Cualidades de un reclutador on-line”. <http://www.rrhh.net/art10521.htm>
- ♦ S/A, “Metodología para websites y portales de empleo”. <http://www.rrhh.net/guía106.htm>
- ♦ S/A, “Guía práctica de recursos para reclutar por Internet”. <http://www.rrhh.net/guía12.htm>
- ♦ S/A, “Guía para evitar los 5 mayores errores realizados por las compañías que reclutan por Internet”. <http://www.rrhh.net/guía11.htm>
- ♦ S/A, “Guía para mejorar la calidad de su reclutamiento por Internet”. <http://www.rrhh.net/guía09.htm>
- ♦ S/A, “Cómo utilizar Internet en su proceso de reclutamiento”. <http://www.rrhh.net/art10430.htm>
- ♦ S/A, “RRHH en línea: ahorro y comodidad”. <http://www.rrhh.net/art10409.htm>
- ♦ S/A, “Introducción a los sistemas ASP para la gestión de reclutamiento en línea”. <http://www.rrhh.net/art10101.htm>
- ♦ S/A, “¿Es el final de las ofertas de empleo en prensa?”. <http://www.rrhh.net/art1707.htm>
- ♦ <http://www.bibnal.edu.ar/paginas/principbusq.htm>
- ♦ Untiveros, Kemil, “Internet” <http://www.monografias.com/trabajos11/intern/intern.shtml>
- ♦ S/A, “Internet”. <http://www.monografias.com/trabajos12/inter/inter.shtml>
- ♦ Delgado, Juan Carlos, “Internet”. <http://www.monografias.com/trabajos10/inter/inter.shtml>
- ♦ Cabrera, Mauro y Cupaiuoli, Lautaro, “La influencia de Internet en la sociedad actual”. <http://www.monografias.com/trabajos6/influ/influ.shtml>
- ♦ <http://www.intralatina.com/asp.htm>

Entrevistas realizadas:

**Eliminado:** 239  
Barrios / Leáñez  
Evaluación comparativa de las  
modalidades de servicio de los  
portales de búsqueda de empleo en  
Venezuela

- ◆ Bastardo, Vanessa, Gerente Rubro Empleo, El Universal, Conversación personal, 17/06/04.
- ◆ Del Río, Ricardo, Country Manager, Bumeran- Venezuela, conversación personal, 24/06/03.
- ◆ Trebucq, Natacha, Country Manager, Tugente.com, Conversación personal, 04/06/04.

## ANEXOS

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre de la empresa: Bumeran

Nombre y cargo del entrevistado: Ricardo Del Río –Country Manager

1. *¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento, es decir, el portal actúa como mediador entre el candidato y la empresa contratante?*

Pues sí, esa es la razón de ser de un portal de reclutamiento online que la oferta y la demanda se contacte directamente y uno lo que es un intermediario si uno comienza a ponerle muchas trabas que no se pongan en contacto, pues uno lo que hace es entorpecer el proceso y hacerlo mucho más difícil para alguna de las dos partes.

*Si porque hay unas que las empresas tienen que hablar con el portal para que el portal contacte al candidato.*

Exacto, eso es simplemente que se ponen a estar inventando para ver como es, pero la manera directa es P&G publica, buscando un ingeniero de producción, yo soy un ingeniero de producción me meto en el portal X veo el aviso, bien sea que diga Procter o que esté anónimo verdad, lo leo y digo ese soy yo, pacata y que yo pueda postularme a ese aviso y enviar mi currículum eso es ya una cosa.

2. *¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente, que es como el 100% Web?*

Aja, bueno obviamente que eso tiene una reducción de costos altísima y también es una reducción de los tiempos, esa es la primera ventaja por qué porque bueno primero hay una ventaja que es que tu te ahorras el costo de publicar en prensa que es muy alto, a parte de eso tu publicas un día y ese aviso dura un solo día mientras que si tu lo publicas en un portal, normalmente en un portal dura 2 meses, el aviso, claro si tu consigues la persona antes tu puedes retirar el aviso, borrarlo. Los tiempos de reclutamiento, se disminuyen casi en un 45 ó 50 % y, por supuesto el costo porque no solo es el costo del aviso, sino también el costo de la analista de reclutamiento, que tu le

pagas un sueldo a la persona para que redacte el aviso, lo publique en el periódico, entonces después tiene que el lunes siguiente, imagínate que tu y yo estamos sacando un aviso para que salga este fin de semana, ya sabemos que el lunes pues nos va a llover la gente allá en la oficina nos van a llegar los currículos, paquetes o por el e-mail y el buzón de e-mail se va a ir agrandando, entonces obviamente que cuando tu haces todo vía web es la mejor manera

3. *¿Y algunos inconvenientes que se pueden presentar?*

Bueno uno de los inconvenientes que siempre tiene la data digital, es que si el sitio o la compañía del portal no genera mecanismos para mantener actualizada la data uno podría obtener CV desactualizados, cv que se metió hace 3 años pero que el tipo no se ha metido más, entonces uno tiene que tener políticas que cada cierto tiempo, cada 3 meses, enviarle un e-mail de contacto a la persona para que si ha cambiado actualice su cv y en algunos casos por lo menos después de 8 meses, otros lo hacen después de 1 año, cv que tiene más de 1 año y no ha sido actualizado, pa lo borran, claro hay que tener cuidado porque puede ser que una persona no le haya cambiado nada, no ha hecho cursos, sigue en el mismo puesto y todo, pero por lo menos debería meterse alguna vez porque el sistema mide desde que t cargas el cv cuantas veces tu has vuelto a tu cv, ¿no?,

4. *¿El portal ofrecer servicio de uso de base de datos propias a las empresas clientes (ASP)?*

Si, de hecho bumeran fue el iniciador de eso en América latina, y las bases de datos propias, de hecho, inclusive es bueno que tu sepas que en el mercado existe una doble versión del asunto, por ejemplo, en el caso de bumeran, tiene la base de datos general donde hay 3 millones y medio de cv que en el caso de Venezuela ya deben andar por los 180 mil cv pero de quién son esos cv de bumeran, cierto, pero bumeran también le ofrece a las empresas, tener su propia base de datos, o sea que una empresa como Shell , contrata el servicio ASP de bumeran y puede tener su propia base de datos, o sea los cv que están ahí pertenecen a Shell y a mas nadie, en cambio perfilnet, de alguna manera engaña a las empresas porque ellos le ofrecen la misma base de datos que ellos tienen a

todas las empresas. Es la misma para todas. Entonces son dos conceptos que parecen pero son diferentes ¿no?, por qué porque yo quiero trabajar en Shell y yo meto mi cv ahí y yo quiero que esté Shell yo no quiero que esté en otra empresa ¿cierto?, en cambio ahí no, tu haces la prueba y tu nombre de usuario y password, ¿no? Que tu tienes en perfilnet, tu lo usas en el portal de empleo de perfilnet en el mercantil y te sirve y te funciona en el otro, ves entonces ahí hay una diferencia fundamental.

5. *¿Y cuáles son las ventajas que ofrece el ASP?*

Bueno, que primero te permite contar con un servicio que es de muy alta tecnología, pero lo puedes alquilar, ASP es sinónimo de alquiler, tu lo alquilas y pagas una cuota mensual, ¿no?, y al mismo tiempo no tienes tu que tampoco tener nada en tus oficinas, tu lo puedes usar desde un cyber, desde cualquier parte del mundo ¿no?, el ASP tiene otras funcionalidades, que bueno la aplicación de empleo esta customizada para adaptarse a tus características, a tu color, al logotipo, ¿ves? tu entras a la página de Cargil y el , el área de búsqueda de empleo en Cargil tiene todos los colores de Cargil este el logotipo todo eso pero detrás de eso lo que hay es la aplicación ASP de bumeran, ¿verdad? corriendo pero solo que tiene un disfraz, eso es otra ventaja porque lo que se llaman los beneficios, las cosas que yo le haga de adelantos técnicos a mi programa todos aquellos que lo tengan alquilado lo disfrutan, ¿ves?

6. *¿Tendrá inconvenientes o dificultades el ASP?*

Bueno, ahí es muy importante la calidad de la plataforma tecnológica, los servidores, tiene que haber una buena inversión en servidores, de manera que tu te metas, y no solo que estén funcionando siempre los 365 días del año, las 24 horas sino que también sean rápidos porque esa es la otra cosa ¿ves?, si quiero buscar un arqueólogo que sepa francés ¿verdad? y tu le das buscar y el piensa y piensa y piensa en el caso de bumeran no tarda más de 30 segundos medidos ¿ves? por qué porque la base de datos que usa es Oracle que es la mejor base de datos del mundo, es la más cara ¿si? Pero es la más potente, es la mejor, en cambio perfilnet, empleate, cvftuturo, ninguno de ellos usa Oracle, por eso ellos no es que son malos, pero el tiempo de respuesta es mucho más

lento que el de bumeran, y eso no hay que tomarlo porque uno lo diga sino que hay que hacer la prueba, hacer una búsqueda.

7. *¿Y las ofertas de trabajo de la empresa contratante del servicio son expuestas al público bajo que modalidad a través de la prensa escrita y/o página principal del portal?*

Las ofertas que hacen las empresas ¿verdad? siempre son colocadas en el portal ¿no? Y dependiendo de lo importante que sea la empresa se colocan en la home, en la página principal de manera que cuando tu entres la veas ¿no?, también bumeran se las envía en el newsletter, que es el boletín que envía cada 15 días, selecciona porque son muchas pero selecciona así como las más importantes y se las enviamos a las personas ¿no? Aparte de eso las personas pueden configurar en bumeran boletines especializados, yo quiero que me envíes boletines cuando salgan vacantes de médicos y otro boletín cuando salgan vacantes de ... entonces puede estar informado a través de su correo electrónico sin necesidad de ir al sitio web para ver que vacantes hay ¿ves? esa es otra manera de publicitarlas ¿no? *¿Ellos no usan prensa escrita ¿no??* No, nosotros, no tiene sentido usar la prensa escrita, tu puedes usar la prensa es para hacer un editorial, un artículo de propaganda ¿no? Bumeran acaba de lanzar una nueva función y es que las foto habla, entonces bueno al periodista le parece interesante y hace una nota de prensa ¿verdad? y la saca eso es lo más que se hace.

