

LinkedIn as a networking tool, to enhance Job opportunities in university students.

Kevin Stalyn Rosado Arreaga, Ing¹, Johan Javier Toala Saltos, Ing², Campoverde Aguirre Ronald Enrique, PhD³,
Vera Alcívar Christian, MSc⁴, Silva Ordóñez Lorena, MSc⁵

^{1,2,3,4,5} Escuela Superior Politécnica del Litoral, ESPOL, Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas - FCSH, Campus Gustavo Galindo Km. 30.5 Vía Perimetral, P.O. Box 09-01-5863, Guayaquil, Ecuador, ESPOL, ksrosado@espol.edu.ec,
jjtoala@espol.edu.ec, recampov@espol.edu.ec, cxvera@espol.edu.ec, lsilva@espol.edu.ec

Abstract– The objective of this study is to evaluate whether the LinkedIn profiles of students meet certain criteria that employers use most frequently in their recruitment processes. Using the Iceberg model proposed by Spencer & Spencer (1993) and the Competence Model of Martha Alles (2006), students from the Escuela Superior Politécnica del Litoral who are studying Integrative Subject in the II PAO 2022, a period that corresponds from September 26, 2022 to February 17, 2023, applying an observation guide through the review of LinkedIn profiles, allowing the identification of strengths and weaknesses in the recruitment processes. This study also evaluates the profiles of the main employers who have an agreement with ESPOL to identify the criteria that the student in the graduation process is expected to demonstrate in their LinkedIn profile. Subsequently, the information obtained was codified by authorized ESPOL personnel and thus, finally, the results were obtained. It was possible to show that 34% of graduating students do not have a LinkedIn profile. While one of the faculties with the greatest participation within the platform is the Faculty of Natural Sciences and Mathematics.

Keywords-- recruiting, LinkedIn, profiles, evidence, observation.

Digital Object Identifier: (only for full papers, inserted by LACCEI).

ISSN, ISBN: (to be inserted by LACCEI).

DO NOT REMOVE

LinkedIn como herramienta networking, para potenciar oportunidades laborales en estudiantes universitarios.

Kevin Stalyn Rosado Arreaga, Ing¹, Johan Javier Toala Saltos, Ing², Campoverde Aguirre Ronald Enrique, PhD³, Vera Alcívar Christian, MSc⁴, Silva Ordóñez Lorena, MSc⁵

^{1,2,3,4,5} Escuela Superior Politécnica del Litoral, ESPOL, Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas - FCSH, Campus Gustavo Galindo Km. 30.5 Vía Perimetral, P.O. Box 09-01-5863, Guayaquil, Ecuador, ESPOL, ksrosado@espol.edu.ec, jjtoala@espol.edu.ec, recampov@espol.edu.ec, cxvera@espol.edu.ec, lsilva@espol.edu.ec

Resumen– El objetivo de este estudio es evaluar si los perfiles en LinkedIn de los estudiantes cumplen con ciertos criterios que los empleadores utilizan con mayor frecuencia en sus procesos de reclutamiento. Utilizando el modelo de Iceberg que plantea Spencer & Spencer (1993) y el Modelo de Competencias de Martha Alles (2006), se evalúan a los estudiantes de la Escuela Superior Politécnica del Litoral que están cursando Materia Integradora en el II PAO 2022, periodo que corresponde desde el 26 de septiembre de 2022 al 17 de febrero de 2023, aplicando guía de observación por medio de la revisión de los perfiles en LinkedIn permitiendo identificar fortalezas y debilidades ante los procesos de reclutamiento. Este estudio también evalúa los perfiles de los principales empleadores los cuales tienen convenio con ESPOL para identificar los criterios que se esperan que evidencie el estudiante en proceso de titulación en su perfil de LinkedIn. Posteriormente, se procedió a realizar la codificación de la información obtenida por un personal autorizado de ESPOL y así, finalmente, se llegó a obtener los resultados. Se pudo evidenciar que un 34% de los estudiantes que se están graduando no cuentan con un perfil en LinkedIn. Mientras que una de las facultades con mayor participación dentro de la plataforma es la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas.

Palabras claves– Reclutamiento, LinkedIn, perfiles, evidencia, observación.

Abstract– The objective of this study is to evaluate whether the LinkedIn profiles of students meet certain criteria that employers use most frequently in their recruitment processes. Using the Iceberg model proposed by Spencer & Spencer (1993) and the Competence Model of Martha Alles (2006), students from the Escuela Superior Politécnica del Litoral who are studying Integrative Subject in the II PAO 2022, a period that corresponds from September 26, 2022 to February 17, 2023, applying an observation guide through the review of LinkedIn profiles, allowing the identification of strengths and weaknesses in the recruitment processes. This study also evaluates the profiles of the main employers who have an agreement with ESPOL to identify the criteria that the student in the graduation process is expected to demonstrate in their LinkedIn profile. Subsequently, the information obtained was codified by authorized ESPOL personnel and thus, finally, the results were obtained. It was possible to show that 34% of graduating students do not have a LinkedIn profile. While one of the faculties with the greatest participation within the platform is the Faculty of Natural Sciences and Mathematics.

Keywords– recruiting, LinkedIn, profiles, evidence, observation.

I. INTRODUCCIÓN

Los estudiantes universitarios y futuros profesionales tienden a enfrentar una amplia variedad de factores y dificultades para ingresar al mercado laboral, a menudo referidos como barreras de empleo. La forma en que perciben éstas barreras pueden alterar sus expectativas con respecto de las oportunidades reales de empleo [1], [2]. Según Brown [3] prima la incertidumbre respecto de la transición entre educación superior y trabajo, en especial sobre los resultados esperados al alcanzar dicho logro [4], [5].

