

# El Perfil Digital como fuente de empleabilidad

## The Digital Profile as a source of employability

*Luis Alejandro Núñez Murillo*  
*Universidad Latina, Costa Rica*  
*Jenaro David Quesada Solís*  
*Universidad Latina, Costa Rica*  
*Melany Vásquez Alpízar*  
*Universidad Latina, Costa Rica*  
*Stephanie Espinoza Badilla*  
*Universidad Latina, Costa Rica*  
*Fauricio Alban Conejo Navarro*  
*Universidad Latina, Costa Rica*

Recibido 15/mar/2021  
Aprobado 26/abr/2021

### **Resumen-**

*Hoy en día el avance tecnológico brinda muchas nuevas alternativas, lo que nos lleva a la transformación o el cambio en la manera que se realizan transacciones tanto presenciales como en línea, dejando casi que un poco de lado la moneda física. Las criptomonedas son un claro ejemplo de este caso, debido a que se han posicionado en el mercado financiero permitiéndoles así ser un método de pago a través de una plataforma conectada al internet, con la diferencia de que este no cuenta con ningún tipo de regulador oficial para identificar su trazabilidad. Esta herramienta de pago cada vez cobra más importancia a nivel mundial, ya sea por el número de usuarios que las utilizan o por la gran cantidad de dinero y especulación que generan. Por lo que a lo largo de este trabajo se contextualizará acerca de esta moneda, su evolución en los sistemas económicos y el grado de aceptación que ha llegado a tener.*

**Palabras Claves:** *Criptomoneda, Dinero digital, Blockchain, Wallet*

### **Abstract Context:**

*Nowadays, technological progress provides many new alternatives, which leads us to the transformation or change in the way transactions are made both in person and online, leaving almost a little aside the physical currency. Cryptocurrencies are a clear example of this case because they have positioned themselves in the financial market allowing them to be a payment method through a platform connected to the internet, with the difference that this does not have any kind of official regulator to identify its traceability. This payment tool is becoming increasingly important worldwide, either because of the number of users who use them or because of the large amount of money and speculation they generate. Therefore, throughout this paper we will contextualize this currency, its evolution in economic systems and the degree of acceptance it has achieved.*

**Keywords:** *Cryptocurrency, Digital Cash, Blockchain, Wallet*

## **I. Introducción**

En la actualidad el perfil digital es un tema del que se escucha muy poco a pesar de vivir en una actualidad en donde la tecnología está en su máxima expresión, es por esto que exponer el tema es de gran relevancia en la empleabilidad no solo costarricense sino del mundo entero. Las nuevas tecnologías han provocado que surjan nuevos perfiles profesionales que hasta hace tan solo unos años no existían. Data scientist, arquitecto de big data o especialista en experiencia de usuario (UX) son algunos de ellos.

Pero la revolución digital no solo ha traído nuevos perfiles, sino que ha obligado a que la mayoría de los profesionales tengan que reciclarse y adquirir nuevos conocimientos digitales para adaptarse a un mercado que demanda ciertas habilidades específicas. Otro aspecto importante por recalcar es que además de los perfiles digitales el mundo ocupa profesionales que lo integren a su vida no solo que conozcan una plataforma también que sean verdaderos profesionales, no solo hablamos de conocimiento técnico, sino de habilidades para trabajar en un mundo en constante cambio.

Hoy más que nunca las empresas buscan profesionales con capacidades autodidactas que les permitan ir actualizando sus conocimientos y reciclándolos en función a las nuevas necesidades tan cambiantes y flexibles que demanda el mercado. Es por esto por lo que es importante la implementación de el perfil digital ya que existen grandes profesionales, mas no conocen que tipo de plataformas que les ayudan en su ámbito laboral.

Tomando en cuenta todo lo dicho anteriormente se puede también mencionar la alfabetización que necesitan los profesionales en el área ya que no todas las personas cuentan con el conocimiento necesario para poder surgir en el mundo digital que es todo un tema

para muchos. El mundo se actualiza y con él los seres humanos.

## **II. Antecedentes del Problema de Estudio**

Según la Digital Máster Marketing Business School (IEBS), habla sobre importante significado del marketing digital que nace en 1995, sumado a esto la llegada de las redes sociales. A partir de esto es cuando las empresas empezaron a trabajar en diferentes métodos para introducirse a la era de la digitalización, con la intención de captar la atención del público. Cabe recalcar, en años anteriores los instrumentos que se utilizaban eran muy primitivos. Las computadoras aún seguían siendo dispositivos de alto valor al igual que el Internet, si alguna persona tenía la capacidad de adquirirlos, no se podía garantizar que fueran equipos de alta calidad.