8. *¿Cuál de las dos formas de difusión son más utilizadas por los clientes?*

La página principal del portal

9. *¿Qué ventajas ofrece la publicación en la página principal del portal?*

Bueno, imagínate que existe una cosa que se llama branding que es el posicionamiento de una marca, bueno, este, el hecho de hacer eso es contribuir a darle la mayor difusión o sea hacerle propaganda a la empresa, imagínate que viene la Católica y publica profesor a medio tiempo, y entonces uno la pone en la home y toda la gente que entra a

bumeran la va a ver, ah mira la Católica, mira la Católica, ves, hay una promoción directa.

10. *Y alguna desventaja que presenta ese servicio, sino se usan los demás, los otros dos, si nada más la empresa contrata publicar la oferta y no contrata el ASP o el 100 % web*

Bueno, es que si una empresa publica en la web del portal ya no puede usar el ASP , o sea lo puede usar pero son como 2 servicios diferentes ¿no? O tu vas al teatro o vas al cine, pero no puedes ver las dos cosas al mismo tiempo, el ASP es para ti, es privado ¿ves?, en el caso de bumeran ¿ves? Entonces el ASP funciona es amarrado a la página web de una empresa no funciona solo, mientras que yo puedo ¿verdad? como Cargil tener el bumeran funcionando en mi página web ¿no? Pero también yo puedo querer que esa vacante también salga en la página principal, en la home de bumeran , esa dos cosas si se pueden hacer.

*¿Y publicar solamente en bumeran no se puede o si?*

Publicar en bumeran solo si, si claro.

*Y ¿qué desventajas tiene que publiquen solamente en bumeran?*

No ninguna porque igual el servicio le va a dar resultado lo que pasa es que el ASP que significa base de datos propia se usa para organizaciones que tienen alto volumen de solicitud, que reciben mucho cv una empresa que no recibe mucho cv no tiene sentido que use un ASP porque un ASP suponte que vale...

11. *¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar dentro del territorio venezolano?*

12. *¿ El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar fuera del territorio venezolano. En qué países se publican dichas oportunidades de empleo?*

Fuera del territorio venezolano, pues si, yo creo que bumeran es el que más ofrece porque como bumeran tiene oficinas en Argentina, Brasil, Chile y en México ¿verdad? pues bueno nada más basta con meterse en bumeran Chile nosotros no hacemos como

los otros que dice que tenemos vacantes de Perú y las tienen todas ahí vaya uno no saber si es verdad o no, ¿ves? En cambio tu te metes en bumeran y abajo tu le das para Argentina y te cambia totalmente te vas para bumeran Argentina que tiene sus empresas Argentinas sus vacantes todo diferente hasta el lenguaje. *Y tienen las oficinas allá en Argentina.* Claro las oficinas principales que están allá en Argentina, entonces como bumeran está en 5 países pues ofrece oportunidades.

13. *¿Cuál es el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a las empresas contratantes?*

En el caso de bumeran vale 150 \$ un combo esa es la más barata, que significa eso, que tu por pagar 150\$ tu puedes publicar una vacante en bumeran que dura 2 meses y al mismo tiempo puedes hacer una búsqueda en la base de datos, puedes hacer esas 2 cosas por 150 \$, ¿ves?, en cambio otros sitios ja te engañan, publicar es gratis, ah bueno ok está bien tu publicas, entonces te sale un párrafo de tu cv pero para yo verlo completo tengo que pagar 75\$ por cada uno, están locos.

14. *¿Cuánto tiempo tarda la empresa contratante en obtener candidatos para el cargo?*

Bueno, depende, si es una búsqueda de inmediato, verdad porque si yo hago una búsqueda, de inmediato me da los resultados, ahora si es una aviso que yo publico, al día siguiente ya tengo los candidatos, ahora falta ver si a mi me gustan los cv que están ahí pero uno pudiera decir que en los primeros días ya la empresa tiene resultados en los primeros 3 días después claro viene el proceso de llamarlos o enviarle un e-mail hacerle una cita, entrevistarlos, por eso se dice que el proceso se acorta de 60 días 45 días prácticamente a 15 días 15- 10 días.

15. *De los resultados obtenidos de la búsqueda ¿qué proporción de candidatos escogidos por el cliente son contratados debido a que cumplen con el perfil del cargo establecido por el mismo?*

En el caso de bumeran las estadísticas dicen que es el 45 %, y cómo sabemos nosotros eso y como miden ustedes eso, a los otros se lo tienen que preguntar, porque nosotros



tenemos una encuesta ¿ves?, cuando yo borro un aviso automáticamente me sale una encuesta y me pregunta, ud está borrando el aviso porque consiguió el candidato o porque ya no va a buscar a la persona, si lo conseguí al candidato, ah ese candidato lo consiguió a través de bumeran o por otro lado, no a través de bumeran, ud piensa que los candidatos que había se adaptaban a lo que ud estaba pidiendo, si , ¿ves? Una data seria. Entonces estamos hablando, que significa 45%, de cada 100 personas que son entrevistadas y que están buscando empleo a través de bumeran, ¿verdad? 45 han sido colocadas.

*16. ¿Cuál es el grado de satisfacción en el momento de utilizar los servicios del portal?*

En el caso de bumeran creo que la satisfacción es muy alta porque existe una alta calidad en el servicio, una respuesta rápida, confiable, servicio no se cae haya golpe guarimba lo que sea, este eh, los cv son, eso es otra cosa la calidad de los cv porque tu puedes tener 100 mil cv, pero cada vez que buscas algo no hay, en el caso de bumeran los cv son muy buenos y eso es otro elemento de satisfacción para el cliente, de hecho una de las cosas que me decían los clientes, es que bumeran a veces estaba sobrecalificado porque hay muy buenos partidos, muy muy buenos, si porque hay vicepresidentes, directores, profesionales con buenas experiencias, entonces si tu estas buscando un ingeniero y resulta que te salen gente con muchísima más experiencia, eso me lo dijeron mucho las empresas.

*17. De todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de este servicio, ¿Cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos por las empresas clientes?*

Esa pregunta es más difícil porque implicaría hacerle un seguimiento cosa que nosotros no hacemos, si te contrataron el año pasado cuál ha sido el éxito que tu has tenido, ¿no?, es muy difícil.

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Nombre de la empresa:** Cvfuturo.com

**Nombre y cargo del entrevistado:** Vanessa Bastardo – Gerente rubro empleo

18. *¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento, es decir, el portal actúa como mediador entre el candidato y la empresa contratante?*

La empresa publica la oferta de empleo y el candidato envía su cv si quiere aplicar a ella. En ese momento ya la empresa dispone de todos los datos del postulante y puede contactarlo cuando quiera.

En el caso, en el que la empresa quiera consultar nuestra base de datos (hacer liberaciones), y ver el cv de algún candidato, no le será permitido ver ni los datos de contacto ni su última experiencia laboral, esto para proteger la confidencialidad de los datos del usuario.

El personal de servicio al cliente de cvfuturo, se encargará de contactar al candidato en el cual esté interesado la empresa y le pedirá autorización para liberar sus datos.

19. *¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente, que es como el 100% Web?*

Todas, el usuario constantemente se comunica al correo de atención al cliente y a través de nuestros números, lo mismo que las empresas, las cuales con contactadas al momento de registrarse para confirmar la información suministrada así como la veracidad de las ofertas de empleo.

20. *¿Y algunos inconvenientes que se pueden presentar?*

Si se salta el paso de constatar los datos por parte de nuestra gente de servicio al cliente podría pasar alguno, pero no sucede, pues evitamos publicar ofertas sin confirmar con la empresa que la coloca.

Con respecto a las empresas que publican, ellas podrán hacer uso del filtrado de candidatos, o búsqueda en base de datos para evitar perdida de tiempo revisando curricula que no aplica.

21. *¿El portal ofrecer servicio de uso de base de datos propias a las empresas clientes (ASP)?*

Si, disponemos de bolsas privadas de empleo para empresas que contraten el servicio, se llaman microsites, o cvfuturo empresarial.

22. *¿Y cuáles son las ventajas que ofrece el ASP?*

Consiste en la propia base de datos en forma electrónica y mantenga el contacto y la información sobre los candidatos que su empresa necesita. Este servicio se ofrece a empresas u organizaciones que deseen incluir en su propia red interna o en su sitio web funcionalidades para manejar ofertas de empleo y búsquedas puntuales de currículos.

Implementado acorde con el look & feel de su sitio corporativo o imagen de su empresa, brinda acceso a la base de candidatos más grande y competitiva del país - más de 225 mil currículos a la fecha. CVFuturo Empresarial le permite, entre otras ventajas, las siguientes:

- a. Acceso a su base de datos propia y de CVFuturo.com, en cualquier momento - las 24 horas del día, los 365 días del año - y desde cualquier lugar.
- b. Anunciar sus oportunidades de empleo en su sitio Web y CVFuturo.com de forma simultánea.

- c. Posibilidad que el candidato pase su CV a su sitio Web propio con sólo hacer un clic y sin costo de transferencia individual.
- d. Uso ilimitado de nuestros servicios de publicación de ofertas en línea y búsquedas de CV's sin costo adicional
- e. Contar con nuestro sofisticado motor de búsqueda - único en el mercado - para visualizar a aquellos candidatos de su interés, bien sea postulados a sus ofertas de empleo, o producto de búsquedas en la base de datos más amplia en perfiles del país.
- f. Atraer a su sitio corporativo a todos aquellos candidatos que muestran interés en su empresa (vía electrónica u otros medios), facilitando la consulta bajo un formato único y eliminado la posibilidad de virus.
- g. A través de un módulo de particularización de claves, podrá diferenciar niveles de acceso y seguridad.
- h. Acceso a todas las actualizaciones de la herramienta de forma inmediata.

23. *¿Cuáles son los inconvenientes dificultades, desventajas que se podrían presentar al momento de contratar este servicio?*

Ninguno. A menos que se caiga el servidor de nuestra base de datos, pero eso no ocurre por que está muy bien respaldado.

24. *¿Y las ofertas de trabajo de la empresa contratante del servicio son expuestas al público bajo que modalidad a través de la prensa escrita y/o página principal del portal?*

Aquellas empresas que contratan el servicio combinado prensa e Internet, reciben un 50% de descuento sobre la tarifa de cvfuturo y las ofertas están publicadas durante 30 días en el sitio web. Las que solo contratan la publicación con cvfuturo publican en el sitio web durante 60 días. Y son publicadas en el home principal y en el boletín de usuarios que se envía semanalmente.

25. *¿Cuál de las dos formas de difusión son más utilizadas por los clientes?*

Internet.

