

IBM® Smarter Workforce Institute

¿Busca los mejores talentos? Cambie al reclutamiento móvil

Haiyan Zhang, Ph.D. y Sheri Feinzig, Ph.D.



Uno de los retos más significativos a los que se enfrentará el Departamento de Recursos Humanos en los próximos diez años es cómo atraer candidatos laborales talentosos.¹ Obviamente, las organizaciones desean contar con talento excepcional y así están totalmente centradas en aquellas estrategias de reclutamiento que les permiten tener a los mejores entre los mejores.

Una estrategia que está ganando popularidad es el reclutamiento móvil. Los dispositivos móviles están cada vez más presentes en nuestras vidas, y los posibles candidatos tienden a preferir a las organizaciones que ofrecen opciones de reclutamiento móvil.² Ahora bien, ¿todos los candidatos responden igual al reclutamiento móvil? Decidimos observar a los miembros más destacados del personal y explorar el uso que hacen del reclutamiento móvil y cuál es su actitud al respecto.

Tomamos como referencia el subconjunto de empleados con alto potencial de los datos de la encuesta WorkTrends™, que nos permitió realizar una comparación del talento excepcional (aquellos empleados que superan en forma destacada a sus pares y demuestran una capacidad más sólida para tener éxito^{3,4}) con otros empleados. Los resultados nos permiten sacar nuevas conclusiones sobre el reclutamiento móvil y proporcionan pautas para las organizaciones que buscan atraer a los mejores talentos.

El análisis

Los análisis presentados en este informe técnico están hechos sobre una muestra de más de 16,000 trabajadores que participaron en la encuesta WorkTrends™, gestionada por IBM Smarter Workforce Institute en 2015 en la que se involucraron 23 países, en una combinación de sectores de la industria, miles de organizaciones diferentes y todas las principales familias laborales.

En los análisis, los empleados con alto potencial son quienes respondieron en forma afirmativa a la pregunta de la encuesta, “¿Se te ha identificado formalmente como un empleado con alto potencial, y participas actualmente en el programa de desarrollo de empleados con alto potencial de tu organización?”. Aquellos empleados que respondieron de forma negativa se clasificaron como “otros empleados”.

Hallazgos clave

Entre los empleados que han usado dispositivos móviles en las búsquedas de empleo actuales o anteriores, los empleados con alto potencial tienen más probabilidades que otros empleados de:

- Usar dispositivos móviles en las búsquedas de empleo (el 74 % en comparación con el 40 %)
 - Considerar de forma más positiva a las organizaciones con reclutamiento móvil (el 69 % en comparación con el 51 %)
 - Usar dispositivos móviles en futuras búsquedas de empleo (el 75 % en comparación con el 56 %)
 - Expresar inquietudes respecto de la seguridad de los datos (el 36 % en comparación con el 26 %) y de la disponibilidad de sitios de carreras profesionales optimizados para dispositivos móviles (el 47 % en comparación con el 40 %)
 - Aprovechar la amplitud de funcionalidades que otorgan los dispositivos móviles, como la recepción de mensajes de texto con información relacionada con el trabajo (el 40 % en comparación con el 23 %)
-

Aproximadamente el 70 % de los empleados con alto potencial opina que las organizaciones que usan el reclutamiento móvil son más interesantes

La búsqueda de empleo mediante dispositivos móviles es más popular entre los empleados con alto potencial

Les preguntamos a todos los participantes de la encuesta si habían utilizado dispositivos móviles en sus búsquedas de empleo, tanto actuales como anteriores. Algo más de la mitad (el 53 %) informa que los han usado. Una observación más en detalle de los datos revela que los empleados con alto potencial son más propensos a usar los dispositivos móviles en la búsqueda de empleos. Específicamente, el 74 % de los empleados con alto potencial han usado los dispositivos móviles en las búsquedas de empleo, en tanto que solo el 40 % de los otros empleados lo ha hecho, el 34 % de diferencia (Figura 1). Debido a la alta popularidad de la búsqueda de empleo con dispositivos móviles entre los empleados con alto potencial, el reclutamiento mediante dichos dispositivos podría mejorar las posibilidades de encontrar los mejores talentos.