Por otro lado, las redes sociales han marcado un gran hito en la historia del mundo, debido a que han permitido trabajar el networking (red de contactos), haciendo de esto un acceso a posibles oportunidades laborales ya sea de manera remota o presencial. En la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) para el año 2020 en tiempos donde se iniciaba la pandemia de COVID-19, surgieron muchos cambios dentro de la institución para poder continuar con las clases, entre ellos el más importante fue el poder activar una cuenta de LinkedIn totalmente gratuita, donde venía incluido LinkedIn Learning, el cual permite realizar cursos con certificaciones en diferentes ramas del conocimiento. David Soler [6] resalta al networking como una mejora en las relaciones de negocios al aumentar la red de contactos entre profesionales, sea con excompañeros de estudio o personas cercanas del ámbito profesional, donde prima conocer más de la actividad profesional.

Hay diferentes tipos de redes sociales las cuales van desde las más genéricas, como Twitter o Facebook, hasta aquellas más específicas, dirigidas al ámbito profesional, como son LinkedIn o Xing. Actualmente, los servidores que alojan la denominada “nube” en Internet, son muy poderosos ya que guardan mucha información; por esto se debe cuidar la privacidad en las redes personales con respecto de: las publicaciones que realiza, las páginas que visita, los comentarios que se emiten, entre otras.

LinkedIn es una red de contactos que establece la relación entre las aptitudes. En línea con esto, The Great Rechifle para el año 2022 indicó que un 58% de la población suscrita a LinkedIn, realizó cursos basados en aptitudes lo cual permite tener un perfil desarrollado y competitivo dentro del mercado profesional. Por otro lado, de acuerdo con los expertos en talento humano de las empresas con mayor rendimiento, las aptitudes que sobresalen son las siguientes: liderazgo, fundamentos empresariales, decisiones basadas en datos, comunicación efectiva, tecnología, relaciones interpersonales e innovación. De acuerdo con el estudio Workplace Learning

Digital Object Identifier: (only for full papers, inserted by LACCEI).

ISSN, ISBN: (to be inserted by LACCEI).

DO NOT REMOVE

Report 2022 [7] de LinkedIn Learning, se menciona que la transformación digital trata de derribar los obstáculos tradicionales que nos impedían colaborar con los profesionales del área de recursos humanos para permitir ampliar la visión en conjunto.

A. Planteamiento del Problema

Las personas más jóvenes son las que menos logran conseguir un empleo acorde a su formación académica, sea por la poca experiencia o por no saber cómo adquirirla. El uso de las redes sociales contribuye a ampliar la búsqueda de una oferta laboral, es por ello que incursionan en la plataforma LinkedIn, pero en ocasiones por la falta de un perfil profesional actualizado se pierde la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.

A causa de esta situación, se analiza el caso de los jóvenes profesionales que están en la última etapa de su carrera universitaria, realizando su trabajo de titulación, los cuales ya han pasado por sus prácticas pre profesionales y como recomendación institucional se requiere un perfil de LinkedIn. Se evalúan criterios que conducen a la obtención de un puesto de trabajo mediante la red profesional.

B. Justificación del Problema

El aumento de participación de las empresas en las redes sociales ha conducido a futuros profesionales a unirse a herramientas digitales para conseguir mejores oportunidades laborales o vincularse con personas profesionales.

Los estudiantes universitarios, al comenzar su vida en el ámbito laboral, son invitados a hacer uso de la red social profesional LinkedIn, donde exponen sus capacidades y habilidades profesionales para atraer empleadores que estén en la búsqueda de un buen elemento para su empresa. La exposición de la información, en formación académica de los estudiantes, aumenta las probabilidades de abarcar mayor cobertura de su círculo social profesional, donde pueden interactuar de manera directa con personas de alto nivel jerárquico de la empresa de su interés.

C. Marco teórico

1) El modelo de Spencer y Spencer

Mediante el modelo de Iceberg se analizan las situaciones de alta complejidad que son imperceptible en ocasiones por los reclutadores cuando requieren un elemento de alta eficiencia para su organización. En este modelo de Spencer y Spencer [8], se define competencia como una característica subyacente que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior referido a un criterio en un trabajo o situación.

Spencer y Spencer mencionan que las personas, al momento de una entrevista, no siempre revelan sus habilidades y en ocasiones no conocen realmente sus competencias, pero dan respuestas que el entrevistador quiere oír. Por ello, el modelo de Iceberg abarca un pensamiento sistemático que implica observar más allá de lo que es visible para encontrar soluciones o conocer la raíz del problema. El modelo establece

dos vertientes, una zona visible cuyas competencias son observables y fáciles de entrenar como el conocimiento y la habilidad; y una zona oculta que son costosas y difíciles de entrenar (auto concepto, rasgos y motivos).

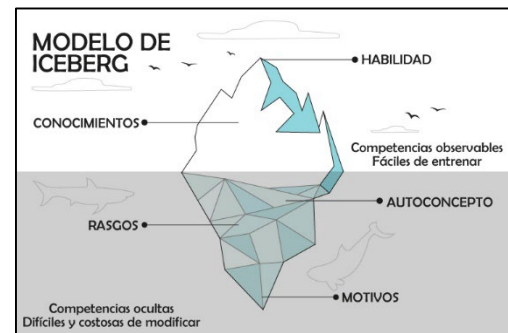


Figura 1. Modelo del Iceberg

Nota: Elaboración de los autores. Adaptado del modelo de Spencer & Spencer (1993)

2) Modelo de Competencias de Martha Alles

El modelo de competencias por Martha Alles [9] define competencia como características de la personalidad, que llegan a ser comportamientos, que permite desempeñar con éxito un puesto de trabajo. Las características de personalidad conllevan a una persona a tener un performance superior y la conduce al éxito.