26. *¿Qué ventajas ofrece la publicación en la página principal del portal?*

Mayor alcance, envío de la oferta a más de 200.000 usuarios suscritos al boletín. Apoyo en prensa. Diario El Universal.

27. *Y alguna desventaja que presenta ese servicio, sino se usan los demás, los otros dos, si nada más la empresa contrata publicar la oferta y no contrata el ASP o el 100 % web*

Si la empresa sabe usar la herramienta solo debe ofrecerles ventajas. Al emplear el filtro de base de datos ahorra tiempo, etc.

28. *¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar dentro del territorio venezolano?*

Si, en su mayoría son ofertas para Caracas y algunas para el interior del país.

29. *¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar fuera del territorio venezolano? ¿ En qué países se publican dichas oportunidades de empleo?*

Tenemos relaciones con el portal elemplo.com en Colombia, y algunas empresas que hacen búsquedas para Australia y Canadá, pero muy escasas.

30. *¿Cuál es el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a las empresas contratantes?*

La publicación de ofertas de empleo es por 275.000 8y de una ves pueden ver el cv completo de todas las personas que se postulan a la oferta) y la búsqueda en base de datos (liberaciones) 25.000 cada cv liberado.

31. *¿Cuánto tiempo tarda la empresa contratante en obtener candidatos para el cargo? eso es en cuanto al tiempo de respuesta del buscador*

Al publicar una oferta, aprox. en un día ya puede tener un promedio de 50 candidatos postulados dependiendo el área funcional.

32. *Y en cuanto a la precisión de la búsqueda, de los resultado obtenidos en la búsqueda ¿qué proporción de candidatos escogidos por el cliente o solicitante del servicio son contratados porque cumplen con el perfil del cargo establecido por el mismo?*

En la mayoría de los casos el cliente encuentra el candidato,

33. *¿Cuál es el grado de satisfacción que obtienen los clientes al momento de utilizar los servicios del portal? Más o menos un porcentaje de satisfacción*

Yo diría que en un 70% tenemos candidatos satisfechos.

34. *De todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de este servicio, ¿Cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos por las empresas clientes?*

No tenemos ese dato. Los clientes mantienen una base de datos de legibles y la siguen usando para otras búsquedas.

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre de la empresa: Latinamericanjobs

Nombre y cargo del entrevistado: Karina Seír – Country Manager

35. *La primera pregunta es en cuanto al 100% web que es sólo de la búsqueda de perfiles ¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento, es decir, el portal actúa como mediador entre el candidato y la empresa contratante?*

El portal actúa tal cual como intermediario. Yo nunca, como intermediario, nunca sé en qué momento la empresa contratante o nuestro cliente y el candidato se ponen en contacto. A menos que, que fueron cosas que ocurrieron, el candidato nos escriba para agradecer, o de repente existe un contacto de nuevo con el cliente, y el cliente- siempre hay una especie de comunicación entre el cliente y LTJ para ver más o menos como va la búsqueda; aquí siempre- si hay algo que nos ha caracterizado siempre es la atención personalizada, a pesar de que esto es una herramienta para que sea utilizada en Internet y no necesites ningún tipo de apoyo, aquí siempre va a haber un apoyo offline, digamos, unas llamadas telefónicas, sobretodo cuando era aquí mismo en Venezuela porque teníamos las oficinas y podíamos prestar esa atención; más de una vez tuvimos reuniones con el cliente, apoyo técnico y bueno, realmente nosotros no podemos enterarnos de cuando surge esa comunicación entre cliente y candidato potencial a menos que el candidato nos escriba para agradecernos haber conseguido trabajo o en una comunicación con el cliente, el cliente más o menos nos diera su feedback. Pero si no es por esa comunicación no podemos enterarnos de que hubo contacto.

36. *¿Y qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente, con respecto a la tradicional de recibir currículos?*

Bueno imagínate, es mucho más rápida, es una herramienta que está a su disposición 24 horas, 365 días del año. Es una base de datos que está completamente actualizada todo el tiempo, no es una currícula que te llega y luego no-, nosotros periódicamente le enviamos a los candidatos un correo para que actualicen sus datos. Es una base de datos

que primero está en constante crecimiento, en segundo lugar es una base de datos actualizada, por otro lado no tienes el riesgo de recibir que sé yo, currículos- hoy en día realmente todos a través de Internet, email, no tienes el riesgo de que te llegue un archivo infectado Bueno, otra ventaja sería obviamente el costo, publicar hoy en día en prensa realmente resulta bien bien costoso, mientras que las tarifas que se manejan en Internet no lo son, tienen un alcance mucho más amplio del que se puede lograr con la prensa; primero porque no todo el mundo compra la prensa, en segundo lugar, es verdad que no todo el mundo tiene acceso a la Internet y que no todo el mundo tiene acceso a una computadora, pero por ahí puedes de una vez saber que tu búsqueda de personas que están buscando son personas que manejan un computador y que tienen cierto grado de conocimiento. El anuncio en prensa te dura solo un día. Es otro tipo de alcance, de repente el anuncio en prensa si es más la gente que compre periódico, pero no todas esas personas que compran periódico tienen acceso a la tecnología, tienen un conocimiento un poco más elevado que las personas que nunca en su vida han tocado un computador, nunca en su vida han manejado Internet, y el anuncio en este tipo de medio tiene una duración por lo general de 30 días, de acuerdo a cuanto quieres tener tu vacante- tienes más tiempo de estar presente por menos dinero.

37. *¿Y algún inconveniente que se pueda presentar al momento de contratar este servicio?*

Puede haber algún inconveniente tecnológico; en alguna oportunidad nuestro portal tuvo un problema de cookies, y había que seguir unos pasos antes de publicar porque podías recibir algún error; pero inconvenientes yo los vería quizás a nivel tecnológico, un momento que se cae el servidor

*Mas que todo tecnológicos?*

Sí, los inconvenientes que puedas tener en el momento, no? Porque de resto no, o sea, publicas tu posición y de una vez, o sea, no tienes que esperar ni un día a que la gente empiece a aplica, porque uno publica y a los 20 minutos puedes estar recibiendo una currícula. De repente que no puedas, diría yo no?, que no tengas una persona constantemente chequeando los datos de las personas que se registran diariamente y que no tengas acceso a ellos y no puedas saber si la información que te están dando es



verdadera o no es verdadera, entiendes, de repente ese control no lo hay, no es como aquí que de repente se recibe y de una vez entrevista para chequear los datos, ok? Como aquí estas recibiendo currículas constantemente y de todas partes, realmente estas paseando sobre toda Latinoamérica, no estás las 24 horas del día llamando para preguntar si son tus datos o no son, puedes, me imagino, que puedes encontrarte con unos datos que no sean- pero eso ya le queda al cliente de bueno, chequear referencias

38. *¿Y ustedes ofrecen el servicio ASP?*

No, no lo ofrecemos

39. *¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?*

No ofrecen el servicio

40. *¿Cuáles son los inconvenientes dificultades, desventajas que se podrían presentar al momento de contratar este servicio?*

No ofrecen el servicio

41. *¿Las ofertas de trabajo de las empresas contratantes del servicio son expuestas al público y bajo qué modalidad, es como avisos de prensa pero en la página del portal?*

Sí bueno, siempre hubo, en nuestra página de inicio una sección llamada Vacantes Destacadas, no podíamos colocar de repente las 100, ó 200 ó 300 o cualquiera que fuera entodas las ofertas que teníamos en la página pero si habían ciertas destacadas, era un servicio extra que ofrecíamos al cliente, donde sí podías tener acceso a varias, digamos, de repente las más recientes, ahora ya no la vas a ver porque la página está un poco desactualizada. Y bueno, a través de esas partes destacadas tenías por ahí, podías ver otras vacantes. El portal- lo que tratamos de ofrecer es un servicio completo al área de Recursos Humanos, ok? Es una página de empleos, de colocar vacantes y de base de datos donde la gente puede registrar su currículum, pero al mismo tiempo hay una sección de información de interés para la gente de Recursos Humanos; información de interés

para la gente que estaba buscando trabajo, un tipo de apoyo de cómo hacer un currículum, como ir a una entrevista, todas esas cosas.

*Y este portal no tiene prensa escrita no?, porque hay portales que utilizan prensa escrita*

No, no tenemos prensa escrita

42. *¿Y qué ventajas obtiene el cliente al momento de contratar este servicio de propagar sus ofertas de empleo?*

*¿De limitarte sólo al servicio por Internet?*

*Sí solamente limitarte al servicio de publicar en la página del portal, sin utilizar el servicio de buscar el perfil del candidato*

Ah ok, ya entendí cuál era tu pregunta, publicar nada más la vacante y no tener acceso a la base de datos, simplemente lo que recibas de nuestra base de datos, bueno obviamente que, que es mucho más cómodo, hay mayores ventajas si la persona que contrata el servicio, o sea nosotros- la persona que contrata el servicio para buscar en la base de datos necesariamente tiene que publicar una vacante porque hay una función en la página en la que uno podía contactar a la persona que te aplicaba a través de un botón, quiero contactar a esta persona, sin necesidad de ver el correo, porque tenemos una parte donde las personas que se registran pueden estar en tipo confidencial, esas son personas que se registran en tipo confidencial, no tienen ninguna información de contacto para el reclutador. Entonces había un botón que decía “yo quiero contactar a esta persona” se le da un click, y a la persona automáticamente le llegaba un mail, al que estaba buscando trabajo, para decirle que la empresa se quería poner en contacto, si no tienes una vacante en ese momento publicada no puedes hacer eso ok?. Bueno, publicar una vacante, o sea, yo le garantizaba siempre a los clientes de que en menos de un día o en ese mismo día el iba a tener una currícula en su- que le iba a llegar ok? Pero el universo de nuestra base de datos que es de más de 100mill currículas es bien extenso y por supuesto que facilitaba la búsqueda, o sea, no necesariamente la gente que te aplica es la misma gente

que vas a buscar en una base de datos. Es mucho más completo el servicio si la persona tiene acceso a la base de datos y a publicar vacantes.