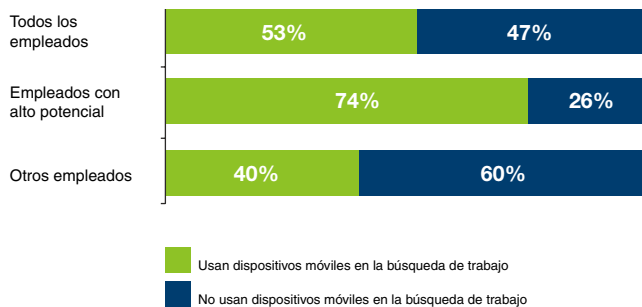


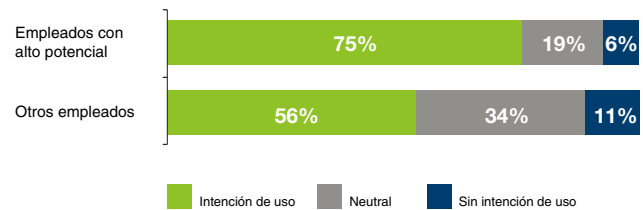
Figura 1: Más empleados con alto potencial usan dispositivos móviles en sus búsquedas de empleo

Fuente: WorkTrends™ 2015 Global (todos los empleados = 16,212, empleados con alto potencial = 5,345, otros empleados = 6,906).

Nota: Las diferencias entre los grupos (general, empleados con alto potencial, otros empleados) son significativas desde el punto de vista estadístico ($p < 0.01$).

Los empleados con alto potencial tienden a usar más los dispositivos móviles para sus búsquedas de empleo, tanto las búsquedas actuales como las anteriores, y además tienen más probabilidades de hacerlo en el futuro. Entre aquellos que usaron los dispositivos móviles en sus búsquedas anteriores o actuales, tres de cada cuatro empleados con alto potencial (el 75 %) indica que desean usar sus dispositivos móviles para búsquedas futuras, es decir, casi un 20 % más que lo que indican los otros empleados (Figura 2).

Figura 2: Gran porcentaje de empleados con alto potencial tiene intenciones de usar los dispositivos móviles en búsquedas futuras



Fuente: WorkTrends™ 2015 empleados globales que han usado los dispositivos móviles para búsquedas de empleo (empleados con alto potencial = 3,946, otros empleados = 2,732).

Nota: Las diferencias entre estos dos grupos son significativas desde el punto de vista estadístico ($p < 0.01$). Intención de uso = están de acuerdo, o totalmente de acuerdo, con la frase "Tengo intenciones de usar mis dispositivos móviles más frecuentemente en el futuro para hacer búsquedas de empleo". Sin intención de uso = están en desacuerdo, o totalmente en desacuerdo, con esta frase.

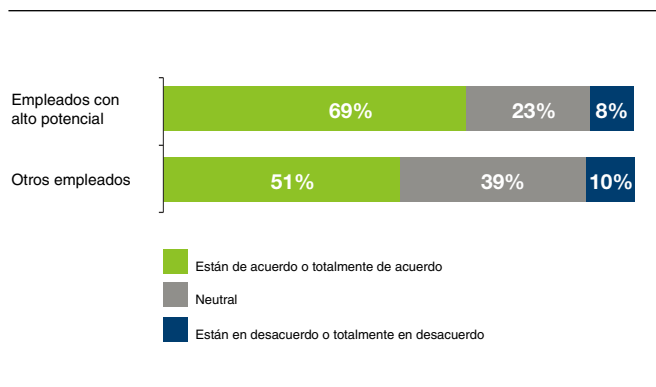
Aproximadamente tres cuartos (el 74 %) de los empleados con alto potencial han usado los dispositivos móviles en las búsquedas de empleo cuando se los compara con el 40 % de los otros empleados.