Una competencia implica tener una capacidad para adquirir y mantener actualizados los conocimientos, demostrarlos y compartirlos, asociados a una determinada especialidad. Se requiere una mezcla de conocimientos y competencias con el fin de desarrollar así un talento humano para tener éxito en un puesto de trabajo.

Las organizaciones ponen en marcha el modelo de Gestión por competencias y se basan en tres subsistemas: Selección, personas que tienen las competencias requeridas por la organización; evaluación del desempeño, conocer las competencias de los integrantes; y el desarrollo de estas. Al ejecutar efectivamente el modelo se conocen brechas entre el perfil requerido y el perfil real de la persona.

II. METODOLOGÍA

Esta investigación es de carácter filosófico con métodos cualitativos de manera que permite ser al mismo tiempo interpretativo. Sigue un enfoque teórico inductivo, dando paso a una estrategia de análisis documentado donde el objetivo es proponer estrategias de mejoras en los perfiles de los jóvenes profesionales en LinkedIn; se ha trabajado en conjunto con aliados estratégicos de la Escuela Superior Politécnica del Litoral y sus estudiantes.

Mediante el método de observación se realizó la evaluación de los perfiles en LinkedIn de los estudiantes y de los principales empleadores de ESPOL. Dicha información permitió conocer más sobre los criterios de evaluación considerados por las empresas al momento de reclutar un buen

elemento para su organización y las aptitudes que requieren dentro de la misma para ser una empresa competitiva.

A. Diseño de investigación

Investigación exploratoria cuyo objetivo fue indagar en un problema o situación para proporcionar comprensión y aportar conocimientos [10] aplicando el método de observación. Además, se realizaron entrevistas a interesados para asegurar que los criterios de evaluación son suficientes, basados en el modelo de competencias de Martha Alles.

B. Fuente de datos

Base de datos de estudiantes de la ESPOL que están cursando materia integradora II PAO 2022, periodo que comprende desde el 26 de septiembre de 2022 al 17 de febrero de 2023. Se consideran de la base de datos, variables cualitativas, como nombre completos y facultad a la que pertenece. En total existieron 615 alumnos, distribuidos en 8 facultades.

Adicionalmente, se contrastaron los perfiles de LinkedIn con las ofertas laborales de las empresas de mayor acogida por los estudiantes en mención. Sin embargo, las variables a considerar en este análisis son las variables comúnmente usadas por las empresas seleccionadas.

C. Descripción de la muestra

Luego de agrupar a los estudiantes por facultad, se seleccionaron aquellos estudiantes que tienen el perfil en LinkedIn completo; es decir, aquellos perfiles que tienen más de cuatro criterios de evaluación (D. Criterios de Evaluación). De un total de 615 estudiantes, fueron considerados 167 de entre las 8 facultades.

TABLE 1
NRO. DE ESTUDIANTES VÁLIDOS PARA EL ESTUDIO

Facultad	No. con perfil completo
Facultad de Arte, Diseño y Comunicación Audiovisual	9
Facultad de Ciencias de la vida	5
Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas	26
Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas	36
Facultad de Ingeniería en Ciencias de la Tierra	15
Facultad de Ingeniería en Electricidad y Computación	29
Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la Producción	38
Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar	9
TOTAL	167

Nota: Elaboración de los autores

D. Criterios de evaluación

Considerando el modelo de Iceberg que plantea Spencer & Spencer y el Modelo de Competencias de Martha Alles, se ha evaluado a cada estudiante bajo los siguientes criterios:

Experiencia: Conocer cómo son las formas en la que el empleador recluta personal para su empresa.

Conocimientos: Información que posee para el área específica.

Competencias: Permite alinear el comportamiento del colaborador para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

Actividad en LinkedIn: Observación de publicaciones que contribuyan a la formación profesional.

Certificaciones: Capacidad de especializarse en el tema de interés.

TABLE 2
CRITERIOS Y VARIABLES DE EVALUACIÓN

Criterio	Variables de evaluación
Experiencia	Sin experiencia
	Entre 6 y 12 meses
	Mayor a 12 meses
Conocimientos	Paquetería Office
	Del Sector
	Análisis de Datos
	Inglés Básico
	Inglés Intermedio
	Inglés Avanzado
Competencias	Trabajo en equipo
	Planificación y Organización
	Resiliencia
	Flexibilidad al cambio
	Trabajo bajo presión
	Orientación a resultados
	Pensamiento analítico
	Proactividad
	Liderazgo
	Orientación a detalles
	Innovación
	Visión de futuro
	Buen manejo de relaciones interpersonales
Comunicación efectiva	
Actividad	Interacción
	Publicaciones
Certificaciones	LinkedIn
	Externas

Nota: Elaboración de los autores

III. RESULTADOS

Se efectuó una evaluación de cada perfil de los estudiantes cursando materia integradora considerando los cinco criterios de evaluación.

A. Resultados generales

De un total de 615 estudiantes distribuidos entre las ocho facultades de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, se evidenció una mayor concentración de datos con participación nula en LinkedIn siendo de 34.15% correspondiente a 210 estudiantes.