43. *¿Y algún inconveniente de publicar nada más en la base de datos?*

No bueno eso, o sea, te limitas a que la currícula que vas a recibir es la gente que te aplique. Hoy en día hay muchos casos de gente desempleada y desesperada, gente buscando trabajo y yo no le garantizaba nunca a la empresa que la currícula que le llegara era necesariamente la currícula que él estaba buscando. En cambio a través de la búsqueda a través de la base de datos tienes una serie de campos en donde puedes limitar tu búsqueda a los requerimientos que tienes entonces ahí si vas a encontrar el perfil que estás buscando. No le garantizaba que de repente yo estaba buscando una vacante para una asistente de mercadeo, todas las personas que le iban a aplicar eran del área de mercadeo, o sea, eso se ve mucho, sabes, que la gente está desesperada buscando trabajo; de repente es gente súper preparada, con maestrías y demás aplicando para un cargo de asistente, cargos más bajos. Yo creo que esa podría ser la desventaja, no, de que haciendo búsquedas las adaptas 100% al perfil que necesitas

44. *¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar dentro del territorio venezolano, dentro de toda Venezuela?*

Si

45. *¿Y fuera del territorio venezolano? ¿En qué países se ofrecen dichas oportunidades de empleo?*

También. Estamos en México. Oficina como tal, teníamos en Venezuela y en Colombia, porque tenemos una empresa hermana en Colombia que hace outsourcing de nómina, era una ventaja porque teníamos cierta presencia física en Colombia, ok?. Sin embargo, este canal como que a veces no tiene límites, en muchas oportunidades hubo registros de empresas de Argentina, México, de Ecuador, de Perú. Aparte que teníamos alianzas con ciertos medios propios o locales en Perú, en Colombia, teníamos muchas alianzas donde nosotros éramos la sección de empleos general. En un momento tuvimos una alianza con

Terra para Estados Unidos, entonces éramos la sección para el mercado hispano de empleo. Tuvimos alianzas con unos portales llamados peru.com, bolivia.com, mexico.com, esa era una forma de estar presente en esos países sin tener oficina, ok? Porque entrabas al portal y había una sección de empleos, que le dabas clic y caías en latinamericanjobs, y podías ver si habían ofertas publicadas y con la forma de pago no había problemas porque la empresa se registraba y de alguna forma te hacían llegar el pago a nuestras oficinas en Estados Unidos donde también estábamos presentes o aquí mismo en Venezuela

46. *Entonces ustedes tenían oficinas en Colombia y en Estados Unidos, oficinas como tal*

Sí, y en Venezuela

47. *¿Cuál sería el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a las empresas contratantes?*

Publicar una vacante era \$100 mensuales, el acceso a la base de datos tiene otros costos. De repente si era un mes, si era seis meses, si era un año manejábamos diferentes tarifas. Si te metes en el portal puedes verlas.

48. *¿Cuánto tiempo tarda la empresa contratante en obtener candidatos para el cargo? eso es en cuanto al tiempo de respuesta del buscador*

Eso depende de la posición. Hay posiciones que son de mayor interés que otras, pero para hacer un tiempo promedio, hay vacantes que las publican y a las dos horas puedes tener gente ya aplicando, puedes tardar de repente un día, dos días. Depende de la posición, pero yo diría que la respuesta es inmediata.

49. *Y en cuanto a la precisión de la búsqueda, de los resultados obtenidos en la búsqueda ¿qué proporción de candidatos escogidos por el cliente o solicitante del servicio son contratados porque cumplen con el perfil del cargo establecido por el mismo?*

El buscador es muy bueno porque tienes varios campos para limitar tu búsqueda, pero si cumple o no con los requerimientos del cliente, como somos intermediarios y no

estamos directamente sentados al lado del cliente, en contacto directo con el cliente, no te puedo dar una cifra exacta, mira, de los 20 perfiles que recibí 18 le servían. Más bien te digo, el feedback que recibes es porque de repente tienes algún tipo de- porque muchas veces era que el cliente llamaba para contratar los servicio o se registraba, y entonces qué pasaba, ellos se registran, hacemos un pre-registro, nosotros contactábamos al cliente para chequear los datos, a ver si de verdad existía, para hacer algún tipo de feeling ok?, primero para ver si la empresa realmente existía, en muchísimas oportunidades eran empresas que no existían, de repente era gente metiéndose equivocadamente como empresa, o empresas de ciertos servicio que nosotros no queríamos ofrecer, ok? No por desprestigiarlos pero eran, a veces se metía gente para buscar masajistas, o sea, ese tipo de publicación nosotros la filtrábamos y no las aprobábamos. Primero tienes que chequear qué tipo de compañía es la que quiere ofrecer el servicio, entonces, muchas veces que constatábamos los datos, que realmente era una empresa seria, por decirlo así, le dábamos aprobación, ellos hacían el pago y más nunca, sabes. En muchísimas oportunidades nosotros ni nos reunimos con el cliente, ni hablamos directamente con el cliente sino que de repente llamaron, o por correo, o a veces ni siquiera. Ese era más o menos, o sea, en qué momento, cuando había varias búsquedas, cuando era una empresa con la que hubo una reunión en grupo, en la que uno le prestaba un servicio como de consultoría no? Pero en muchas oportunidades, sobretodo con empresas extranjeras que no están presentes, no hace falta el feedback, chequear cómo era la respuesta.

50. *¿Cuál es el grado de satisfacción que obtienen los clientes al momento de utilizar los servicios del portal? Más o menos un porcentaje de satisfacción*

No sé si las otras empresas pudieron darte números en este sentido

*Sí hay unos que me dan porcentajes, unos que me dicen que están 100% otros 80%*

Bueno imagínate, yo creo que estuviera 100% satisfecho si todos los que estuvieran buscando, todos hubiesen encontrado. Al no tener acceso a ellos directamente, digo es una herramienta que no necesitas ni siquiera tener oficina digamos como tal o prestar un servicio, o sea, nosotros prestamos un servicio offline porque era parte, o sea

obviamente nos parecía más integral el servicio cuando tienes contacto con la persona, pensamos que es necesario no? Pero, digamos si no tuvieses esa asesoría offline, es un servicio que puede funcionar sólo, estando en tu sitio en Internet, entiendes, entonces puedes actuar netamente como intermediario y no tienes contacto ni con los clientes ni con las personas que aplican, yo diría, decirte un porcentaje, de verdad no podría dar una cifra ya que no tenemos contacto directo con las empresas.

*51. Ok, bueno la última pregunta sería-*

Sí te puedo decir que hubo una gran cantidad de mails agradeciendo al portal, sabes, pero no te puedo dar números, o sea, qué cantidad de gente consigue. Yo creo realmente, que nadie te puede dar ni siquiera una cifra porque en muchos casos las empresas contratan al candidato y uno ni se entera, entonces

*Bueno la última pregunta sería referente a esa parte que de todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de este servicio, ¿cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos por las empresas clientes? de los que ellos buscan, cuántos contratan*

Bueno, te voy a decir realmente que en muchas oportunidades los clientes cerraron sus posiciones con gente de LTJ, pero por lo general las personas que utilizan este medio al mismo tiempo siempre tienen otras fuentes para recibir currículos, algún contacto que les manda alguien, de alguna forma siempre consiguen digamos currículos por otros lados, por otras vías, ok, no nada más por donde publicaron, o de repente publicaron en LTJ pero también publicaron en prensa, o utilizaron algún otro medio, entonces, por lo general sí sabemos que las posiciones se cerraban porque la gente, porque, o sea, la vacante tiene una duración de treinta días en línea, a veces se extendía la posición, pero a veces veías que la empresa cerraba la vacante a los 22 días, entonces esa era señal de que ya no estaban buscando a nadie y de que habían encontrado a la persona, sí sé que en varias oportunidades fue gente de LTJ pero, también, te digo, tienes que tener contacto directo con todas las empresas para saber y nosotros no, nosotros actuamos como intermediarios

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre de la empresa: Perfilnet.com

Nombre y cargo del entrevistado: Giuliana Mata – Country Manager

1. *¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento, es decir, el portal actúa como mediador entre el candidato y la empresa contratante?*

Sí, nuestra empresa sólo constituye la vitrina que permite a unos y otros conseguirse, el contacto es directo entre la empresa y el candidato.

2. *¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?*

Las principales ventajas son:

- ◆ Poder realizar búsquedas en una amplia base de datos en cualquier día a cualquier hora, si la urgencia lo requiere
- ◆ Mejora de los tiempos de reclutamiento y selección. Ahorro de horas/hombre en estos procesos
- ◆ Contar con una amplia y estandarizada base de datos disponible para el momento en que lo requiera, que se mantiene actualizada
- ◆ Capacidad de aplicación de filtros tanto a las búsquedas que sea realizan en la base de datos como a quienes se postulan a los avisos, de manera tal de mejorar el procesamiento de la información y los tiempos de selección
- ◆ En el caso de Perfilnet.com, inmediatez en la colocación de avisos
- ◆ También los clientes específicos de nuestro *site* SÓLO pagan por aquellos postulantes que, efectivamente, consideran que se adecuan a sus requerimientos, por lo tanto es un pago en base a resultados

3. *¿Cuáles son los inconvenientes que se podrían presentar al momento de contratar este servicio?*

La principal desventaja es, para aquellas empresas altamente aspiracionales, que puede recibir respuestas excesivas a sus avisos. No obstante, la posibilidad de aplicar filtros y de entrevistar sólo a aquellos postulantes que le interesan, compensa sustancialmente ésta posible desventaja que ocurre cuando este tipo de empresas no colocan avisos ciegos.

4. *¿El portal ofrece servicios de uso de base de datos propias a las empresas clientes (Servicio ASP)?*

Sí, esta modalidad en nuestro caso recibe la denominación de **Sitios Corporativos**

5. *¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?*

Las principales ventajas de esta modalidad son:

- Contribuye al fortalecimiento de la imagen institucional de la empresa quien replica en otro *site* (*Perfilnet.com*) sus mensajes institucionales
- Contar con una base de datos con postulantes que, específicamente, están interesadas en trabajar para su organización.
- Esta modalidad de negocio permite a las organizaciones prever sus posibles necesidades de renovación del recurso humano y conseguir un plan anual que se ajuste a las mismas
- Costo competitivo, con una favorable relación precio/valor

6. *¿Cuáles son los inconvenientes, dificultades, desventajas que se podrían presentar al momento de contratar este servicio?*

Sólo que las expectativas de crecimiento o contratación de una organización disminuyan dramáticamente por razones económicas o financieras y tenga un plan que resulte mucho más costoso de lo que puede pagar, en esa nueva condición.



7. *¿Las ofertas de trabajo de las empresas contratantes del servicio son expuestas al público y bajo qué modalidad (Prensa escrita o página principal del portal)?*

Sí son expuestas, dentro del mismo *site*, en una página destacada denominada “cartelera de Oportunidades de Trabajo”, con un link en nuestra página de inicio denominado “Ofertas de Empleo”

Además, cuando es publicada una nueva oferta laboral, el sistema realiza un match con la herramienta “Agente de Empleo” (Candidatos) y genera un e-mail a todas aquellas personas dentro de la base de datos que están interesados en ofertas similares.