Las organizaciones que reclutan empleados mediante medios optimizados para dispositivos móviles tienen un mayor atractivo para los empleados con alto potencial

El reclutamiento móvil ayuda a llegar hasta los mejores talentos y también aumenta el atractivo que tienen las empresas que lo usan para reclutar a esos candidatos tan deseados. Nuestro análisis revela que los empleados con alto potencial afirman sentirse más atraídos por las organizaciones que usan los dispositivos móviles para contratar personal. Entre aquellos que usaron los dispositivos móviles en sus búsquedas anteriores o actuales, casi el 70 % de los empleados con alto potencial afirma que consideran más atractivas a las organizaciones que usan el reclutamiento móvil, en tanto que apenas más de la mitad de los otros empleados (el 51 %) opina igual (Figura 3).

Los resultados de estudios anteriores indicaron que cuanto más atractiva les parece a los candidatos la organización, más probabilidades hay de que acepten sus ofertas de empleo.⁵ No sería descabellado entonces asumir que las organizaciones que tienen implementada una estrategia de reclutamiento móvil tienen más posibilidades de éxito en la obtención del talento excepcional.

Figura 3: Los empleados con alto potencial consideran más atractivas a las organizaciones que usan reclutamiento móvil



Fuente: WorkTrends™ 2015 empleados globales que han usado los dispositivos móviles para búsquedas de empleo (empleados con alto potencial = 3,946, otros empleados = 2,732)

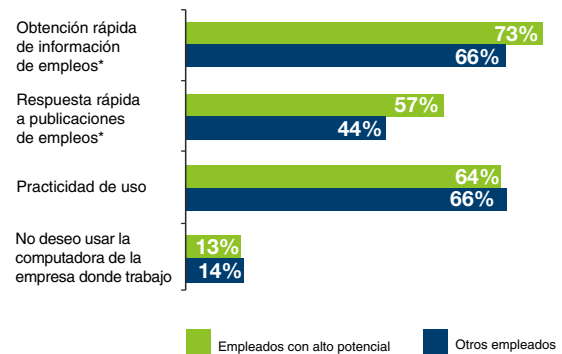
Nota: Las diferencias entre estos dos grupos son significativas desde el punto de vista estadístico ($p < 0.01$).

La velocidad de los dispositivos móviles es valorada por los empleados con alto potencial

Como era de esperar, una de las principales razones por las que los empleados con alto potencial usan los dispositivos móviles para buscar y solicitar empleos es, obviamente, su practicidad. Al igual que los otros empleados, aproximadamente dos tercios de los empleados con alto potencial que usaron sus dispositivos móviles en sus búsquedas de empleo actuales o anteriores (el 64 %) indican que los usan porque son muy prácticos.

Además de la practicidad, los empleados con alto potencial (en relación con sus compañeros de trabajo) tienen más probabilidad de usar los dispositivos móviles para obtener información laboral en menos tiempo (el 73 % en comparación con el 66 %) y responder rápidamente a las publicaciones de ofertas de empleo (el 57 % en comparación con el 44 %). Los resultados sugieren que el talento excepcional valora la velocidad que aportan las tecnologías móviles al proceso de reclutamiento. Consulte la figura 4.

Figura 4: El talento excepcional valora la velocidad de la tecnología móvil



Fuente: WorkTrends™ 2015 empleados globales que han usado los dispositivos móviles para búsquedas de empleo (empleados con alto potencial = 3,946, otros empleados = 2,732).

Nota: Las líneas con asterisco indican diferencias entre estos dos grupos que son significativas desde el punto de vista estadístico ($p < 0.01$).