La mayoría de las compañías tampoco veían necesidad de un perfil digital demasiado elaborado, debido a que la publicidad en línea se basaba en páginas web 1.0, que era el primer acceso web que se creó, esto implicaba que el contenido que estaba era muy limitado, además de que no se contaba con mucho equipo para laborar.

Con el pasar de los años cambió, diferentes aplicaciones empezaron a surgir, iniciando gracias a la accesibilidad que se tuvo por parte de los usuarios, lo que generaba un mayor alcance de individuos por medio de los diferentes medios que tenían a su alcance, permitiendo abrir una ventana de posibilidades para extraer información necesaria que podía ser utilizada como beneficio propio.

Otro punto para tomar en cuenta es el cambio que ha tenido el CV o mejor conocido como Currículum físico, donde antes era de suma importancia para una empresa, en el que se trabajaba con una gran cantidad de trámites por

medio de papeles para lograr obtener un puesto laboral, lo que ha tenido que irse contrarrestando poco a poco, generando la llegada de nuevas herramientas tecnológicas que permiten agilizar dicho proceso.

### **III. Justificación**

¿Qué es el perfil digital? El perfil digital se refiere a la organización de los datos en las diferentes plataformas ofrecidas por las nuevas tecnologías digitales. En otras palabras, nuevas tecnologías que permiten dar a conocer información de las personas para acceso de empresas empleadoras, logrando así plataformas que dan trabajos por medio de ellas. En este artículo se pretende analizar la importancia del perfil digital como fuente de empleo además de comprender su utilidad y que tan efectiva se vuelve esta herramienta.

El desarrollo de una sociedad digital a partir de estas nuevas plataformas y también prestando especial interés en la empleabilidad y tratando de comprender la vez la transformación digital que ha dado el mundo a raíz de todas las nuevas tecnologías con las que los seres humanos cuentan.

El objetivo de este artículo es, precisamente, comprender la importancia del perfil digital en la obtención, creación y sustentación del empleo en la sociedad como se ha comentado en demasía, abordando a su vez las diferentes necesidades de las personas en la obtención de empleo además de reconocer las plataformas y establecerlas como herramientas de ayuda a las necesidades socioeconómicas de las personas.

Puesto que las necesidades económicas y la capacidad de satisfacerlas son indicativo de la pobreza de la sociedad, estas tecnologías permitirán acceder a nuevas formas de empleo tratando a su paso de cambiar aspectos socioeconómicos generados en la sociedad costarricense que cuenta con buenos

profesionales en distintas áreas más sin embargo muchos desempleados.

Considerando la importancia del tema se expone a fin de comprender y diseñar mejores estrategias de empleabilidad para las personas más desfavorecidas en sus áreas profesionales.

### **IV. Planteamiento del Problema**

La tecnología ha sido de gran importancia con el paso del tiempo, sin embargo, hay diferencias que implican que una parte de la población se vea afectada, debido a la transición de lo físico a lo digital, por lo tanto, es de primera importancia contar con los conocimientos sobre esta nueva forma de presentación, ya que para un futuro es fundamental.

Otro aspecto a tomar en cuenta es la alfabetización tecnológica, ya que muchos de la población actual se encuentran en un rango de edad, donde parte de ellos crecieron utilizando otras maneras de trabajo y aprendizaje, lo que implica que manejar los recursos de una computadora a través de los distintos sistemas operativos se ha tenido que apoyar por medio de capacitaciones, para que se puedan establecer en un lugar o puesto, sin embargo con el paso de los años la tecnología ha avanzado velozmente, creando la necesidad de que las personas se vean obligadas a entrar al uso y aplicación de nuevas técnicas para un uso en el futuro.

En el momento donde las personas se encontraron la necesidad de actualizarse y pasar a todos los nuevos avances tecnológicos tuvieron que buscar los diferentes softwares necesarios para poder tener perfil digital profesional que cumpliera con todas las características que solicitaba la compañía en la se encontraba interesado en trabajar, todo esto sin la debida información o capacitación para realizar este proceso de manera adecuada.

Las compañías también se encontraron con la misma problemática porque tenían que adaptarse a la nueva modalidad de contratar, en el menor tiempo posible para ser más efectivo y estar lo más actualizados, así poder competir con las otras empresas, además los reclutadores de estas compañías obtuvieron más trabajo porque a la hora de buscar a alguien para contratarlo suelen investigarlo en todos los perfiles del usuario.