8. *¿Cuál de las dos formas de difusión (Prensa escrita o en la página principal del portal) son utilizadas con mayor frecuencia por los clientes?*

Esta pregunta no aplica a nuestros servicios

9. *¿Qué ventajas obtiene el cliente al momento de contratar este servicio de propagar sus ofertas de empleo?*

El cliente no contrata este servicio. En el caso de Perfilnet.com es una de las opciones gratuitas que le ofrece nuestra herramienta y todos nuestros clientes pueden usar, si lo desean, esta opción de colocación de avisos.

Las ventajas que le proporciona a los clientes son:

- ◆ Permite que personas que se encuentra activamente buscando trabajo se pongan en contacto con una oferta que le interesa, lo cual reduce el riesgo de considerar a una persona para una vacante que, al final de cuentas, no esté interesada en la misma.
- ◆ En el caso de que el aviso lleve la identificación de la empresa, a la ventaja anterior se le suma el que, posiblemente, quienes respondan al aviso sean personas interesadas en trabajar para la organización que coloca el aviso
- ◆ Permite que candidatos válidos que, por diversas razones, no aparecen en la búsqueda de la base de datos, hagan contacto con la organización que podría estar interesada en ellos

- ♦ En el caso de las empresas que trabajan con la modalidad de **Sitios Corporativos**, estas empresas pueden completar la entrevista virtual que proporciona nuestra herramienta a través de sus perfiles introduciendo **Cuestionarios** en sus avisos que pueden complementar y restringir el número de postulantes al mismo. Sólo puede postular a los avisos aquellos que realizan completamente todos los cuestionarios que diseña el cliente para esa posición específica.

10. *¿Qué desventajas, inconvenientes, dificultades presenta la utilización de este servicio por parte de la empresa contratante?*

Como hemos dicho, la desventaja de los avisos electrónicos es la misma de los avisos de prensa. Pueden responder un número importante de postulantes, incluyendo personas que no califican con el perfil y que, ni siquiera, tienen una especialidad relacionada con el mismo pero que ven en postularse la oportunidad de hacer contacto con empresas grandes que, presumen los postulantes, pueden estar interesados en gente en otras posiciones.

Los sistemas de filtros de los postulantes, los cuestionarios y la colocación de avisos **ciegos** (en los cuales sólo se identifica el sector industrial de la organización pero no su nombre) reducen estas desventajas.

11. *¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar dentro del territorio venezolano?*

Sí, especialmente en territorio venezolano... a escala nacional.

12. *¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar fuera del territorio venezolano? ¿En qué países se publican dichas oportunidades de empleo?*

Eventualmente, si algunos de nuestros clientes tiene una posición para ser ejercida en el exterior, puede colocar el aviso y esperar las respuestas de personas interesadas en trabajar fuera del país.

Además, nuestra herramienta consulta a los postulantes, expresamente, si están dispuesto a trabajar tanto en el interior como en el exterior del país

Como ya hemos dicho, las ofertas responden a las necesidades de nuestros clientes. No hay limitaciones ni preferencias

En estos momentos solamente tenemos oficinas en Venezuela, pero estamos planteándonos abrir nuevas oficinas en el corto plazo

*13. ¿Cuál es el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a las empresas contratantes?*

Perfilnet.com cobra por despejes o identificaciones que se hagan de la base de datos, tenemos dos tipos de planes:

- a) Plan por Consumo Mensual, que es una solución para pequeñas y medianas y empresas que pagan sobre la base de resultados, pueden publicar sus vacantes en la Cartelera de Oportunidades de Empleo, por tiempo ilimitado SIN COSTO y pueden hacer búsqueda on line en la base de datos de Candidatos, con herramientas que le permiten definir múltiples opciones, y aplicar sofisticados filtros SIN COSTO.

*Solo invierte cuando encuentra un Perfil Profesional de su interés y decide “despejarlo” para obtener sus datos de contacto ...sin riesgos*

*Nuestros costos por consumo mensual son:*

Número Mensual de Despejes	Tarifa*
	(US\$) c/u **
Entre 1 y 5	35
Entre 6 y 10	34
Entre 11 y 15	33
Entre 16 y 25	32
Entre 26 y 35	31
Entre 36 y más	30

b) Sitio Corporativo de Empleo: es una página web institucional de la empresa, en un sitio exclusivo de Perfilnet.com. Las Corporaciones Líderes que generan grandes volúmenes de aspirantes a empleo, organizan estructuralmente su base de datos de candidatos elegibles, comunicando al mismo tiempo su mensaje institucional y preservando su imagen, responsabilidad y sensibilidad social frente al mercado laboral

Las ventajas de los Sitios corporativos son:

- ◆ Una base de datos propia de candidatos elegibles que concentra en un sitio todas las fuentes de captación (Internet, prensa, ferias de empleo, etc.)
- ◆ Acceso a la base de datos global de Perfilnet, beneficiándose de la sinergia corporativa.
- ◆ Alta exposición de las ofertas publicadas.
- ◆ Implementación inmediata sin distraer recursos.
- ◆ Vínculo al sitio web de la empresa.
- ◆ Se mantiene el Look & Feel de la empresa.
- ◆ Información estadística.
- ◆ Información curricular actualizada.
- ◆ Mejoras del sistema sin costo.

Los planes de los Sitios Corporativos son:

Tipo de Plan	Tarifa Anual (US\$)	Despejes Libres
Puntual	2400	30
Frecuente	3600	100
Intensivo	5400	250
Premium	9000	Ilimitado

14. ¿Cuánto tiempo tarda la empresa contratante en obtener candidatos para el cargo?

Depende. De la especialidad de busca, de las características de la posición o de los postulantes necesarios para ocupar la misma.

Si realiza una búsqueda en la Base de datos con buenos criterios de selección y buenas definiciones de requerimientos y filtros, en menos de dos minutos puede tener... algún resultado.

Si coloca un aviso, dependiendo de la posición y de la empresa, puede tener un número importante de respuestas incluso el mismo día de aparición del aviso. En cualquier caso, estos permanecen hasta mes y medio expuestos aunque las empresas pueden cerrarlos en cualquier momento, incluyendo el mismo día, si la respuesta es excesiva o desea replantear el contenido.

15. *De los resultados obtenidos en la búsqueda ¿qué proporción de candidatos escogidos por el cliente o solicitante del servicio son contratados porque cumplen con el perfil del cargo establecido por el mismo?*

No lo sabemos. Perfilent.com constituye un intermediario. Una Bolsa... como puede ser la Bolsa de Valores de Caracas: sabemos cuantos perfiles han sido transformados en currícula (equivalente al número de acciones negociadas) pero no cuantos de esos currícula, de esas personas finalmente fueron contratadas.

16. *¿Cuál es el grado de satisfacción que obtienen los clientes al momento de utilizar los servicios del portal?*

Nuestros clientes están muy satisfechos con la herramienta ya que en realidad es una solución para el departamento de Recursos Humanos y prueba de ello es que muchos de nuestros clientes están desde hace mas de cuatro años con nosotros y la base de datos de clientes sigue en aumento

17. *De todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de este servicio, ¿cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos por las empresas clientes?*

No es posible determinarlo ya que nuestro éxito se basa en las identificaciones o despejes que se hagan de la base de datos y no en el numero de contrataciones, pero si sabemos de manera informal que muchas contrataciones se hacen día a día a través de esta vía ya que muchas de las empresas que trabajan con nosotros nos utilizan como único medio de selección.

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre de la empresa: Tugente.com

Nombre y cargo del entrevistado: Natacha Trebucqk- Country Manager

52. *¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento, es decir, el portal actúa como mediador entre el candidato y la empresa contratante?*

Sí efectivamente el portal actúa como mediador entre el candidato y la empresa contratante, ósea, funcionamos como una plataforma entre ellos, pero no tienen contacto desde el primer momento, ok, al principio la empresa publica ofertas laborales, y el primer contacto que pueden tener, en todo caso, es un correo electrónico que ellos deciden mandar automáticamente cuando cada candidato se postula a esa oferta no, pero el primer contacto lo deciden ellos, ósea, es un contacto condicional, si ellos están interesados en algún candidato, en algún currículum pues ellos las empresas se encargan de contactarlo directamente, ok, no es un contacto obligatorio, ni hay un primer contacto, pero efectivamente si funcionamos como mediadores entre los candidatos y las empresas.

53. *¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?*

Ehhhhhhh, ok chévere, las ventajas son muchísimas ok, te ahorras, para las empresas le ahorras el trabajo con el papel, los gastos que que, representa tener que imprimir, tener que comprar material o que manejar el currículum, ehh, tu tienes aquí en tus notas que es mucho más rápido también que es más económico, esto es lo que te estaba hablando, ok. Ehh es muchísimo más efectivo a la hora de hacer llegar los datos a las empresas, a parte ehh, te te, como se llama, se me fue la palabra, te ahorras tiempo, ok, te ahorras mucho tiempo, sobre todo a la hora de estar repartiendo currículos, es lo que te estaba diciendo el otro día, te ahorras mucho tiempo, no tienes que ir a repartirle currículos a todas las empresas puedes hacerlo desde tu casa o desde cualquier lugar porque, porque de hecho nosotros tenemos el sistema wap, la gente puede postularse a ofertas laborales a su teléfono celular, entonces es mucho más práctico.

54. *¿Cuáles son los inconvenientes que se podrían presentar?*

Los únicos inconvenientes que nosotros le podríamos mencionar es el inconveniente a nivel técnico, a nivel de servidor, a nivel de tecnología que ya es algo que se nos escapa más o menos de las manos porque nosotros no tenemos nuestro propio servidor sino que lo manejamos a través de otras empresas, ok, entonces puede ser que al momento de que quieras enviar tus datos a alguna empresa entonces el servidor esté congestionado o cuando la empresa quiera buscar a algún candidato, pueda pasar eso también, pero no es muy frecuente, de resto, bueno, lo que tratamos es de simplificar el proceso de reclutamiento y selección a las empresas y simplificar el proceso de búsqueda de empleo para las personas, ok, así que las ventajas, claro que no las podríamos enumerar, las desventajas perdón, no las podríamos enumerar, porque más bien lo que buscamos cada día es simplificar todos estos procesos.