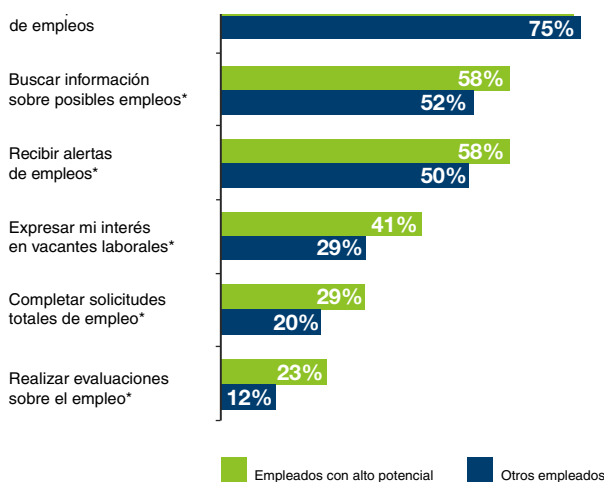
Los empleados con alto potencial participaron en más actividades de búsqueda de empleo mediante dispositivos móviles

Para comprender mejor cómo usan los empleados con alto potencial los dispositivos móviles en sus búsquedas de empleo, comparamos las actividades de búsqueda de empleo mediante dispositivos móviles que llevan a cabo los empleados con alto potencial con las actividades de los otros empleados. La mayoría de quienes buscan empleo, tanto si son empleados con alto potencial o no, usan los dispositivos móviles para realizar sus búsquedas de publicaciones. Sin embargo, los empleados con alto potencial hacen más que eso. Entre los empleados que han usado dispositivos móviles en las búsquedas de empleo actuales o anteriores, los empleados con alto potencial tienen más probabilidades que otros empleados de:

- Usar los dispositivos móviles para buscar información relacionada con empleos potenciales, por ejemplo, buscar detalles de la empresa (el 58 % en comparación con el 52 %)
- Recibir alertas relacionadas con los empleos (el 58 % en comparación con el 50 %)
- Expresar interés a través del dispositivo móvil (el 41 % en comparación con el 29 %)
- Completar una solicitud de empleo (el 29 % en comparación con el 20 %)
- Realizar una evaluación relacionada con el empleo a través del dispositivo móvil (el 23 % en comparación con el 12 %)

El hecho de que los empleados con alto potencial usan los dispositivos móviles de forma más completa durante todo el proceso de la búsqueda de empleo destaca la importancia que tiene que las organizaciones ofrezcan una gran funcionalidad en el proceso de reclutamiento móvil, que incluye sitios de carreras profesionales, solicitudes de empleo y evaluaciones de habilidades optimizados para funcionar en dispositivos móviles. Consulte la figura 5.

Figura 5: Los empleados con alto potencial usan los dispositivos móviles para más actividades



Fuente: WorkTrends™ 2015 empleados globales que han usado los dispositivos móviles para búsquedas de empleo (empleados con alto potencial = 3,946, otros empleados = 2,732).

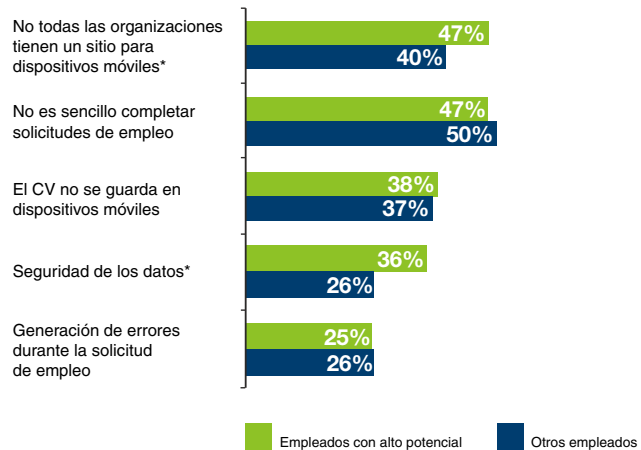
Nota: *Las diferencias entre estos dos grupos son significativas desde el punto de vista estadístico ($p < 0.01$).