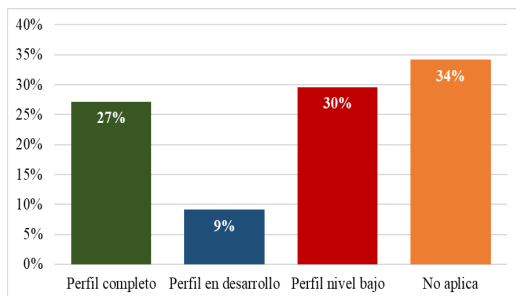


Figura 2. Porcentaje de participación en LinkedIn

Para fines de este estudio se consideró el 27.15% de los estudiantes para una evaluación más exhaustiva y relevante del estudio, es decir, 167 estudiantes que tienen su perfil de LinkedIn completo.

Considerando el número total de estudiantes (615), se evaluaron los perfiles de los estudiantes por facultad.

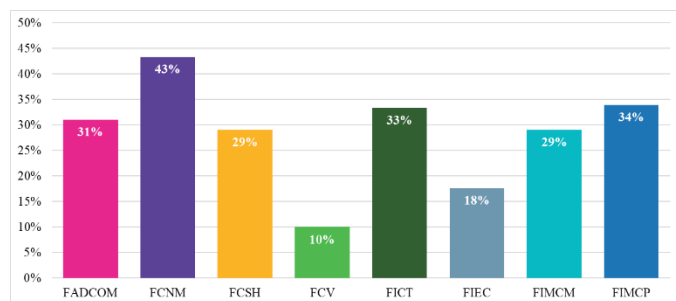


Figura 3. Relación porcentual de perfiles completos por facultad
Nota: Estudiantes con perfil completo sobre el total de estudiantes por facultad

La Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas tiene un 43% de relación, 26 estudiantes con perfiles completos de 60 que cursan materia integradora. Sin embargo, la facultad con mayor número de estudiantes con un perfil completo en LinkedIn en relación con su número total de estudiantes en materia integradora, es la Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la Producción con un total de 38 perfiles completos de 112 estudiantes lo que corresponde al 34%, estando por encima en dos unidades de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas con 36 perfiles completos de 124 estudiantes con una relación del 29%.

Por otro lado, mediante el método de observación, se evidenció de manera general los perfiles que abarcan cada criterio de evaluación consideradas en el estudio.

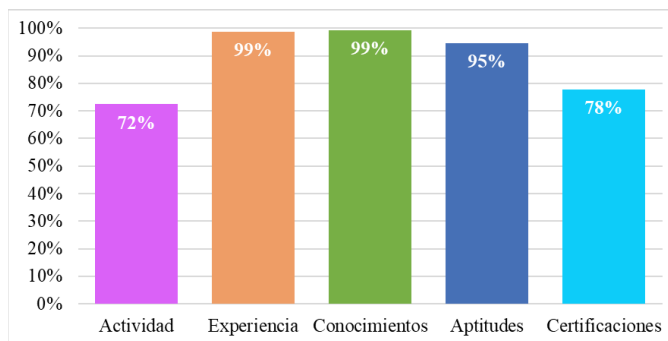


Figura 4. Cantidad de perfiles válidos por criterios de evaluación

Actividad, uno de los criterios a evaluar, cuenta con 121 estudiantes que tienen una interacción constante en la red profesional LinkedIn de los cuales 89 estudiantes han realizado algún tipo de publicación propia. Más del 90% de los estudiantes con perfiles actualizados cumplen experiencias, conocimientos y aptitudes requerentes del área. Entre los 130 estudiantes que cuentan con certificaciones, 73 certificaciones son de LinkedIn y 57 certificaciones son de fuentes externas a la red profesional LinkedIn

Luego del análisis descriptivo, a partir de la información obtenida, de entrevistas, de observación y aplicación de guías de observación a perfiles de los estudiantes y de las ofertas laborales de los principales empleadores de ESPOL, se determinó que los cinco criterios de evaluación comúnmente analizados basados en el modelo Iceberg y el modelo de Martha Alles para poder identificar un prospecto, evidencian diferencias entre lo que el mercado demanda y lo que el joven estudiante realizando materia integradora, a punto de graduarse, presenta.

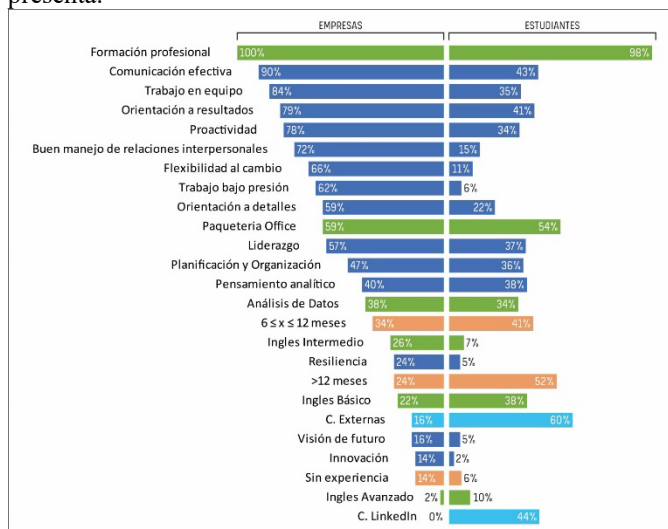


Figura 5. Análisis descriptivo entre empresas y estudiantes

Entre las diferencias más importantes basados en los resultados, el criterio de evaluación competencias requeridas, se evidencia 14 de 14 variables consideradas por debajo del nivel requerido por las empresas. Las competencias requeridas por los principales empleadores están por encima de lo que se evidencia en los perfiles de LinkedIn de los estudiantes universitarios.