55. *¿ El portal ofrecer servicio de uso de base de datos propias a las empresas clientes (ASP)?*

Sí, utilizamos el servicio de ASP, es, para ir de una con lo de las ventajas que ofrece esta modalidad, es una especie de site empresarial, nosotros lo llamamos también así es como tener una página web, pero únicamente para soluciones de recursos humanos, es únicamente, las empresas lo utilizan para dar a conocer a las personas los beneficios que ofrecen al trabajar en determinada empresa y para ellos manejar una propia bolsa de trabajo, esa data es completamente manipulable para las empresas.

56. *¿Y las ventajas que ofrece esta modalidad de servicio al cliente?*

Le permite a las empresas manejar una propia bolsa de trabajo, la data es completamente manipulable, se le pueden hacer respaldos siempre, ellos se evitan se abaratan los costos que representa el uso de papel o de currículum en físico, la pérdida de tiempo también, el espacio porque almacenar currículos en físico ocupa muchísimo muchísimo espacio, sobre todo cuando es una empresa que maneja mucha rotación de

personal entonces, aparte, el Internet cada día está creciendo más, está llegando a más gente y pues, se busca eso, globalizar todo lo que es la parte de recursos humanos e Internet

57. *Los inconvenientes, dificultades que se podrían presentar al momento de contratar este servicio?*

Ok, aparte de los inconvenientes que te comenté antes de la tecnología, puede que alguna empresa quiera llegar o quiera buscar algún personal que no tenga cultura de Internet, el personal obrero, por ejemplo, no tiene cultura de Internet y es difícil que tu consigas a algunas personas en ese sector a través de Internet, entonces eso puede ser tal vez una limitante, una debilidad del servicio digamos, pero bueno poco a poco, con la cultura de Internet que va creciendo pues ya todos tendrán acceso a esto de hecho cada día hay gente que ni idea de Internet y se mete a conocerlo de una *con los cyber café*, si por eso es que es el boom también de los cyber por la gente que se mete a explorar no, es súper importante. *¿Algún otro inconveniente?* No, creo que aparte de... al nivel empresarial ese que no le pueden llegar tal vez a todas las personas que quisieran llegarle, por el problema de la cultura de Internet, a nivel de candidatos, ninguno, al contrario, está seguro de que ya tu currículum está en la base de datos de la empresa y que en algún momento, ellos te van a llamar si tienen algún requerimiento que cumpla con tu perfil, que es exactamente lo mismo que enviar tu currículum en físico, solo que con la seguridad que el currículum en papel se puede perder, en cambio enviando el currículum a un ASP no tienes la data allí salvada.

58. *¿Y las ofertas de trabajo de la empresa contratante del servicio son expuestas al público bajo que modalidad a través de la prensa escrita y/o página principal del portal?*

Las ofertas de trabajo de las empresas contratante de que servicio, del ASP, *no esta es parte de prensa escrita o página principal del portal que cuál de los dos servicios son los utilizados por las empresas en tuyente.com*. Bueno nosotros somos, tuyente.com es una trilogía de servicios, nosotros tenemos, aparte de la parte tecnológica de lo que es el portal de RRHH, también tenemos el sistema Wap que es el que te estaba comentando que pueden ver las ofertas de empleo y postularse a través de su celular y también



tenemos un periódico, que salía, porque ya no está saliendo cada quince (15) días a nivel nacional, ok, donde las empresas podían publicar también sus ofertas aprovechando las ventajas del papel que es lo que te digo no tenemos, osea, nosotros estamos ofreciendo soluciones tecnológicas a nivel de Internet, pero hay empresas que quieren llegarle a personal obrero, personal que no tiene cultura de Internet, y nosotros lo hacíamos a través del periódico, actualmente, el periódico está parado, salió una edición especial para una feria de empleos que tuvimos, pero pensamos volver a sacarlo con la ayuda de patrocinantes; la idea no es venderlo sino regalarlo, para regalarlo necesitamos empresas que nos patrocinen, entonces bueno estamos trabajando en eso, ok, por ahora como te dije, bueno antes salían también las ofertas destacadas que se publicaban en el portal salían en el periódico, en la prensa, o en unas empresas que contrataran de una el servicio de prensa pues su oferta iba directo a la prensa. *Sin el portal?* En el portal y la prensa, ambos, utilizábamos ambos, para las empresas que estuvieran interesadas y el sistema aleatoriamente bajaba 90 ofertas de empleo y era las que se publicaban, o sea, estaban las empresas que querían que su oferta saliera fijo en el periódico, o las empresas que no les importaba y bueno que aleatoriamente salían para imprimirse ok, ahora bueno, están siempre en la página principal del portal, tu puedes ver las ofertas destacadas y las últimas ofertas. Cada vez que entra una oferta nueva pasa a la página principal del portal.

59. *¿Cuál de las dos formas de difusión son más utilizadas por los clientes?*

La página principal del portal, definitivamente porque como la prensa está parada, entonces, el periódico está parado, bueno estamos 100% por el portal, y trabando en que podamos sacar de nuevo la guía de empleo.

60. *¿Qué ventajas obtiene el cliente al momento de contratar este servicio de propagar sus ofertas de empleo?, cualquiera de los dos prensa escrita o página principal.*

¿Qué ventajas obtiene el cliente al momento de contratar el servicio? ¿Cualquiera de estos dos servicios?

*Es que lo tenemos como difusor, que difunde las ofertas*

Ok, bueno no las ventajas son básicamente las mismas, que le ofrecemos a la que te mencioné en las ventajas de la modalidad de servicio al cliente, ok, porque básicamente estamos hablando de lo mismo, aquí cuando te dije lo de las ventajas, te hable de las ventajas de los candidatos, y las ventajas también de las empresas. *Las publicaciones son gratis o se tienen, digo, las publicaciones en la página principal del portal*, si las ofertas, lo que pasa es que depende de la empresa, depende del requerimiento de la empresa, nosotros jugamos mucho con nuestros servicios hacemos combos y promociones, muchas veces las publicaciones son gratuitas y muchas veces ofrecemos un combo completo que es la búsqueda en nuestras bases de datos y las publicaciones, o sea es ...

61. *Y las desventajas e inconvenientes que pueda presentar esto de nada más publicar la, sin utilizar el servicio de la búsqueda de candidato o de ASP, solamente publicación de ofertas?*

Que muchas veces tu publicas una oferta y, como empresa, y entonces publicaste una oferta laboral, ahora estas esperando que se postulen porque como no puedes buscar en la base de datos , solamente para publicar, no tienes acceso a buscar en la base de datos, entonces las empresas que solamente publican tienen que esperar a que los candidatos se postulen a esas ofertas para tener información, para tener curriculas, muchas veces las personas están tan desesperadas por conseguir trabajo que se postulan a cualquier oferta laboral sin importar si cumplen con los requisitos que publicó la empresa, entonces muchas veces les llega basura porque, prácticamente a lo que es la bolsa de trabajo, que yo estoy buscando un gerente de mercadeo, y se postulan personas para promociones, se postulan abogados, se postulan ingenieros, se postulan administradores, y no me sirve es entonces allí cuando tiene que recurrir a la búsqueda en la base de datos, para ellos buscar específicamente las personas que están buscando, ese podría ser el único inconveniente.

62. *¿El portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar dentro del territorio venezolano?*

Sí, nosotros trabajamos a nivel nacional, todo el territorio venezolano y fuera del territorio venezolano tenemos una empresa que se llama la Fábrica Interactiva que es de España, ahora estamos trabajando también con una empresa en los Estados Unidos, es otra empresa extranjera, así que bueno estamos en vía de expandirnos internacionalmente también.

63. *¿En qué países se publican dichas oportunidades de empleo?*

En España Y EE. UU. *En estos países existe el portal pero con otro nombre.* No siempre es tugente.com, siempre porque más bien fue la gente de España fue quien nos contactó a nosotros, ellos se metieron en portales de RRHH y salió tugente.com y ahí fue cuando hicimos negocios, o sea no cambiamos el nombre siempre va a ser tugente.com

64. *¿Cuál es el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a las empresas contratantes?*

Ehh, depende los servicios están desde 290 mil Bs en adelante, el servicio de ASP, los costos no los tenemos definidos porque depende de los requerimientos tecnológicos del cliente, depende del desarrollo de sistema que se tenga que hacer, pero el costo mínimo del servicio son 250 o 290

65. *¿Cuánto tiempo tarda la empresa contratante en obtener candidatos para el cargo?*

Si haces nada más, vamos a decir si contratas nada más el servicio de publicación sin tener acceso a la base de datos, tal vez tardes, puede ser como un día, porque ya tu publicas la oferta laboral y la gente que se mete se va postulando puede que te tardes una semana o puedes que te tardes 2 días o sea es indefinido es depende de la cantidad de data que se mueva, es cuestión también de suerte digamos, de probabilidades porque puede que esa empresa publique una oferta laboral y ahí mismo se postule una persona que de verdad sirva para el cargo, así como puede pasar una semana o dos semanas sin que se postule alguien. Si contratas el servicio de búsqueda en la base de datos, es inmediato, ellos hacen un filtro, obtienen la data que necesitan y ellos se encargan de

hacer las entrevistas, ahí depende del proceso de entrevista de la misma empresa, no tenemos nada que ver nosotros en eso

*66. De los resultados obtenidos de la búsqueda ¿qué proporción de candidatos escogidos por el cliente son contratados debido a que cumplen con el perfil del cargo establecido por el mismo?*

No sé tendríamos que hacer un estudio, pero ponte la proporción está totalmente medio loca digamos porque hay mucha gente buscando trabajo, o sea nosotros tenemos 70 mil currículos en nuestra base de datos, tenemos 750 empresas, en la base de datos de empresas entonces por supuesto la proporción está todo desproporcionado si tuviésemos 70 mil empresas y 70 mil candidatos fuese mucho más fácil encontrar un empleo pero ponte de 40 50 personas que se postulen un dos o tres días, si es una sola oferta una sola vacante la que tienen uno solo va a salir contratado, entiendes esa es más o menos la proporción, a menos que la empresa tenga para ese cargo 5 vacantes, entonces saldrían 5 contratados

*67. ¿Cuál es el grado de satisfacción en el momento de utilizar los servicios del portal?*

Las empresas un 100%, las empresas están súper contentas con nuestro servicio, la verdad que nunca, gracias a Dios, hemos tenido problemas con las empresas que se quejen del nivel de nuestros servicios. Los candidatos lo que te conté el otro día , tal vez escriban, conchale porque si tengo 2 meses en el portal no he conseguido empleo todavía, pero se debe a las proporciones, lo que estábamos hablando de las probabilidades. Hay demasiada demanda de trabajo y poca oferta entonces eso es lo que puede desilusionar en algún aspecto a los candidatos, pero sin embargo hay muchos que nos escriben agradeciendo con bendiciones y demás porque a través de nosotros han encontrado empleo, todo es cuestión de suerte.