La seguridad de los datos preocupa más a los empleados con alto potencial

Cuando los empleados con alto potencial usan sus dispositivos móviles para búsquedas de empleo, expresan las mismas inquietudes que los otros empleados, es decir: la solicitud de empleo no es fácil de completar (el 47 %), el CV no se guarda en los dispositivos móviles (el 38 %) y hay muchos errores cuando se solicitan empleos mediante dispositivos móviles (el 25 %).

No obstante, hay dos áreas donde la diferencia es notable entre los empleados con alto potencial y los otros empleados. Entre los empleados que han usado dispositivos móviles en las búsquedas de empleo actuales o anteriores, los empleados con alto potencial tienen más probabilidades que los otros empleados de expresar preocupación en relación con la seguridad de los datos (el 36 % en comparación con el 26 %) y la disponibilidad de sitios de carreras profesionales optimizados para dispositivos móviles (el 47 % en comparación con el 40 %). Consulte la figura 6.

Figura 6: Preocupaciones principales respecto de la búsqueda de empleo con dispositivos móviles



Fuente: WorkTrends™ 2015 empleados globales que han usado los dispositivos móviles para búsquedas de empleo (empleados con alto potencial = 3,946, otros empleados = 2,732).

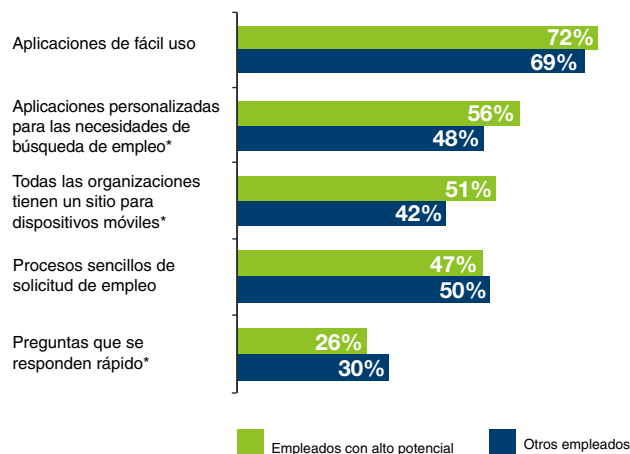
Nota: * Las diferencias entre estos dos grupos son significativas desde el punto de vista estadístico ($p < 0.01$).

Los talentos excepcionales desean facilidad de uso y personalización para el futuro

Respecto de las expectativas en relación con las aplicaciones de empleo para dispositivos móviles, una mayoría de los empleados con alto potencial que usaron los dispositivos móviles en sus búsquedas anteriores o actuales (el 70 %) expresan lo mismo que sus compañeros de trabajo, es decir, esperan que las aplicaciones de búsqueda de empleo sean fáciles de usar y casi la mitad (el 48 %) espera que los procesos para la solicitud de empleos sean sencillos de navegar.

Las diferencias surgen en las expectativas respecto de la personalización de las aplicaciones. Más empleados con alto potencial esperan que las aplicaciones estén personalizadas (el 56 % en comparación con el 48 %) y también tienden a esperar que las organizaciones posean sitios web optimizados para los dispositivos móviles (el 51 % en comparación con el 42 %) en comparación con los otros empleados. Consulte la figura 7.

Figura 7: Expectativas futuras respecto de las aplicaciones de búsqueda de empleo en dispositivos móviles



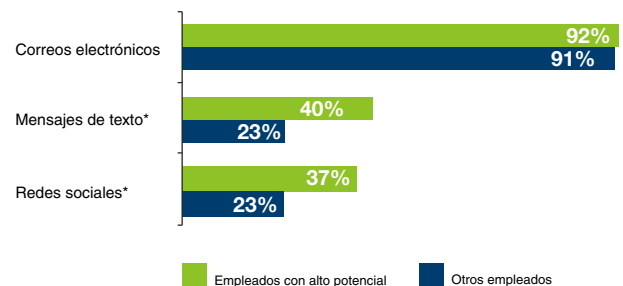
Fuente: WorkTrends™ 2015 empleados globales que han usado los dispositivos móviles para búsquedas de empleo (empleados con alto potencial = 3,946, otros empleados = 2,732).

