



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EL USO DE LAS REDES SOCIALES, EN EL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO, COMO HERRAMIENTA ÚTIL PARA EL
AHORRO ECONÓMICO Y DE TIEMPO EN LAS
ORGANIZACIONES**

Autores:

Bravo Maira CI: 17.315.483

Pino Bismar CI: 16.153.948

Sumoza Onel CI: 15.978.233

Bárbula, Mayo 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EL USO DE LAS REDES SOCIALES, EN EL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO, COMO HERRAMIENTA ÚTIL PARA EL
AHORRO ECONÓMICO Y DE TIEMPO EN LAS
ORGANIZACIONES**

Tutora: Mg. Emma Argüello
Línea de Investigación: Mercados Laborales

Autores:

Bravo Maira CI: 17.315.483

Pino Bismar CI: 16.153.948

Sumoza Onel CI: 15.978.233

Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Licenciado en Relaciones Industriales

Bárbula, Mayo 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

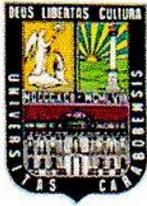


Veredicto

Nosotros miembros del jurado designado para evaluar el trabajo de Grado titulado "EL USO DE LAS REDES SOCIALES, EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, COMO HERRAMIENTA ÚTIL PARA EL AHORRO ECONÓMICO Y DE TIEMPO EN LAS ORGANIZACIONES", presentado por: Pino, Bismar C.I 16.153.948 Sumoza, Onel, C.I 15.978.233 Bravo, Maira C.I 17.315.483. Para optar al título de licenciados en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

APROBADO MERITORIO a los
08 días del mes de Mayo del año 2013.

Nombre y Apellido	C.I.	Firma
<u>Victor Gasparini</u>	<u>11561580</u>	<u>[Firma]</u>
<u>ANA PERLASCA</u>	<u>4195222</u>	<u>[Firma]</u>
<u>Emma Arguells</u>	<u>9.828354</u>	<u>[Firma]</u>



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

EL USO DE LAS REDES SOCIALES, EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, COMO HERRAMIENTA ÚTIL PARA EL AHORRO ECONÓMICO Y DE TIEMPO EN LAS ORGANIZACIONES

Yo, Emma Argüello, portador de la cédula de identidad número 9.828.354, en carácter de profesor tutor de este trabajo de investigación hago constar mi aprobación y consentimiento para su entrega final.

Tutor:
Mg. Emma Argüello D.

Bárbula, Mayo 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIA ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
DPTO. TÉCNICAS DE RELACIONES INDUSTRIALES
ZONA POSTAL 2001 - APDO. 129
VALENCIA-VENEZUELA



Nº CE-232/12

Valencia, 30 de octubre de 2012.

Ciudadano (a):
Prof. Emma Argüello
Presente.-

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión celebrada el día 29/10/2012, acordó **DESIGNARLO TUTOR DEL PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO TITULADO:**

“El uso de las redes sociales, en el área de reclutamiento y selección, como herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en las organizaciones..”

Correspondiente a los Brs. **Pino Bismar, Sumoza Onel y Bravo Mayra**, el cual aspiran desarrollar en el Segundo período Académico de 2012 (2/2012) y con el que pretende obtener el título de Lic. en Relaciones Industriales.-

No siendo otro el objeto de la presente.-

Atentamente,

Prof. Nerza Rey de Polanco
Directora – Presidente del Consejo de Escuela de
Relaciones Industriales



NRP
05/11/2012

NRP/yr

DEDICATORIA

A:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mis padres, por darme la vida, quererme, creer en mí y porque siempre me apoyaron, a ustedes infinitas gracias los amo.

Mis Compañeros De Tesis, que aunque tuvimos diferencia siempre nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y en la realización de este trabajo, los quiero mucho y les deseo lo mejor en los diferentes aspectos de su vida.

Todos aquellos Familiares y Amigos, que no recordé al momento de escribir este agradecimiento pero que de igual forma son parte fundamental de mi vida y ocupan un lugar muy especial en mi corazón a todos gracias y sé que ustedes saben quiénes son.

Finalmente a mis queridos profesores, aquellos que marcaron cada etapa de mi vida en el camino universitario, me llevo los mejores recuerdos porque los considero los mejores profesionales, infinitas gracias.

Gracias...

Maira

DEDICATORIA

Primeramente a Dios por estar viva y con salud, por guiar mis pasos y darme fuerzas para seguir adelante y culminar con éxito el esfuerzo de todos estos años. Gracias Diosito!

*A mi Madre Gladys Itriago de Pino
Por sacarme adelante sola, dándome ejemplos dignos de superación, gracias a tus esfuerzos hoy puedo ver mi meta alcanzada. Te Amo Mama!*

Bismar

DEDICATORIA

A:

Dios.

Por darme fuerzas en esos momentos de agotamiento y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mi madre Omaira Sumoza.

Por darme la vida, por creer en mí y por tu apoyo. Mamá gracias, fuiste pilar en mi formación académica.

Mi Esposa e Hijo.