*68. De todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de este servicio, ¿Cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos por las empresas clientes?*

Es más o menos lo que te dije acá, cuando las empresas contratan este servicio, cuando las empresas buscan algún servicio por Internet la mayoría de las veces, que es lo que siempre nos ha pasado, las empresas quedan contentas porque encuentran en nuestro portal a la persona para contratar, pero puede ocurrir que la empresa no encuentre a nadie a través de Internet, pero eso es ya falla de la empresa porque está buscando algún personal que no está o que no entra en lo que es la cultura de Internet, en la cultura de tecnología, o puede ser que de verdad esté buscando a alguien, un cargo demasiado difícil y no esté en la base de datos, en el caso de tugente.com, nuestra base de datos es bastante amplia, bastante completa, ok, tenemos todo tipo de cargo y bueno el personal obrero, si que lo manejamos diferente, lo manejamos a través de J&M o de un Bannet que son empresas de trabajo temporal o de RRHH, consultoras de RRHH que se encargan de esto, entonces cuando hay alguna empresa que viene a tugente.com a buscar este tipo de servicio, yo se lo refiero a estas empresas que pueden hacerle el proceso de reclutamiento muchísimo más efectivo que se pongan a buscar ese tipo de personal en Internet.

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre de la empresa: Trabajosnet.com

Nombre y cargo del entrevistado: Srta. Salazar - Country Manager

69. *¿La empresa contratante y el candidato tienen contacto directo desde el primer momento, es decir, cuando la empresa busca un candidato y le gusta ellos lo pueden contactar o tienen que contactarlos a ustedes primero?*

Si, los contactan ellos directamente, nosotros lo que ofrecemos son como dos planes para la contratación del servicio, un plan abierto anual o un plan por despeje de currículos, y bueno, eso es como que parte de lo que es el costo, pero una vez que la persona paga el plan que paga, la empresa pague el plan que pague, ellos directamente están en contacto con sus currículos

70. *¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente con respecto al método tradicional de recibir currículos?*

¿El método tradicional de recibir currículos en papel?

Sí, ¿cuál es la ventaja de éste método, el de los portales?

¿Las ventajas del portal? Bueno, primero ahorro en tiempo, ahorro en costos, ahorro en espacio físico, porque, bueno de hecho nosotros además de ser dueños del portal somos una consultora de recursos humanos y nosotros no tenemos archivos en papel, no guardamos currículos en papel, eso genera mucho espacio, genera muchos costos, genera mucho material, y partiendo de la premisa de que actualmente la tendencia es 100% Internet, 100% web, un portal de empleo te ofrece ahorros en tiempo, en tiempo para la recepción de currículos, y en costo muy muy grande.

*Todos usan aquí en la empresa el Internet*

Todo entra por Internet, de hecho nosotros no recibimos currículos en papel, las personas vienen aquí y quieren dejar su currículum le decimos que no, y que vayan y llenen su currículum por Internet

71. *¿Y Cuáles son los inconvenientes que se podrían presentar con este servicio?*

Bueno, que finalmente a pesar de que Internet es un medio de comunicación que está bien, bien internalizado en la mayoría de la gente, bueno siempre existe quien está un poco reacio al cambio, no?. Esto lo que supone, trabajar a través de Internet supone un cambio de paradigma que si bien en un gran porcentaje de la población mundial ya se ha dado, hay otro porcentaje que no. Hay personas que de repente bueno, que ya pasaron quince años trabajando en una organización y salen y quieren seguir buscando trabajo en la calle y bueno, no están muy acostumbrados a esto, sobretodo personas mayores de 35 años. Pero, supone un cambio de mentalidad, un cambio de paradigma, de resto esta todo chévere.

72. *¿Y El portal ofrece servicios de uso de base de datos propias a las empresas clientes o Servicio ASP?*

Si lo ofrecemos, pero nosotros lo ofrecemos como una herramienta adicional al lo que es el portal. Nosotros tenemos desarrollado un software de gestión de Recursos Humanos que se adapta, y puede ser una base de datos propia para la empresa; pero no está incluido en el portal. Si la empresa contratante lo único que contrata es el servicio de trabajos.net, que es el portal, es una base común para todas las empresas. A través de trabajos.net no tienes una base privada, es un servicio adicional que nosotros Grupo Bertoni como compañía ofrecemos.

*Pero no es del portal...*

Pero no es del portal

73. *¿Qué ventajas ofrece esta modalidad de servicio al cliente?*

No utilizan el servicio

74. *¿Cuáles son los inconvenientes dificultades, desventajas que se podrían presentar al momento de contratar este servicio?*

No utilizan el servicio

75. *¿Y ustedes publican en la página principal las ofertas de trabajo, bueno las empresas que contratan el portal las pueden publicar en lugar de utilizar la prensa?*

Si, lo que pasa es que el home de trabajosnet no ofrece ningún aviso de nadie. Las empresas publican sus avisos, pero para que el candidato que está buscando trabajo las vea tiene que buscar, o sea, si está buscando trabajo en el área de Recursos Humanos, este, busca las ofertas que estén publicadas para el área de Recursos Humanos y ahí salen todas las ofertas publicadas por todas las empresas que son nuestros clientes del portal

*Pero sí aparecen...*

Sí, sí aparecen

76. *¿Cuál de las dos formas de difusión (Prensa escrita o en la página principal del portal) son utilizadas con mayor frecuencia por los clientes?*

Página principal del portal

77. *¿Y qué ventajas podría ofrecerle este servicio de nada más de publicación para las empresas?*

Es mucho más económico que un aviso de prensa, uff, muchísimo, muchísimo más económico. Un aviso en prensa de dos columnas por ocho centímetros te cuesta casi ochocientos mil bolívares, la publicación de un aviso en trabajosnet es gratis; tú solamente pagas por los currículos que despejas, y después de una revisión de currículas, ponte que se hayan revisado 50 candidatos y solamente 10 te parece que cumplen con el perfil, pagas 10, y según los planes que nosotros ofrecemos eso cuesta 200mil bolívares;



qué son diez currículos por 200mil bolívares? Te estás ahorrando 600mil bolívares. Ahorrando los 600mil bolívares, el tiempo, los papeles, etc

78. *¿Y alguna desventaja que tenga éste servicio, de publicación de avisos?*

Mira realmente yo no le veo ninguna desventaja, a mi trabajar, o sea, el trabajo por Internet, la búsqueda de empleo por Internet, o sea, ahorita nadie busca trabajo de puerta en puerta, es muy poco, no es el perfil que realmente las grandes empresas, las buenas corporaciones están buscando. Yo no le veo desventajas a este proceso de reclutamiento o de búsqueda por Internet

79. *¿Y éste portal ofrece oportunidades de empleo para trabajar dentro del territorio venezolano, dentro de toda Venezuela?*

Sí, sí de hecho hay empresas registradas en toda, en toda- hay empresas en Maracaibo, empresas en Puerto Ordaz, en Puerto la Cruz, inclusive nuestro portal es un portal latinoamericano, nosotros funcionamos en Costa Rica, en Argentina, Chile, Brasil, Ecuador, Colombia

*Bueno esa era la otra pregunta, que si era fuera de Venezuela también*

Sí, es un portal abierto

80. *¿Y cuál sería el costo promedio de los servicios que ofrece el portal a las empresas contratantes?*

Mira, te voy a dar los planes que tenemos. Nosotros hacemos la publicación de avisos y la búsqueda en la base de datos en trabajos.net es gratis, no tiene ningún costo. Los costos son por planes de despeje de currículos. Este, tenemos cuatro planes, de cinco, de diez, de cincuenta y de cien currículos. Cuando compras cinco créditos o currículos pagas 125mil bolívares. El costo va disminuyendo en función de la mayor cantidad de currículos que hayas comprado. Diez currículos son 200mil bolívares. Cincuenta currículos son 900mil, y cien currículos son 1.5 millones de bolívares. Esos son los cuatro planes que ofrecemos.

81. *¿Y cuánto tiempo tarda la empresa contratante en obtener candidatos para el cargo?, eso es como el tiempo de búsqueda*

¿El tiempo de búsqueda?

Sí

Depende del momento en el que publiquen los avisos. Inicialmente yo creo que para lo que es la búsqueda de empleo seguimos con la premisa de que la gente busca empleo los lunes. Los domingos y los lunes. Si tú publicas un aviso un jueves, la efectividad la vas a ver ya el martes de la semana siguiente. Este, porque la tendencia es esa, o sea, la gente, o sea, eso es ya como la premisa general, todo el mundo empieza la semana, el que está buscando trabajo tiene fuerza e impulso para eso el lunes, el domingo en la tarde, es como que la tradición, depende de la efectividad pero como es Internet se puede hacer en cualquier momento. También depende de lo conocido o no conocido que sea el portal.

82. *Claro. Y en cuanto a la precisión de la búsqueda, de las empresas ¿qué proporción de candidatos escogidos por el cliente son contratados porque cumplen con el perfil del cargo establecido?*

La proporción de las...

*Sí, por ejemplo que cuando ellos hagan una búsqueda en el portal que aparezcan los candidatos que se adapten al perfil que ellos están buscando*

¿Los candidatos que ellos están buscando? Eso depende mucho del perfil también. Hay perfiles de repente un poco más administrativos, básicos, que no los consigues en un portal de empleos; pero si estas buscando gente top, gente profesional, con buen nivel, con experiencia, con buen nivel de inglés o algún otro idioma, yo lo considero, mira, podría hablarte de un 80% de efectividad, te puedes conseguir con un 80% de efectividad. Pero esto es algo así a vuelo de pájaro, no tengo cifras en este momento reales, o basadas en algún tipo de estadística

83. *¿Y cuál es el grado de satisfacción que obtienen los clientes al momento de utilizar los servicios del portal, más o menos un porcentaje?*

Lo que pasa es que nuestro portal funciona de dos maneras, no de dos maneras, sino que nosotros ofrecemos un servicio que no ofrece ningún otro portal en el mercado actualmente, que es la administración de los procesos de reclutamiento y selección a través del portal. Tú puedes a través de nuestro portal, tú, cliente, puedes a través de nuestro portal generar reportes, hacer informes para las entrevistas, inclusive aplicar pruebas online, pruebas psicotécnicas, pruebas de inglés, etc. Entonces, este, si lo utilizas como esa herramienta la satisfacción es, si tú departamento de Recursos Humanos lo utilizas como administrador del proceso de selección la satisfacción es 100%, porque además de todo ya tienes el proceso establecido, parametrizado también según la metodología ISO. Por ejemplo, si tú quieres establecer normativas de calidad o algo así ya el proceso está completamente regulado, ya tienes los pasos exactos y está todo definido Está prácticamente hecho. Pero si lo usas también, tienes como- son dos opciones, depende de lo que el cliente quiere ubicar.