### **V. Objetivo General**

Analizar la importancia del perfil digital con el propósito de comprender su utilidad en la consecución de empleo para las personas.

### **VI. Objetivos Específicos**

- Reconocer la importancia del perfil digital en la obtención, creación y sustentación del empleo en la sociedad.
- Explicar paso a paso el proceso para la creación de un perfil digital y como hacer un buen uso de este.
- Demostrar cómo ha incidido el perfil digital en la contratación de personal en la actualidad.

### **VII. Delimitación, Alcance o Cobertura**

La trascendencia de la exploración se inclinó hacia aquellas organizaciones que implementan perfiles digitales como fuente de empleabilidad.

### **VIII. Restricciones y/o Limitaciones**

Las limitantes y restricciones en la investigación son:

- a) No se brindará una solución o diseño profesional de perfiles profesionales.
- b) No se brinda adiestramientos sobre cómo crear un perfil digital.

### **IX. Marco Teórico Referencial**

El perfil digital consta de las habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para realizar correctamente las tareas que requieren el uso de TICs en una ocupación además en esta se puede describir con exactitud las actividades digitales correspondientes según la tecnología que usa la empresa y se asocian a las competencias y niveles específicas.

Tener un perfil digital adecuado es necesario para encontrar nuevas oportunidades laborales, ya que contiene mucha información sobre quién eres. El perfil digital profesional lo conforman los diversos elementos que contienen información relativa a tu perfil laboral: cuentas en redes sociales, páginas webs personales o blogs. Dada su importancia, al ser consultado por la mayoría de los reclutadores a la hora de seleccionar a los candidatos, debes ser preciso al crear y administrar tus perfiles en redes, blogs y páginas web (Vázquez & González, 2020).

Establecer una marca personal supone prestar atención a aspectos como el estilo, el contenido y la forma de dialogar con otras personas, ya que se trata de comunicar e identificar las características que hacen sobresalir a un ser humano y ser distinto en un mundo cada vez más competitivo (Vázquez & González, 2020).

En el momento de buscar empleo es muy importante asegurarse de que el perfil digital se adapte a lo buscado por las empresas. Esto significa que el contenido en las diferentes redes ha de ser apropiado y estar siempre actualizado. De esta forma conseguirá llamar la atención de las empresas y reclutadores de forma positiva.

Es importante que los interesados en tener un buen perfil digital profesional deben tener en cuenta que los reclutadores suelen valerse de diferentes redes sociales como el caso de

Facebook, Twitter o LinkedIn para conocer datos importantes de la persona que está intentado entrar en la empresa o del individuo que la compañía planea contratar. Por lo cual es importante que si un usuario se encuentra interesado en conseguir un trabajo tenga un buen perfil profesional sin nada que lo comprometa o que ponga en dudas al profesional del departamento de recursos humanos.

Es necesario capacitar, formar y concienciar digitalmente a los empleados en la construcción de su identidad y reputación, gestionar la privacidad de sus redes sociales, y conocer la forma de optimizar sus perfiles, para por un lado posicionarse como profesionales, y paralelamente sumar en la identidad corporativa de la empresa.

Además, es vital consensuar una política de comunicación y normas de conducta en social media, como forma de orientar (siempre respetando la identidad del empleado) a la hora de comunicar en nombre de la empresa. Todas las organizaciones deberían crear una guía de usos y estilos de la empresa, que deberán tener en cuenta todos los empleados de esta (Academy, 2018).

Acordado a lo descrito por (Academy, 2018), se mencionan puntos muy importantes, uno de estos es, brindarles a las personas la oportunidad de poder capacitarse sobre los nuevos desarrollos y apariciones que van saliendo para uso de estos, así estos puedan tener un crecimiento personal y laboral, teniendo el conocimiento adecuado para el uso de la herramienta. Es importante agregar, el cuidado de la imagen, ya que esta es la encargada de mostrar cómo se es en la realidad, como se gestiona, debido a que esto es una puerta a la llegada de nuevas oportunidades.

En un principio era muy importante el CV impreso como pieza clave para la realización de una entrevista en el ámbito profesional, funcionando, así como un ente para la creación de una red profesional de contactos, Pero con el avance que ha surgido en los últimos años, donde la información se encuentra en internet, siendo capaz de brindar la información básica, su perfil y las habilidades con las que se cuentan. Siendo esto pieza clave en la demanda laboral que necesitan las empresas actualmente.