Sandra y Dylan, por ser mi principal fuente de energía, mi apoyo y mis ganas de vivir, sin ustedes este logro no tendría sentido... LOS AMO!!!

Mis amigos.

Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigos: Solsiré, Rusmary, Carolina, Reynaldo, Jean Carlos, Orlando; y a Bismar y Maira, por haber hecho un gran equipo al realizar este trabajo de grado y por compartir conmigo estos buenos y malos momentos, les deseo lo mejor del mundo.

Mis profesores.

Por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales.

Y a todos aquellos familiares y amigos que no nombre al momento de escribir esta dedicatoria, muchas gracias, ustedes también formaron parte de esta aventura.

Gracias....

Onel

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, de manera especial y sincera a nuestra tutora Emma Argüello, por aceptar realizar este trabajo de grado bajo su dirección. Su apoyo, su confianza en nosotros y su capacidad para guiar nuestras ideas el cual ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en nuestra formación. La clave del buen trabajo que hemos realizado juntos, es la motivación y la búsqueda de la excelencia, el cual se forja con su oportuna participación. Le agradecemos también el habernos facilitado siempre los medios suficientes para llevar a cabo todas las acciones propuestas durante el desarrollo de esta tesis. Muchas gracias profesora, no cabe duda que su participación ha enriquecido nuestra tesis.

A Nuestra Alma Mater por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesionales de alto nivel para el desarrollo de este país.

A Nuestros Profesores, profesionales altamente capacitados y con valores y éticas intachables.

A Nuestros Compañeros de clases, por compartir este largo camino y siempre estar presente en los buenos y malos momentos. ¡Comenzamos como compañeros de clases y terminamos como grandes amigos!

EL USO DE LAS REDES SOCIALES, EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, COMO HERRAMIENTA ÚTIL PARA EL AHORRO ECONÓMICO Y DE TIEMPO EN LAS ORGANIZACIONES

Autores: Bravo, Maira; Pino, Bismar y Sumoza, Onel

Tutora: Mg. Emma Argüello D.

Fecha: Mayo, 2013

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general, analizar el uso de las redes sociales, con el fin de determinar si es una herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento de capital humano, utilizado por los profesionales encargados a esta actividad e inscritos en el colegio de Relaciones Industriales del Edo. Carabobo. Cuenta con tres objetivos específicos que le dan sentido y forma a este trabajo. En función de lograrlo, se procedió con el desarrollo de un proceso sistemático de investigación, siguiendo la metodología exploratoria-descriptiva, apoyado en una revisión y análisis documental, consulta de trabajos de grado e información virtual, un cuestionario como instrumento de recolección de datos constituido por 21 ítems, cada uno orientado al logro de los objetivos específicos planteados en la investigación. La validación del instrumento se realizó a través del método de juicio de expertos, dos en el área de Reclutamiento y Selección de Personal y uno en el área de informática y uso de redes sociales. Una vez recopilada la información, se comprobó si el uso de esta herramienta (redes sociales), es realmente útil para el proceso de reclutamiento, basándose en el auge que ha tenido la utilización de nuevas técnicas en el subsistema de provisión. Apoyándose en la teoría de sistemas y en la teoría de los seis grados de separación, sabemos que las redes sociales son una herramienta eficaz y eficiente, ya que se logra poner a disposición de los usuarios ofertas de empleo, sin límite de tiempo y abaratando los costos para las organizaciones. De tal modo los resultados obtenidos demuestran que el uso de esta herramienta agiliza los procesos, reduce costos y tiempo, además tiene una amplia cobertura y resulta ser una buena inversión para aquellas organizaciones que busquen adaptarse a las nuevas tendencias.

Palabras Claves: Redes Sociales, Reclutamiento, Tiempo, Costos.

THE USE OF SOCIAL NETWORKS, IN THE PROCESS OF RECRUITING, AS A USEFUL TOOL FOR THE COST SAVINGS AND TIME ORGANIZATIONS IN

Authors: Bravo, Maira; Pino, Bismar and Sumoza, Onel

Tutor: Mg. Emma Argüello D.

Date: May, 2013

ABSTRACT

The present investigation aims general, analyze the use of social networks, in order to determine whether it is a useful tool for the cost savings and time in the process of recruitment of human capital, used by professionals responsible for this activity and enrolled at the school of industrial relations. In Carabobo State. It has three specific objectives that give meaning and shape to this work. In order to achieve it, proceeded with the development of a systematic process of research, following the descriptive methodology, supported by a review and documentary analysis, consultation of works of degree and virtual information, a questionnaire as an instrument of data collection made up of 21 items, each oriented to the achievement of the specific objectives of the research. The validation of the instrument was carried out using the method of expert opinion, two in the area of recruitment and selection of personnel, and one in the area of information technology and use of social networks. Once collected the information, found if the use of this tool (social networks), is really useful for the recruitment process, based on the boom that has had the use of new techniques in the provision subsystem. Leaning in systems theory and the theory of six degrees of separation, we know that social networks are an effective and efficient tool that is able to put at the disposal of the users job, no time limit and reducing costs for organizations. Thereby the results obtained show that the use of this tool streamlines processes, reduces costs and time, also has a wide coverage and turns out to be a good investment for those organizations seeking to adapt to the new trend.