Nota: * Las diferencias entre estos dos grupos son significativas desde el punto de vista estadístico ($p < 0.01$).

Los empleados con alto potencial tienen una mayor preferencia por la información en redes sociales y mensajes de textos

Todos los empleados que han usado los dispositivos móviles en sus búsquedas de empleo actuales o anteriores tienen una marcada preferencia por los correos electrónicos como medio de recepción de información relacionada con el empleo, pero los empleados con alto potencial tienen casi el doble de probabilidades (el 40 % en comparación con el 23 %) de preferir los mensajes de texto y bastante más probabilidades de preferir las comunicaciones a través de las redes sociales, como LinkedIn (el 37 % en comparación con el 23 %). Consulte la figura 8.

Figura 8: Preferencia para la recepción de información relacionada con el empleo



Fuente: WorkTrends™ 2015 empleados globales que han usado los dispositivos móviles para búsquedas de empleo (empleados con alto potencial = 3,946, otros empleados = 2,732).

Nota: *Las diferencias entre estos dos grupos son significativas desde el punto de vista estadístico ($p < 0.01$).

Conclusión e implicaciones prácticas

Este informe muestra que la búsqueda de empleo con dispositivos móviles es mucho más popular entre los empleados con alto potencial. Los empleados con alto potencial consideran más atractivas a las organizaciones que ofrecen reclutamiento móvil y además tienen más probabilidades de usar dispositivos móviles para la búsqueda de empleo en el futuro. Y además, es más probable que utilicen varios canales de comunicación, entre otros, mensajes de texto y redes sociales. En vista de todo esto, las organizaciones que buscan talento excepcional harían bien en innovar sus capacidades de reclutamiento móvil.

Durante la creación de una estrategia de reclutamiento móvil, sería beneficioso para las organizaciones tener en cuenta lo siguiente:

- **Fomentar de manera proactiva los grupos de empleados talentosos.** Antes de que un posible candidato con alto rendimiento se presente para un cargo, se debe crear una relación mediante una Herramienta de relaciones con candidatos, que está optimizada para los dispositivos móviles. Buscar en Internet talentos excepcionales y establecer una reserva sólida de talentos. Luego, fomentar el talento potencial a través de campañas de marketing con la marca por correo electrónico, que permite una conexión hasta que haya disponibles vacantes laborales.
- **Procesos de solicitud optimizados para los dispositivos móviles.** De la misma manera en que los clientes esperan vivir una experiencia de compra mediante la tecnología móvil, los empleados con alto potencial consideran que aquellas organizaciones que ofrecen reclutamiento móvil son más atractivas, y esperan que todas empleen tecnologías compatibles con dispositivos móviles. Por lo tanto, es crucial que todas las organizaciones que buscan candidatos con talento excepcional habiliten el reclutamiento móvil. Si no ofrecen ese tipo de opciones, el talento excepcional buscará oportunidades en otras organizaciones.
- **Experiencia personalizada.** Las personalización se ha convertido en una característica constante en nuestras vidas y las personas con alto potencial que buscan trabajo esperan vivir la personalización en ese ámbito también. Las organizaciones pueden usar los datos disponibles de las búsquedas para ofrecer a quienes buscan empleo oportunidades nuevas que probablemente sean acordes a sus intereses.
- **Respuestas rápidas.** Es crucial que las empresas que están en un proceso de reclutamiento se conecten rápidamente con los candidatos talentosos. Como mínimo, una vez recibidas las solicitudes de empleo, se puede enviar un correo electrónico automático que informe a los postulantes que su envío está siendo procesado.
- **Proceso de solicitud de empleo optimizado.** A fin de crear un proceso de contratación optimizado es importante comprender de qué manera los empleados con alto potencial realizan el proceso de la solicitud, si lo hacen en un dispositivo móvil o no. Se debe medir y monitorear el tráfico web de adquisición de talento para obtener información que permita mejorar la participación y la experiencia del candidato, y en última instancia, la efectividad de su reclutamiento.