84. *Bueno, y la última pregunta sería que de todas las postulaciones a cargos realizadas por medio de este servicio, ¿cuál es el porcentaje de éxito de contratación de candidatos por las empresas clientes?*

Mira, yo tengo estadísticas específicas de uno de nuestros clientes pero no las tengo aquí, que son la experiencia que tuvimos con banesco que ellos usándonos como portal para el proceso de reclutamiento de perfiles tuvieron un nivel de contratación bastante alto

**Pregunta1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	50	94,3	94,3	94,3
	No	2	3,8	3,8	98,1
	Depende del puesto	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Pregunta2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Rapidez y menos papel	8	15,1	15,7	15,7	
	Economía	4	7,5	7,8	23,5	
	Base de datos completa, filtro, información estandar	14	26,4	27,5	51,0	
	Para cargos con perfil alto	5	9,4	9,8	60,8	
	Filtro	6	11,3	11,8	72,5	
	Respuesta inmediata, más barato	4	7,5	7,8	80,4	
	Base de datos actualizada y amplia	3	5,7	5,9	86,3	
	Evita prensa y ahorra papel	4	7,5	7,8	94,1	
	No contesto	3	5,7	5,9	100,0	
	Total	51	96,2	100,0		
	Missing	No aplica	2	3,8		
	Total		53	100,0		

**Pregunta3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Llegan todo tipo de candidatos	4	7,5	8,0	8,0
	Calidad de personal bajo	4	7,5	8,0	16,0
	No siempre se consiguen candidatos	7	13,2	14,0	30,0
	Falta de actualización	12	22,6	24,0	54,0
	No hay garantías	3	5,7	6,0	60,0
	Problemas con el servidor	7	13,2	14,0	74,0
	Para personal especializado	1	1,9	2,0	76,0
	Falta de conocimiento de internet	2	3,8	4,0	80,0
	No llega a todo publico	2	3,8	4,0	84,0
	Ninguna	8	15,1	16,0	100,0
	Total	50	94,3	100,0	
Missing	No aplica	3	5,7		
	Total	53	100,0		

**Pregunta4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	14	26,4	93,3	93,3
	Link Directo	1	1,9	6,7	100,0
	Total	15	28,3	100,0	
Missing	No aplica	38	71,7		
	Total	53	100,0		

**Pregunta5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menos papel, Fácil ubicación, Interés por la empresa	4	7,5	28,6	28,6
	Ver personas postuladas	3	5,7	21,4	50,0
	Es más nutrida	7	13,2	50,0	100,0
	Total	14	26,4	100,0	
Missing	No aplica	39	73,6		
	Total	53	100,0		

**Pregunta6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Poca publicidad	3	5,7	21,4	21,4
	No hay Garantías	2	3,8	14,3	35,7
	No clasifica los perfiles por fecha de ingreso	1	1,9	7,1	42,9
	Problemas tecnológicos	4	7,5	28,6	71,4
	Ninguna	4	7,5	28,6	100,0
	Total	14	26,4	100,0	
Missing	No aplica	39	73,6		
	Total	53	100,0		

**Pregunta7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si, pág portal	41	77,4	77,4	77,4
	Ambos	8	15,1	15,1	92,5
	Ninguno	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Pregunta8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pag portal	49	92,5	98,0	98,0
	Ambas	1	1,9	2,0	100,0
	Total	50	94,3	100,0	
Missing	No aplica	3	5,7		
	Total	53	100,0		

**Pregunta9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rapidez	14	26,4	28,0	28,0
	Evita prensa, disminuye papel	9	17,0	18,0	46,0
	Conocimiento del interes de los candidatos	11	20,8	22,0	68,0
	Candidatos de perfil elevado	3	5,7	6,0	74,0
	Se recibe más información	2	3,8	4,0	78,0
	Gran número de postulantes	7	13,2	14,0	92,0
	Ninguna	2	3,8	4,0	96,0
	No contestó	2	3,8	4,0	100,0
	Total	50	94,3	100,0	
Missing	No aplica	3	5,7		
	Total	53	100,0		

### Pregunta10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Llegan todo tipo de candidatos	15	28,3	30,0	30,0
	Costos, Limites de fecha	5	9,4	10,0	40,0
	Problemas tecnológicos	4	7,5	8,0	48,0
	No llega a todas las personas	6	11,3	12,0	60,0
	Falta de actualización	4	7,5	8,0	68,0
	Ninguna	10	18,9	20,0	88,0
	No contestó	6	11,3	12,0	100,0
	Total	50	94,3	100,0	
Missing	No aplica	3	5,7		
Total		53	100,0		

### Pregunta11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	47	88,7	88,7	88,7
	Solo en Caracas	5	9,4	9,4	98,1
	No contesto	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

### Pregunta12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No sabe	2	3,8	3,8	3,8
	Si	27	50,9	50,9	54,7
	No	23	43,4	43,4	98,1
	No contestó	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	



**Pregunta13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Los del portal	24	45,3	85,7	85,7
	Los de la empresa	4	7,5	14,3	100,0
	Total	28	52,8	100,0	
Missing	No aplica	25	47,2		
	Total	53	100,0		

**Pregunta14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No lo sabe	16	30,2	30,2	30,2
	Por Planes	18	34,0	34,0	64,2
	Por liberación de Currículos	4	7,5	7,5	71,7
	Por publicación	4	7,5	7,5	79,2
	Por búsqueda	3	5,7	5,7	84,9
	Barato	3	5,7	5,7	90,6
	No contestó	4	7,5	7,5	98,1
	Gratis	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Pregunta15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contesto	1	1,9	1,9	1,9
	Muy rápido	18	34,0	34,0	35,8
	Inmediato	20	37,7	37,7	73,6
	Depende del cargo	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Pregunta16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Depende del cargo	12	22,6	22,6	22,6
	Baja (0- 20%)	4	7,5	7,5	30,2
	Regular (21- 40%)	7	13,2	13,2	43,4
	Buena (41- 60%)	14	26,4	26,4	69,8
	Muy Buena (61- 80%)	11	20,8	20,8	90,6
	Excelente (81- 100%)	5	9,4	9,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Pregunta17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contestó	5	9,4	9,4	9,4
	Depende del cargo	1	1,9	1,9	11,3
	Regular (21- 40%)	2	3,8	3,8	15,1
	Buena (41- 60%)	11	20,8	20,8	35,8
	Muy Buena (61- 80%)	25	47,2	47,2	83,0
	Excelente (81- 100%)	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Pregunta18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contestó	8	15,1	15,1	15,1
	Depende del cargo	1	1,9	1,9	17,0
	Baja (0- 20%)	5	9,4	9,4	26,4
	Regular (21- 40%)	6	11,3	11,3	37,7
	Buena (41- 60%)	12	22,6	22,6	60,4
	Muy buena (61- 80%)	17	32,1	32,1	92,5
	Excelente (81- 100%)	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

## FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

<b>CÓDIGO*</b> (para ser llenado por la secretaria de la escuela)	
<b>TÍTULO</b> (máximo 120 caracteres)	Análisis Comparativo de las modalidades de servicio de los portales de búsqueda de empleo
<b>TUTOR</b>	Hilda Ruiz
<b>AUTOR(ES)</b>	Barrios, Verónica Leáñez, María Beatriz
<b>ÁREA</b>	Recursos Humanos
<b>NÚMERO DE PÁGINAS</b>	219
<b>TEORÍA (S) EXPLICATIVA(S)</b>	
<b>TIPO DE INVESTIGACION</b>	Descriptivo
<b>TIPO DE DISEÑO</b>	No Experimental- Transeccional
<b>POBLACIÓN</b>	Población 1: portales de búsqueda de empleo en Venezuela. Población 2: empresas clientes que utilizan los servicios de los portales de búsqueda de empleo.
<b>TIPO DE MUESTREO</b>	Probabilístico
<b>MUESTRA</b>	Muestra 1: 7 Muestra 2: 82
<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>	Los portales de búsqueda de empleo en Venezuela y su empresas clientes.
<b>VARIABLES</b>	Modalidades de servicio: asistencia ofrecida por los portales de búsqueda de empleo.
<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	Entrevistas semi- estructuradas
<b>RESUMEN</b> (Máximo 25 líneas)	Producto de la innovación tecnológica han surgido algunos cambios en las organizaciones, muy especialmente en el área de Recursos Humanos, tal es el caso de los procesos de reclutamiento a través de Internet, lo que proporciona a los reclutadores un ahorro de tiempo y dinero. Existen

	<p>diversas modalidades de servicio para realizar el reclutamiento en línea entre los que destacan la utilización de la web, la publicación de las ofertas de empleo vía electrónica y el ASP. De la diferencia de los métodos de reclutamiento “en línea” a utilizar, surgió la idea de realizar un análisis comparativo de los mismos, lo que permitió conocer las ventajas y desventajas que ofrecen a sus clientes. Por esta razón el estudio realizado fue de tipo descriptivo. Se utilizaron dos poblaciones de estudio, a saber: los portales de búsqueda de empleo del área metropolitana de Caracas y sus empresas clientes. La recolección de la información se realizó por medio de entrevistas semi-estructuradas a personas claves que dirigen, gerencian o coordinan los distintos portales de búsqueda de empleo ubicados en el Área Metropolitana de Caracas y a las personas que se encargan de los procesos de reclutamiento en las organizaciones clientes. La información conseguida se vació en cuadros comparativos donde se establecieron las diferentes modalidades de servicio utilizadas por los portales y cuales son las ventajas y desventajas de las mismas. Entre las que caben destacar: una disminución en los costos y en los tiempos de reclutamiento, acceso a bases de datos completas y nutridas, y obtención de gran cantidad de postulantes, sin embargo, entre las desventajas reportaron: problemas tecnológicos y que respondan personas que no cumplen con el perfil.</p>
--	---