Una de las principales páginas más utilizadas en la actualidad para la creación de perfiles digitales, que sin lugar a duda ha sido una donde se concentran una gran cantidad de personas y empresas, funcionando como un facilitador a los que buscan un empleo, sin más a continuación se describirá acerca de LinkedIn:

LinkedIn es la red profesional más grande del mundo en Internet. Esta web conecta a empresas y empleados, en ella puedes encontrar el trabajo o la pasantía adecuada para ti. Además, puedes fortalecer tus relaciones profesionales y aprender las habilidades que necesitas para tener éxito en tu carrera (Gómez, 2021).

Para acceder solamente se debe ingresar a LinkedIn desde una computadora o un celular y crear tu perfil completo, describiendo un historial profesional contando la experiencia, habilidades y educación que con las que se cuenta para poder empezar a aparecer en diferentes compañías.

A continuación, se explicará cómo se crea un perfil LinkedIn paso a paso:

### 1. Registrarse en LinkedIn

Lo primero es entrar a [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com), y crear una cuenta.

Completar el formulario con sus datos (nombre, apellidos, correo electrónico y contraseña).

Una vez que haya creado su cuenta, se abrirá un diálogo llamado Bienvenida, que se divide en: País y Código Postal, cargo más reciente, empresa más reciente y sector, añadir su correo electrónico y verificarlo, Conecta con las personas que conoce, se puede añadir una foto (Samantha, 2022).

## 2. Personalizar el inicio de Perfil

Nombre y apellidos

Cuando agregue su nombre, asegúrese de poner solo su nombre completo en su perfil LinkedIn.

## 3. Título y descripción profesional en LinkedIn

Esta es la sección en que se resume su perfil en un espacio simplificado, es fundamental ya que luego aparece en la búsqueda. Aquí se debe definir perfectamente.

## 4. Completar las secciones de su Perfil

Una vez realizados todos los pasos anteriores, LinkedIn abre su perfil. Se tiene que presionar “Añadir sección” para comenzar a rellenar el perfil, aquí se encontrará una lista de secciones para completar, para acceder a ellas tiene que presionar en el símbolo (+).

Educación:

En esta sección se debe de incluir todos los estudios que se tiene a partir de la Universidad.

Experiencia Laboral:

Es importante enumerar todos los trabajos y experiencias profesionales que se han tenido, destacando las principales actividades y logros alcanzados.

Aptitudes:

Aquí se tiene que elegir aquellas habilidades que se consideren importante a destacar. Las primeras 3 que elija, saldrán en primer lugar y serán visibles, para las demás, tendrá que seleccionar la opción “ver más” para que se desplieguen. Puede agregar un máximo de 50 habilidades, que posteriormente sus contactos pueden validar y confirmar que las posee.

Logros:

En esta sección se debe agregar todos los logros que se hayan obtenido, tanto en lo académico como en lo laborales.

Información Adicional:

Aquí puede agregar recomendaciones que otras personas han hecho sobre usted. Puede solicitarlas, y el número ideal de recomendaciones es de 2 a 5. Tener demasiadas podría llegar a ser contraproducente. Es importante que haga recomendaciones, también aparecen reflejadas en su perfil LinkedIn.

Idiomas Compatibles:

En esta sección puede seleccionar la opción de hacer su perfil LinkedIn en otro idioma. Esto es capaz de aumentar las posibilidades de que lo encuentren.

## 5. Ampliar Red de Contactos

Una vez que ya haya completado su perfil LinkedIn, puede ampliar su red de contactos. Para esto debe hacer clic en la pestaña “Mi Red” situada en la parte superior de la web. Una vez ahí, puede elegir entre sincronizar sus contactos con su correo electrónico, o importarlo desde otras redes.

## 6. Pedir recomendaciones

Ahora que su perfil está creado se pueden solicitar recomendaciones a sus contactos. Necesitarán acceder a su perfil para escribir una carta de presentación.

## 7. Adjuntar su currículum

LinkedIn permite adjuntar documentos profesionales a su perfil. Agregue todo tipo de documento que puede aportar valor a su postulación: Curriculum, Certificados, Diplomas (Samantha, 2022).

Por medio de esta forma, es importante mencionar sobre las diferentes facilidades que ofrece este sitio web, quien se puede encargar cubrir las necesidades del usuario, y así facilitarle en caso de ocuparlo, una opción para darle la claridad sobre cómo está el mercado laboral y así poner a prueba sus conocimientos, además de esto, la red de contactos con los cuales puede contar es de suma importancia, ya que le pueden permitir, en caso de tener una empresa, la expansión de la misma, permitiéndole alcanzar el éxito, y si se va más a fondo brindarle apoyo a empresas más grandes sirviendo como cofactores de su producción.

El sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) dio empleo a más de 418.000 personas y, según datos del Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información en España, su facturación ascendió a 100.765 millones de euros en 2009. Aunque globalmente el sector descendió un 3,4 por ciento respecto a 2008 en sus índices de empleabilidad, el efecto de la crisis no ha sido uniforme en todos los mercados. Los menos afectados dentro de las TIC son las Actividades Informáticas, que generaron más de 200.000 empleos, seguidas de los Contenidos Digitales -con más de 64.000 puestos de trabajo- y del Comercio, con casi 40.000 personas. De esta manera puede observarse, un año más, el crecimiento consolidado alrededor de Internet que, por tanto, se configura como un sector imprescindible para la economía española y

para el desarrollo de la Sociedad de la Información y el Conocimiento (Zurita, 2018).

Basado en la información (Zurita, 2018), menciona sobre la influencia que ha tenido el desarrollo tecnológico en la sociedad, en puntos tan fundamentales como lo es la empleabilidad, así como conocer su incidencia en los medios tradicionales y determinar las oportunidades aplicadas al desarrollo de Internet.

En la actualidad, la búsqueda de trabajo puede hacerse desde un móvil, ordenador o tableta, logrando los mismos resultados, pero utilizando tan solo unos clics. La tecnología digital ha facilitado enormemente la postulación a puestos de empleo, pues mediante sitios especializados o redes sociales profesionales, cualquier trabajador puede acceder a cientos de ofertas en cuestión de segundos. Pero al mismo tiempo, también ha facilitado la publicación de ofertas: ahora las empresas pueden indicar cuando necesitan contar con un nuevo trabajador, y acceder al instante a los perfiles mejor posicionados para dicho puesto. En definitiva, la digitalización ha cambiado completamente el mercado laboral. Pero al mismo tiempo, lo ha complejizado (Universia, 2017).

En primer lugar, es importante señalar que las tecnologías han venido a facilitar la búsqueda y solicitud de empleo de todos los aspirantes, es decir: aumentan la competencia. Profesionales de todos los rincones del país o incluso del mundo pueden acceder a una misma oferta, a la que finalmente solo accederán los mejor estén capacitados.

## **X. Marco Metodológico**

De acuerdo con Ramírez (1964), “Metodología significa la teoría sobre los métodos, el camino y la manera en que vamos a proceder para ejecutar la investigación, para seguir los pasos

y las huellas de aquello que deseamos investigar...” (p.101), por lo que Ramírez añade más adelante que “[...] se relaciona con el CÓMO LA PROCESAMOS, MEDIANTE QUÉ PROCEDIMIENTOS nos la apropiamos y la analizamos [sic]” (p.101). La metodología es, por lo tanto, un recopilatorio de las técnicas y métodos que serán utilizados en la investigación tanto para la recolección de datos como para el análisis de dichos datos y a la población a la que dichas pruebas e instrumentos serán emitidas y puestas a prueba, que es en lo que consiste el siguiente apartado.

Debido a que el objeto del trabajo es realizar un análisis exhaustivo y a detalle de la cuestión e implicaciones del perfil digital en la sociedad, el individuo y la empresa contratadora, con pretensiones de explicar su significación y peso para los anteriores, la metodología a seguir es mediante el método cualitativo. El trabajo está enfocado en un ámbito más teórico, con especial hincapié en las propiedades aisladas (cualidades y efectos) de cada área (sociedad, sujeto, empresa) como sujetos de estudio independientes. Permitirá recopilar, analizar y gestionar la información obtenida a través de un diseño de investigación no experimental.

De esta manera, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan sobre la investigación no experimental, de manera que, puede definirse “[...] como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

Este modelo de investigación no experimental nos permite recolectar la información con sus respectivas dimensiones de análisis de manera más práctica para los propósitos de análisis,

clasificación e impacto sobre las dimensiones de análisis.

Para este proyecto se optó por diseño de investigación no experimental (como fue anteriormente mencionado) en su configuración transversal de las investigaciones no experimentales.

Al respecto de las investigaciones transversales Hernández, Fernández y Baptista (2014) comentan; “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p.154), lo cual resulta ideal para el proyecto pues permite hacer una recolección de datos y variables para el análisis en un único momento.

Este modelo de investigación no experimental permite y da la libertad de recolectar la información con sus respectivas variables de manera más práctica para los propósitos de análisis y clasificación de variables.