- **Seguridad de los datos reforzada.** Los empleados con alto potencial demuestran una mayor preocupación por la seguridad de los datos que los otros empleados. Pueden dejar de realizar el proceso de la solicitud de trabajo si perciben o sienten que la información personal no se guarda ni envía de forma segura. Para no perder un talento excepcional que potencialmente es de gran valor, las organizaciones deberían plantearse la necesidad de reforzar la seguridad de los datos en el reclutamiento móvil, y destacar la seguridad que poseen para que los candidatos se sientan tranquilos.

Esta investigación demuestra claramente la importancia que tiene el reclutamiento móvil para los candidatos con alto potencial. Los posibles candidatos que buscan empleo que más quieren contratar las organizaciones son quienes más usan los dispositivos móviles para la búsqueda de empleos y el envío de solicitudes, también tienen una mejor opinión de las organizaciones que ofrecen plataformas optimizadas para dichas tecnologías. Las organizaciones no pueden darse el lujo de ignorar el reclutamiento móvil si están interesadas en atraer los mejores talentos.

IBM Smarter Workforce Institute

El IBM Smarter Workforce Institute realiza investigación rigurosa, global e innovadora que abarca a una amplia variedad de temas. El experimentado equipo de investigadores del Instituto aplica una gran variedad de contenido y conocimiento de su experiencia en analítica a la producción de reportes, informes técnicos y datos que facilitan la comprensión colectiva del trabajo y las organizaciones. Este informe técnico es parte del compromiso continuo que tiene IBM de proporcionar hallazgos de investigaciones de vanguardia y con altos niveles de credibilidad que sean una ayuda para que las organizaciones logren el valor a través de su personal.

Para obtener más información sobre IBM Smarter Workforce Institute, comuníquese con nosotros a través de la dirección de correo electrónico ibmswi@us.ibm.com. Síguenos en Twitter con @IBMSmtWorkforce o visite nuestro sitio web:

www-01.ibm.com/software/smarterworkforce/institute/

Si desea obtener más información sobre las capacidades de reclutamiento móvil de IBM en IBM Kenexa Talent Acquisition Suite, [haga clic aquí](#).

Acerca de los autores

Haiyan Zhang Ph.D. es un psicólogo organizacional/industrial que trabaja en el IBM Smarter Workforce Institute. Sus áreas de conocimiento incluyen métodos cuantitativos y cualitativos, reclutamiento y selección, gestión del rendimiento, motivación de los empleados e investigación entre culturas. Le interesa especialmente cómo la evidencia que aportan las investigaciones puede usarse para modificar y mejorar las prácticas de RR. HH. Su investigación actual está centrada en los impactos que tiene la transformación impulsada por la tecnología del Departamento de RR. HH. en la obtención, la participación y el rendimiento de los empleados. Ha presentado y publicado los hallazgos de sus investigaciones en diversas conferencias y publicaciones revisadas por expertos, a nivel nacional e internacional. También a sido revisora en varias conferencias y publicaciones, y es miembro de la Sociedad para la Psicología Organizacional e Industrial (Society for Industrial and Organizational Psychology, SIOP). Haiyan recibió su doctorado en gestión de recursos humanos de la DeGroote School of Business en McMaster University, Canadá. Antes de sus estudios para el doctorado, Haiyan adquirió amplia experiencia en investigación y asesoramiento de administración en China.