Los criterios evaluación, experiencia y conocimientos, son de mayor interés en los estudiantes cursando materia integradora, lo que evidencia estar por encima del valor promedio de los empleadores. Así mismo, las certificaciones, a pesar de ser consideradas por pocos empleadores como una variable de interés en los procesos de selección, más del 50% de los estudiantes cuentan con al menos una certificación de fuentes externas como Microsoft, Cambridge, entre otros, y un 44% de estudiantes tienen certificaciones en la red profesional LinkedIn.

B. Resultados por facultad

Para una evaluación más exhaustiva, se realizó una evaluación por carrera de los estudiantes con perfiles completos con base a los criterios de evaluación, centrando el análisis en el criterio “competencias requeridas” debido a ser que muestra mayor interés en las empresas según resultados de la Figura 5.

B.1 Facultad de Arte, Diseño y Comunicación Audiovisual (FADCOM)

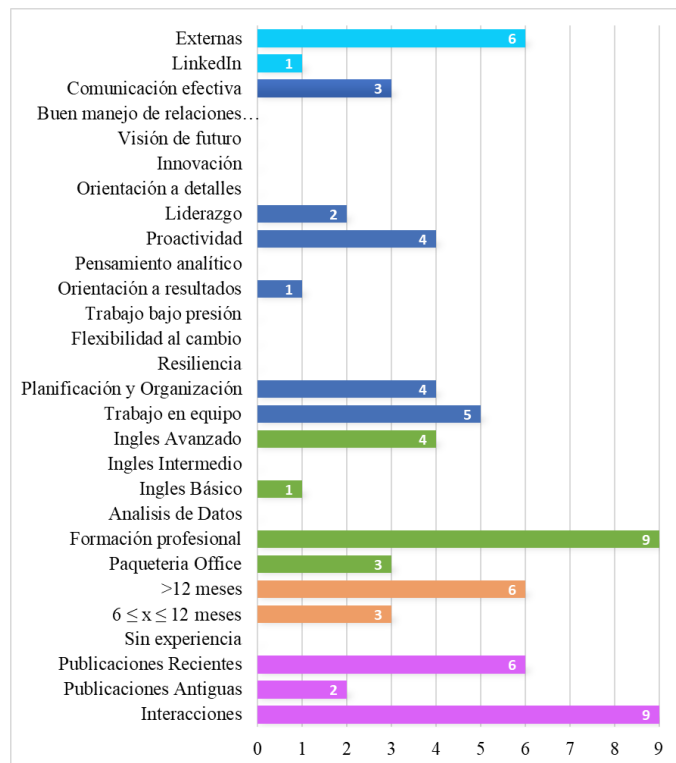


Figura 6. Criterios de evaluación por estudiantes – FADCOM

El 67% de los estudiantes tienen más de un año de experiencia y cuentan con certificaciones de fuentes externas lo que para el empleador no es de primera instancia, a diferencia de las variables orientación a resultados, orientación a detalles y comunicación efectiva, que los 4 de 4 empleadores requieren de los estudiantes de la facultad, donde menos del 44% de los estudiantes tiene al menos una variable de las competencias requeridas.

B.2 Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas (FCNM)

Una de las variables de mayor interés para los empleadores es la comunicación efectiva, estando presente en 6 de 6 empleadores, pero se evidencia en un total del 46% de los estudiantes; continuando con el trabajo en equipo, trabajo bajo presión, pensamiento analítico y proactividad, variables importantes para 5 de 6 empleadores, un promedio de 32% de estudiantes cumplen con las competencias requeridas.

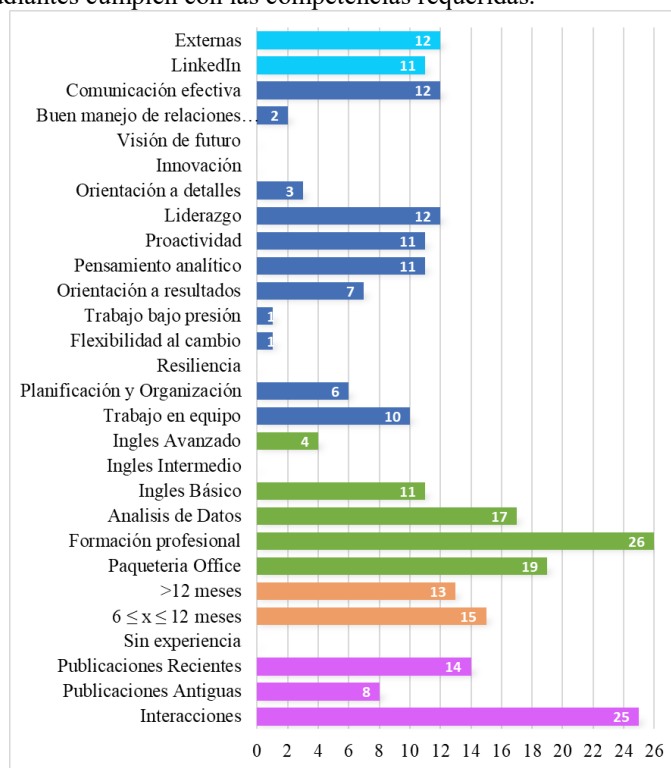


Figura 7. Criterios de evaluación por estudiantes – FCNM

B.3 Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas (FCSH)