Se elige el alcance descriptivo, porque de acuerdo con Hernández, et al. (2014), “con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.”, lo que indican Hernández, et. al en la cita anterior es precisamente lo que se pretende en el proyecto, con esa especificación de propiedades, características y perfiles, para ser utilizadas en un análisis profundo del impacto del perfil digital para el sujeto, la sociedad y la empresa, brindando quizá, indicios de un horizonte en cuanto a la digitalización en el empleo y el perfil digital por y para la sociedad más adelante.

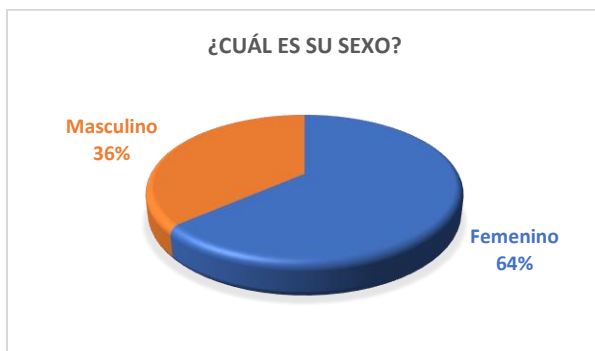
## **XI. Análisis**

En este capítulo se muestra el objetivo de dar a conocer de forma detallada los resultados que



se obtuvieron durante el proceso de investigación a través de los cuestionarios aplicados a la población seleccionada, además, Cabe mencionar, que debido al presente estudio se realizó una estadística descriptiva, habiendo recopilado los datos el análisis de las variables se determina mediante un método sencillo en forma de gráficos circulares y barras. En base a los resultados obtenidos, cada gráfica que se verán a continuación indica de manera porcentual las respuestas a cada pregunta puesta en el cuestionario, de esta forma permite desarrollar la interpretación de las respuestas dadas y así poder generar fuentes de información primordial para el punto puesto en investigación.

Gráfico 1. Primera pregunta: Indicador porcentual del sexo, femenino o masculino.



En la gráfica se puede observar el total de la población que logró ser entrevistada, la cual se divide entre un porcentaje de hombre y de mujeres, que marca ser menor la cantidad de caballeros que el de las señoritas.

Gráfico 2. Segunda pregunta: Indicador porcentual de años, desde los 15 a los mayores de 30.



Con respecto al registro de las edades como se muestran en el gráfico es de manera general entre los encuestados, se indica que, en la población en primer lugar, el rango de la edad va de los 19 a los 24 años es la más común y en segundo lugar la edad es de mayor a los 30 años, las demás edades de 15, 18 y 25, 30 representan el mínimo de cantidad dentro de esta.

Gráfico 3. Tercera pregunta: Indicador porcentual del conocimiento sobre el perfil digital profesional.



La mayoría de la población entrevistada indicó tener un conocimiento referente al perfil digital profesional reflejando en 71,4%, por otro lado, el 28,6% no conoce acerca de que trata un perfil digital profesional, reflejando un alto conocimiento entre la población que se le aplicó la encuesta.

Gráfico 4. Cuarta pregunta: Indicador porcentual de aplicaciones para encontrar empleo.



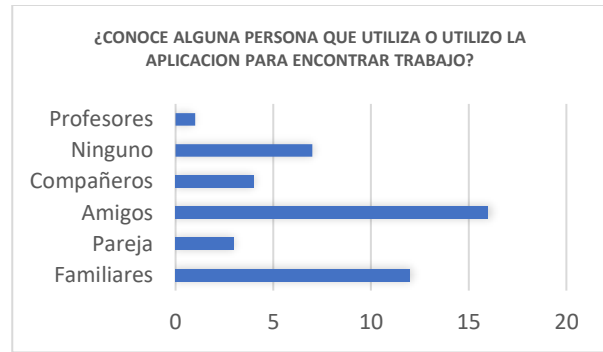
A nivel general en la gráfica se encuentra que la mayor cantidad de las personas entrevistadas, han buscado empleo a través de diferentes plataformas, siendo esto muy importante, ya que un 89,9% han tenido la oportunidad de interactuar con este medio, mientras que el 11,1% no ha obtenido conocimiento acerca de alguna herramienta con dicha función.

Gráfico 5. Quinta pregunta: Indicador porcentual de conocimiento de la aplicación LinkedIn.



En vista general, la mayoría de las personas que participaron en la encuesta en un 80,6% han escuchado sobre LinkedIn, luego un 11,1% de los individuos que ayudaron llenando la encuesta han escuchado acerca de la aplicación y por el ultimo 8,3% no han escuchado sobre esta aplicación.

Gráfico 6. Sexta pregunta: Indicador cuantitativo de personas que han usado este tipo de aplicaciones para encontrar trabajo.