Sheri Feinzig Ph.D. es la directora del IBM Smarter Workforce Institute, y cuenta con más de 20 años de experiencia en investigación en recursos humanos, gestión del cambio organizacional y transformación empresarial. Sheri ha aplicado sus conocimientos analíticos y metodológicos a muchos proyectos basados en investigación sobre temas como la retención de empleados, la participación de los empleados, el diseño de puestos de trabajos y la cultura organizacional. También a dirigido diversas iniciativas de transformación de ventas que han abarcado varios años y de alcance mundial a fin de optimizar los territorios de los vendedores y la asignación de cuotas. Entre las áreas adicionales de conocimiento que posee se incluyen el análisis de redes sociales, retroalimentación sobre rendimiento y gestión del conocimiento. Sheri obtuvo su doctorado en psicología industrial/organizacional en la University at Albany, State University of New York. Se ha presentado en varias ocasiones en conferencias nacionales y ha sido coautora de una cantidad de manuscritos, publicaciones e informes técnicos. Ha sido profesora adjunta en los departamentos de psicología del Rensselaer Polytechnic Institute en Troy, Nueva York y el Illinois Institute of Technology en Chicago, Illinois, donde enseñó cursos a nivel de licenciatura, maestría y doctorados en evaluación, pruebas y mediciones de rendimiento.

Colaboradores

Louise Raisbeck es la responsable de las comunicaciones de marketing en el IBM Smarter Workforce Institute. Se ha desempeñado durante más de diez años en el campo de la investigación laboral y es responsable de transformar la información obtenida de las investigaciones en informes técnicos, reportes, blog y material para los medios interesantes, prácticos y desafiantes. Louise es miembro del Chartered Institute of Public Relations y fue directora de una de las diez principales empresas de consultoría de recursos humanos del Reino Unido.

Abby Euler es una gurú de la adquisición de talento en el IBM Smarter Workforce. Ostenta más de diez años de experiencia en marketing del consumidor, creación de marca del empleo, marketing de reclutamiento y adquisición de talento.

Referencias

¹Society for Human Resource Management (2012). Challenges Facing HR Over the Next 10 Years. Obtenido de www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/pages/challengesfacinghroverthenext10years.aspx

²Zhang, H. (2015). Mobilize to realize: Job seeker insights for mobile recruitment success. Obtenido de www.public.dhe.ibm.com/common/ssi/ecm/lo/en/low14307usen/LOW14307USEN.PDF

³Dorio, J., Rasch, R., & Feinzig, S. (2014). Are traditional HR practices keeping your organization average? Build a high-potential organization with workforce science. Obtenido de www-01.ibm.com/common/ssi/cgi-bin/ssialias?infotype=SA&subtype=WH&htmlfid=LOW14278USEN

⁴Ready, D. A., Conger, J. A., & Hill, L. A. (June 2010). Are you a high potential? Obtenido de www.hbr.org/2010/06/are-you-a-high-potential

⁵Carless, S. A. (2005). Person—job fit versus person—organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. (Demandas y recursos de trabajo como antecedentes del compromiso laboral: un estudio longitudinal) *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.



© Copyright IBM Corporation 2016

IBM Corporation
Software Group (o la división correspondiente, o ninguna división específica)
Route 100
Somers, NY 10589

Producido en los Estados Unidos de América
Enero de 2016

IBM, el logotipo de IBM e ibm.com son marcas comerciales de International Business Machines Corp., registradas en diversas jurisdicciones a nivel mundial. Otros nombres de productos y servicios podrían ser marcas comerciales de IBM o de otras compañías. Hay una lista actualizada de las marcas comerciales de IBM disponible en la Web en "Copyright and trademark information" en www.ibm.com/legal/copytrade.shtml.

Este documento está actualizado a la fecha inicial de su publicación y puede ser modificado por IBM en cualquier momento. No todas las ofertas están disponibles en todos los países donde opera IBM.

LA INFORMACIÓN DE ESTE DOCUMENTO SE PROPORCIONA "TAL CUAL" SIN GARANTÍAS DE NINGÚN TIPO, YA SEAN EXPRESAS O IMPLÍCITAS, INCLUIDA CUALQUIER GARANTÍA DE COMERCIABILIDAD O DE IDONEIDAD PARA UN PROPÓSITO ESPECÍFICO Y CUALQUIER GARANTÍA O CONDICIÓN DE NO INFRACCIÓN. Los productos de IBM están garantizados según los términos y condiciones de los acuerdos según los cuales se ofrecen.



Por favor, recicle