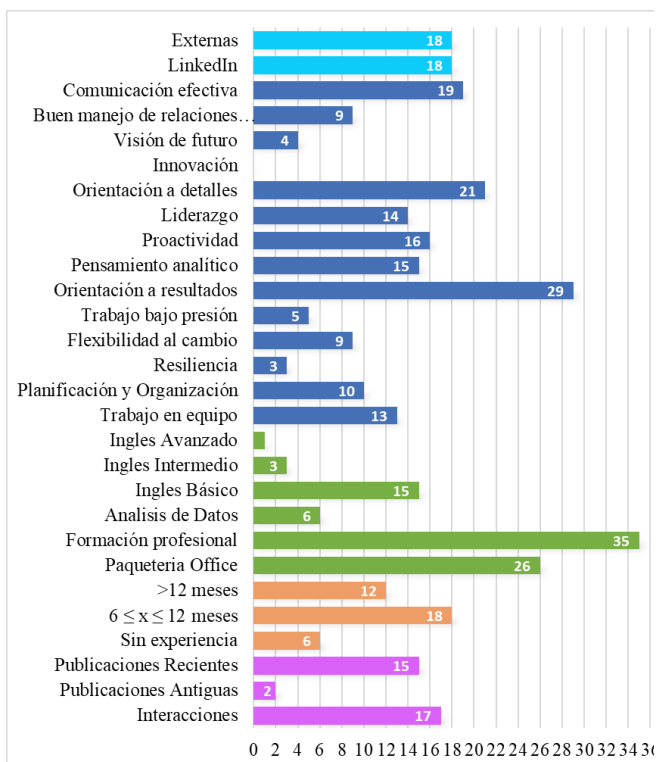


Figura 8. Criterios de evaluación por estudiantes – FCSH

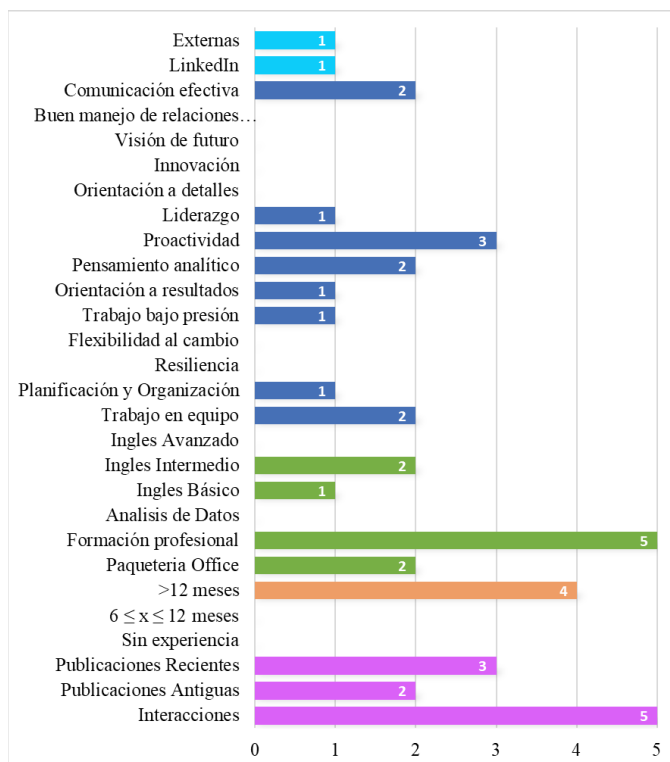


Figura 9. Criterios de evaluación por estudiantes – FCV

Se considera de mayor importancia para 9 de 10 empresas para la facultad, la variable trabajo en equipo y comunicación efectiva, luego con 8 de 10 empleadores orientación de resultados y proactividad. Los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, evidencian trabajo en equipo, comunicación efectiva, orientación a resultados y proactividad una media del 53% requerida por el empleador.

B.4 Facultad de Ciencias de la vida (FCV)

En los estudiantes de esta facultad prima la proactividad, como competencia requerida, con un 60%; sin embargo, 4 de 8 empresas mantienen esta variable en cuarto lugar como variable importante para su proceso de selección. 8 de 8 empleadores sostienen que orientación a resultados es fundamental en un estudiante, pero esto se evidencia en tan solo un 20% de estudiantes.

B.5 Facultad de Ingeniería en Ciencias de la Tierra (FICT)

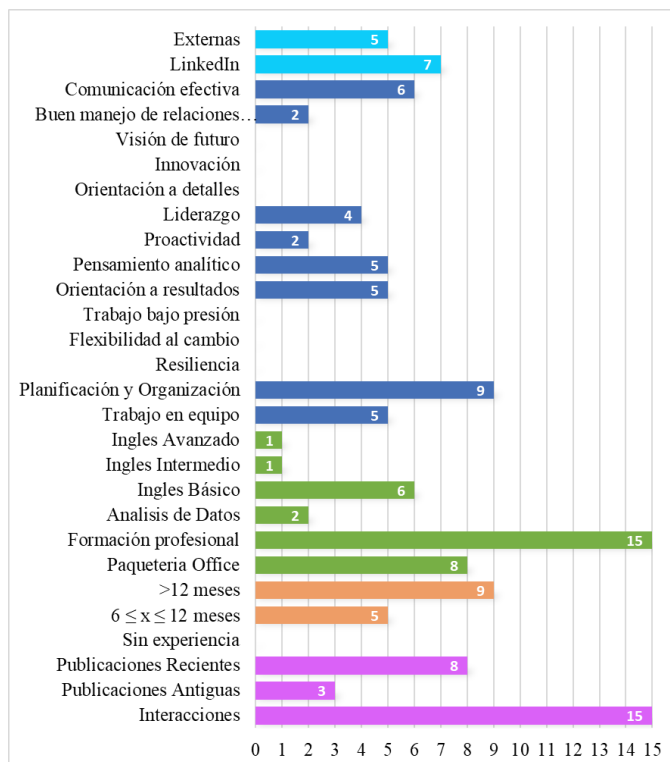


Figura 10. Criterios de evaluación por estudiantes – FICT

Una minoría de estudiantes, 60% de estudiantes, concentra la mayor cantidad de datos en planificación y organización correspondiente a competencias requeridas, pero dicha variable es considerada en 1 de 6 empleadores. A pesar de que trabajo en equipo es muy importante para el empleador con una cantidad de 6 de 6 empresas a favor, el 33% de los estudiantes evidencian trabajo en equipo.