## XII. Propuesta

Según lo explicado y dicho anteriormente se puede recopilar que el mundo ha pasado a digitalizarse de forma casi instantánea en donde muchísimas personas no han tenido la oportunidad de actualizarse con el por lo que han tenido menos oportunidades ante otras que tienen conocimientos previos y eso se convierte en una de las primeras problemáticas para llegar a la base del problema, como añadido también es importante recalcar la falta de información que hay en pleno 2022 en donde se tiene la gran accesibilidad a casi todo. En este punto es en donde entra el perfil digital como fuente de empleabilidad.

¿Pero cuál es la verdadera problemática?, la falta de conocimiento de las personas sobre el perfil digital que como se expuso anteriormente es una gran herramienta para los profesionales en cualquier área ya que permite que muestren sus conocimientos y habilidades ante miles de entidades y personas que requieran de personas calificadas según los criterios que tenga expuestos, pero no muchas personas conocen que esto existe y están perdiendo grandes oportunidades laborales.

El perfil digital debería convertirse en un tema que predomine en la actualidad, así como lo hacen muchos temas que tal vez no sean tan importantes, informarse hoy en día es la base de bienestar en este caso laboral. Es por esto que se propone en el artículo como una fuente de información hacia aquellos que

desconozcan siquiera de que trata el perfil digital, se quiere ser fuente de información y la voz que se necesita para que muchos puedan salir adelante.

Se tienen demasiados profesionales lo suficientemente cualificados para grandes puestos pero que tal vez no ejercen su profesión, se quiere que las personas comprendan que empleo hay en muchísimos lugares del mundo, no solo en el lugar que residen pero que para eso necesitan una actualización tecnológica que les tomará poco tiempo en asimilar, es cuestión de informarse y ponerlo en práctica. Se debe de estar en constante actualización y es sumamente importante que se actualicen los usuarios para que puedan buscar nuevas oportunidades y condiciones adecuadas.

### **XIII. Conclusiones**

El incremento del uso de las TIC como herramienta, medio y bien de producción ha generado un incremento significativo del perfil digital ante la facilidad que se genera en el proceso de empleabilidad. La tecnología facilita y abarata el coste de contratación (por ejemplo, es más fácil y barato publicar en redes una vacante para un puesto que hacer volantes impresos y repartirlos), de igual forma facilita para el “empleado prospecto” el buscar publicaciones en internet sobre vacantes disponibles que ir visitando negocio por negocio pidiendo empleo.

Además, el uso de este tipo de tecnología va en aumento y no da señales de decrecer. El bloque de edad de entre 19 y 24 años conforman el grueso de la muestra que sí posee conocimiento sobre el perfil digital y las herramientas digitales para encontrar empleo, usualmente esa población se encuentra en el periodo universitario o ya se encuentra económicamente activa. Lo cual en términos

de la investigación indica que al mediano plazo (cuando esta población entre al mercado laboral), es muy posible (de acuerdo con la figura 7) que empleen LinkedIn para hacer su inmersión al mercado lo cual generaría un incremento significativo en la tendencia al uso de LinkedIn para encontrar empleo.

Finalmente, se puede concluir que el uso de estas tecnologías puede devenir en una economía más saludable, pues al implementarse facilita y abarata el proceso de contratación, lo cual genera que sí se abarata el costo de contratación por empleado la empresa puede contratar más personal e incrementar su producción y ganancias. Además, genera mayor dinamización en el flujo económico al interconectar con mayor facilidad empleados y empleadores, si un empleado encuentra un laburo distante a su domicilio y decide mudarse o viajar, se traduce en gastos operativos para el empleado, ósea flujo económico y dinamización.

Por otra parte, para el individuo es de suma importancia mantener un perfil digital en honra, pues ante la digitalización de las actividades y vida social, las acciones espurias que un individuo en las redes sociales o cualquier espacio digital pueda cometer, es muy probable que le afecten en la obtención de empleo debido a la creciente tendencia de empleabilidad de las empresas en revisar los perfiles digitales.

Por último, se puede concluir que la incidencia del perfil digital en la vida social en general es importante por sus implicaciones en la economía y la vida de los usuarios. Además, que esta importancia promete pasar de ser importante a muy importante en un periodo de mediano plazo, un buen perfil digital puede facilitar la vida de empleado mientras que uno malo podría arruinársela, mientras que para la empresa facilita y abarata el proceso de

contratación. Por tanto, y debido al peso significativo de la economía en la sociedad, el perfil digital es de suma importancia para esta.