B.6 Facultad de Ingeniería en Electricidad y Computación (FIEC)

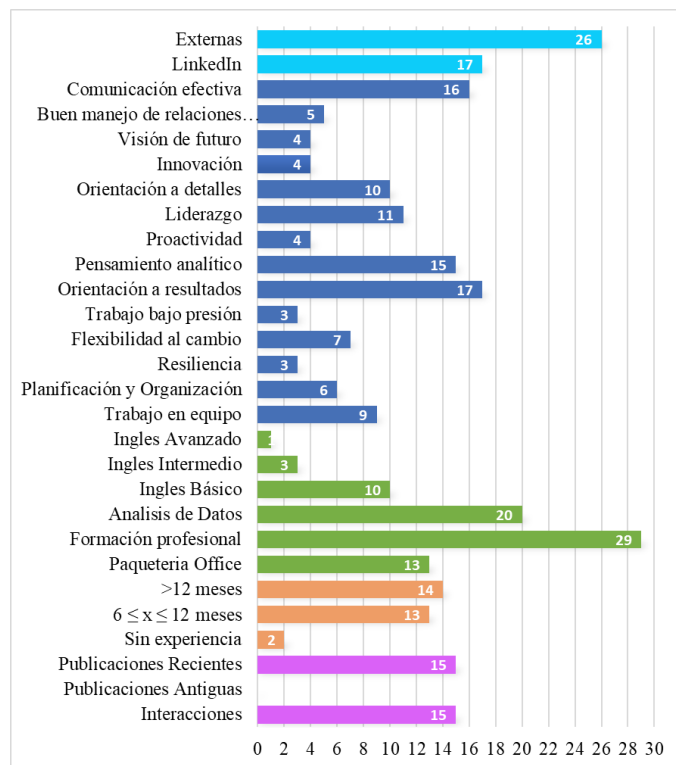


Figura 11. Criterios de evaluación por estudiantes – FIEC

Estos empleadores requieren de los estudiantes trabajo en equipo, proactividad y comunicación efectiva, sin embargo, el 55% de ellos muestran comunicación efectiva, pero en trabajo en equipo y proactividad se encuentran por debajo de la media. La variable más fuerte en estudiantes de esta facultad es orientación a resultados con el 59% de datos.

B.7 Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar (FIMCM)

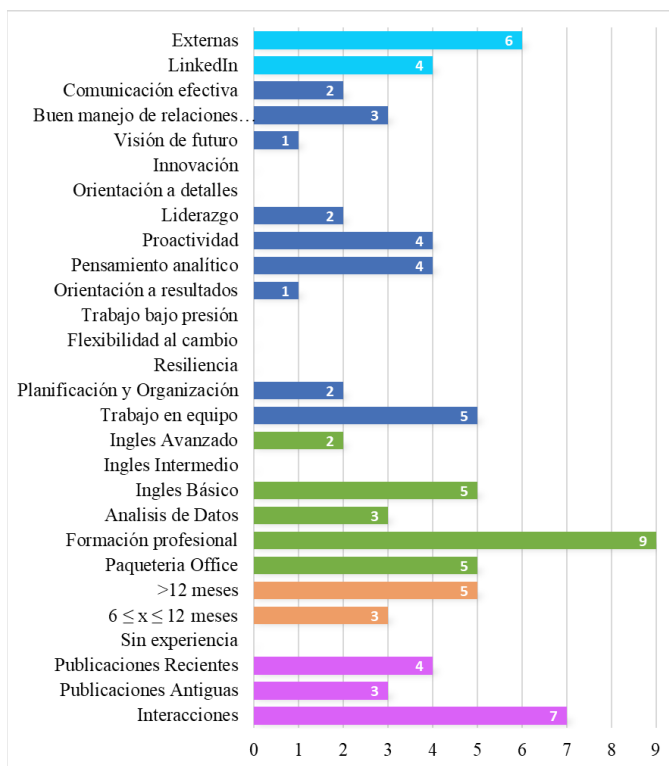


Figura 12. Criterios de evaluación por estudiantes – FIMCM

Los estudiantes de la facultad se encuentran por debajo del promedio en el criterio de evaluación competencias requeridas, a excepción de trabajo en equipo, mientras que los empleadores consideran 11 de 14 variables en competencias requeridas como variables importantes.

B.8 Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la Producción (FIMCP)

La variable planificación y organización como competencia requerida concentra la mayor cantidad de estudiantes con un 58% de participación, variable que presenta mayor evidencia en los empleadores como variable de interés al estar por debajo de la media. Se considera trabajo en equipo y orientación a resultados como variables de mayor valor para los 6 de 6 empleadores de la facultad, pero esto es cubierto por el 24% y 21% de estudiantes, correspondientemente.