#### XIV. Recomendaciones

Como primera recomendación, para precisar la validez de los resultados se recomienda aumentar la muestra de la encuesta, pues, aunque en este caso el resultado (dato) en sí mismo no es tan contundente, pues debido al enfoque no precisa ejecutar pruebas estadísticas como el “Chi cuadrado”, las muestras pequeñas pueden inducir al error del muestreo. Por otra parte, se recomienda investigar el tema, pero con una metodología cuantitativa de manera que se pueda generar una aproximación más real a las tendencias y futuras tendencias estadísticas del fenómeno estudiado.

De manera que no se estudie el objeto como el sujeto lo interpreta, sino más bien el efecto o como interactúa el objeto del estudio con el sujeto. Por otra parte, se recomienda que al aumentar la muestra y en medida de lo posible el número de muestras del estudio, se ejecuten pruebas de análisis estadístico de varianza, para evitar reducir en menor cantidad posible los errores de muestreo. Consecuente a lo anterior, se recomienda para el muestreo ampliar la gama de características de los sujetos de estudio con el fin de incrementar la representatividad de la muestra sobre la población, tomando en cuenta características analíticas como: condición socioeconómica, acceso a las TIC's, índice de desarrollo de la región donde reside entre otras que podrían ser determinantes en el análisis de incidencia del perfil digital en la vida social.

Por último, se recomienda encarecidamente analizar el impacto de los resultados de la implementación del perfil digital desde una perspectiva económica global en conjunto de

su interrelación con el teletrabajo y la coyuntura de la pandemia del Covid-19 en 2020.

#### XV. REFERENCIAS

Academy, N. D. (10 de Enero de 2018). La importancia de la identidad digital profesional. Obtenido de Digital Academy by Nexian: <https://nexiandigitalacademy.es/la-importancia-la-identidad-digital-profesional/>

Gómez, M. E. (14 de Diciembre de 2021). ¿Qué es LinkedIn y para qué sirve? Obtenido de Jelpit.com: <https://www.jelpit.com/blog/empresas/emprendimiento/que-es-linkedin-y-para-que-sirve-esta-red-profesional/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista., P. (2014). Metodología de la investigación (VI). McGrawHill Education.

Academy, N. D. (10 de Enero de 2018). La importancia de la identidad digital profesional. Obtenido de Digital Academy by Nexian: <https://nexiandigitalacademy.es/la-importancia-la-identidad-digital-profesional/>

Gómez, M. E. (14 de Diciembre de 2021). ¿Qué es LinkedIn y para qué sirve? Obtenido de Jelpit.com: <https://www.jelpit.com/blog/empresas/emprendimiento/que-es-linkedin-y-para-que-sirve-esta-red-profesional/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista., P. (2014). Metodología de la

- investigación (VI). McgrawHill Education.
- Samantha. (20 de Enero de 2022). Cómo crear un perfil LinkedIn. Obtenido de Modelos de CV: <https://www.modeloscv.org/como-crear-perfil-linkedin/>
- Universia. (29 de Diciembre de 2017). La tecnología digital: Tu gran aliada para encontrar trabajo. Obtenido de Universia.net: <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/tecnologia-digital-tu-gran-aliada-encontrar-trabajo-1157115.html>
- Vázquez, A., & González, R. (21 de Octubre de 2020). Talenttunity. Obtenido de CÓMO CREAR UN PERFIL DIGITAL PROFESIONAL: <https://www.talenttunity.com/como-crear-un-perfil-digital/>
- Zurita, H. V. (15 de Febreo de 2018). Nuevos perfiles profesionales para una comunicación digital. Obtenido de Telos: <https://telos.fundaciontelefonica.com/archivo/numero087/nuevos-perfiles-profesionales-para-una-comunicacion-digital/>
- Vázquez, A., & González, R. (21 de Octubre de 2020). Talenttunity. Obtenido de CÓMO CREAR UN PERFIL DIGITAL PROFESIONAL: <https://www.talenttunity.com/como-crear-un-perfil-digital/>
- Zurita, H. V. (15 de Febreo de 2018). Nuevos perfiles profesionales para una comunicación digital. Obtenido de Telos: <https://telos.fundaciontelefonica.com/archivo/numero087/nuevos-perfiles-profesionales-para-una-comunicacion-digital/>
- Ramírez Caro, J. (1964). CÓMO DISEÑAR UNA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA. Montes de María Editores.
- Universia. (29 de Diciembre de 2017). La tecnología digital: Tu gran aliada para encontrar trabajo. Obtenido de Universia.net: <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/tecnologia-digital-tu-gran-aliada-encontrar-trabajo-1157115.html>