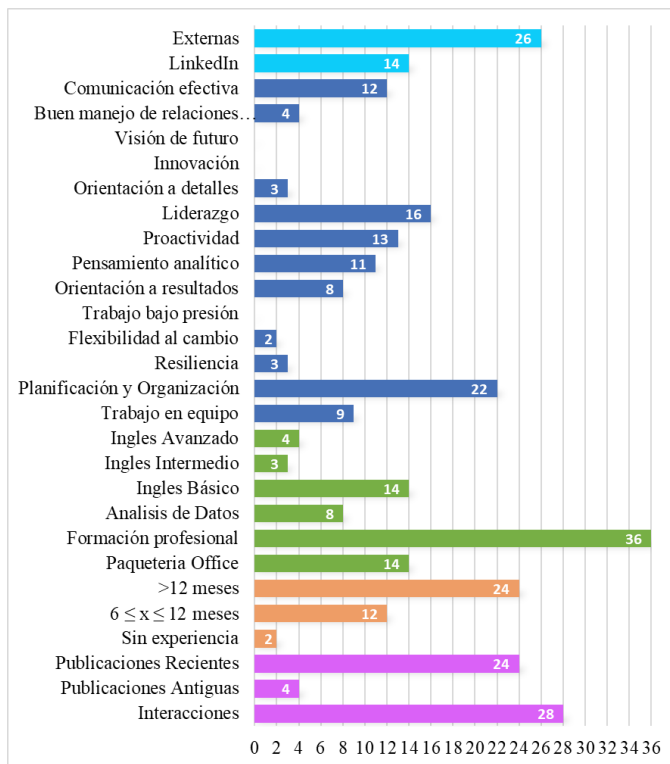


Figura 13. Criterios de evaluación por estudiantes – FIMCP

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

Al implementar el modelo de Iceberg y el modelo de Martha Alles, se analizaron las principales características y competencias que requiere el mercado laboral, aplicando una guía de observación y se evaluaron los perfiles de LinkedIn de los estudiantes universitarios. El estudio fue realizado con base en los empleadores más frecuentes de la ESPOL.

En este estudio se comprobó que, de los estudiantes de último año que están tomando materia integradora en ESPOL, un porcentaje tiene un perfil completo en el cual agrega información de acuerdo con los logros que van obteniendo; sin embargo, esa información puede llegar a ser incompleta o no puede existir, tomando en cuenta los requerimientos específicos que pide el empleador.

Por medio de este análisis se encontró qué: Los estudiantes de carreras STEM (área de conocimientos en Ciencias e Ingeniería) tienen un mejor su perfil de LinkedIn vinculado a sus experiencias con respecto a las demás carreras. Estudiantes de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas concentran la mayor cantidad de datos en tres de los cinco criterios de evaluación (Actividad, Conocimientos, Competencias Requeridas); donde, la experiencia promedio de los estudiantes se encuentra entre seis y doce meses y el número de certificaciones obtenida por estudiantes de esta facultad son emitidas por la plataforma LinkedIn. Sin embargo, los estudiantes de la Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la Producción cuentan con mayores certificaciones de

fuentes externas a la red profesional LinkedIn y la experiencia promedio de los estudiantes de la facultad es mayor a doce meses.

B. Recomendaciones

LinkedIn está tomado fuerza en los procesos de reclutamientos abarcando una red profesional cada vez mayor, es por ello que, de acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio, se recomienda trabajar a nivel educativo en la formación de aptitudes propias de un estudiante e incentivarlos a que pongan en evidencia los conocimientos y experiencias que han adquirido a nivel universitario para demostrar sus capacidades y así, un potencial empleador considere el perfil como potencial aspirante.

Los perfiles activos en LinkedIn deben ser alimentados constantemente con información actualizada o retroalimentarse con información de los principales empleadores que requieren de un estudiante. Considerar las variables de este estudio permitirá ampliar la red de contactos al ser variables de mayor uso por empleadores, variables de alto interés tanto por empleadores como de formación profesional para estudiantes universitarios.

REFERENCIAS

- [1] Brown, P. (2003). The opportunity trap: Education and employment in a global economy. *European Educational Research Journal*, 2(1), 141-179. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/eeerj.2003.2.1.4>
- [2] Barber, M., Donnelly, K., & Rizvi, S. (2013). *An avalanche is coming. Higher Education and the Revolution Ahead*. Institute for Public Policy Research, London. Obtenido de [https://www.insidehighered.com/sites/default/server_files/files/FINAL%20Embargoed%20Avalanche%20Paper%20130306%20\(1\).pdf](https://www.insidehighered.com/sites/default/server_files/files/FINAL%20Embargoed%20Avalanche%20Paper%20130306%20(1).pdf)
- [3] Tholen, G., Brown, P., Power, S., & Allouch, A. (2013). The role of networks and connections in educational elite's labour market entrance. *Research in Social Stratification and Mobility*, 142-154. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.rssm.2013.10.0>
- [4] Danziger, S., Corcoran, M., Danziger, S., Heflin, C., Kalil, A., Levine, J., . . . Tolman, R. (2000). *Barriers to the Employment of Welfare Recipients*. Institute for Research on Poverty. Michigan: IRP publications. Obtenido de <https://www.irp.wisc.edu/publications/dps/pdfs/dp119399.pdf>
- [5] Hong, P., & Wernet, S. (2007). Structural reinterpretation of poverty by examining working poverty: Implications for community and policy practice. *Families in Society*, 88 (3), 361-373. doi:<http://dx.doi.org/10.1606/1044-3894.3645>
- [6] D. Soler, «Networking y redes sociales para profesionales.» Barcelona, 2009.
- [7] L. Learning, «La transición de la formación y el desarrollo.» 2022.
- [8] L. M. Spencer y S. M. Spencer, «Competence at work: models for superior performance.» John Wiley & Sons, Inc., 1993, p. 9.
- [9] M. A. Alles, *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*, Granica, 2007.
- [10] N. K. Malhotra, *Investigación de mercados*, Pearson Educación, 2008