Key words: Social networks, recruiting, time and costs

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	vii
Resumen	viii
Abstrac	ix
Índice de Cuadros	3
Índice de figuras	4
Índice de Gráficos	5
Introducción	8
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	10
Objetivo	15
Justificación	16
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes	18
Referente Teórico	21
Teoría de Sistemas	21
Teoría de los 6 grados de separación	23
Bases Teóricas	27
Administración de Recursos Humanos	27
Reclutamiento Online	30
Internet en el Subsistema de Provisión	33
Redes Sociales	36

**CAPÍTULO IV
MARCO METODOLÓGICO**

Naturaleza de la investigación	37
Estrategia Metodológica	39
Población y Muestra	43
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	45
Técnicas de Análisis de Datos	46
Validación del Instrumento	47
Confiabilidad del Instrumento	48

**CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Resultados del Cuestionario	51
-----------------------------	----

CONCLUSIONES	75
---------------------	----

RECOMENDACIONES	79
------------------------	----

LISTA DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	81
--	----

LISTA DE REFERENCIA ELECTRONICA	84
--	----

ANEXOS	86
---------------	----

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

CUADRO No.	Pág.
1. Cuadro Técnico Metodológico	40
2. Coeficiente Alpha de Cronbach	89

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA No.	Pág.
1. Teoría de Grafos	24
2. Modelo de los 6 grados de separación	26
3. Formula Coeficiente Alpha de Cronbach	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO No.	
A. Por favor indique en que intervalo se encuentra Ud. Según su edad.	51
B. Tilde el método que utiliza para reclutar capital humano dentro de la organización donde Ud. Se desempeña.	52
C. Si Ud. Tuviera que usar una red social para reclutar personal para la empresa donde labora actualmente, ¿Cuál usaría? Considerando la inversión y el presupuesto utilizado por la empresa donde trabaja.	53
1. La adaptación de las empresas a las nuevas técnicas de reclutamiento se lleva de una manera eficaz	54
2. La adaptación de las empresas a las nuevas técnicas de reclutamiento se lleva de una manera efectiva.	55
3. El método de Reclutamiento OnLine es útil para todo tipo de organización	56
4. El reclutamiento OnLine conserva la confidencialidad de la información	57
5. El uso de las redes sociales maximiza la calidad de los resultados en el proceso de reclutamiento y selección.	58

6. Es confiable la información suministrada mediante las redes sociales, para el proceso de reclutamiento.	59
7. Reclutar Capital humano mediante el uso de las redes sociales disminuye costos en las organizaciones.	60
8. Existe una disminución de gastos al reclutar personal usando el método OnLine.	61
9. El uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento, se ve traducido en ahorro de tiempo en las organizaciones.	62
10. El uso del método OnLine agiliza las diferentes etapas del proceso de reclutamiento	63
11. El uso de las redes sociales facilita el reclutamiento de personal en el extranjero	64
12. El reclutamiento del capital humano OnLine es de fácil acceso para todas las organizaciones	65
13. Es ilimitado el tiempo para ofertar puestos de empleo en las redes sociales.	66
14. Es una buena inversión ofertar empleo en las redes sociales.	67
15. Se reduce el tiempo del proceso de reclutar personal al usar el método OnLine	68
16. Facebook es la red social mas usada para reclutar personal.	69

17. Twitter es la red social mas usada para publicar ofertas de empleo. 70
18. LinkedIn proporciona postulantes de un perfil profesional para reclutar personal. 71
19. Las redes sociales proporcionan calidad de reclutados para las empresas. 72
20. El método de reclutamiento tradicional será sustituido por el uso de las redes sociales. 73
21. Las redes sociales son realmente una herramienta eficaz para el proceso de reclutamiento en las organizaciones. 74

INTRODUCCIÓN

El tema que se presenta en este trabajo de grado surge de la idea de conocer la efectividad y eficiencia de la función que cumple las redes sociales en el proceso de reclutamiento y si éstas generan o no un ahorro económico y de tiempo en las organizaciones. Las expectativas creadas a partir del auge que ha venido teniendo la incorporación de las redes sociales al proceso de reclutamiento, replanteando nuevos métodos para éste proceso laborioso-operativo y convertirlo en uno estratégico, ágil y menos costoso, lo que constituye un desafío para los profesionales encargados de la administración de recursos humanos (ARH).

Mediante este proyecto de investigación, se realiza un aporte a las organizaciones específicamente al subsistema de provisión, que permitirá administrar adecuadamente el capital humano, disminuyendo los costos y el tiempo en el proceso de reclutamiento, de tal manera permitir que se adapten en buena forma a estas nuevas tendencias tecnológicas.

Para tratar de obtener los mejores resultados, y siguiendo los lineamientos metodológicos de una investigación exploratoria-descriptiva, la cual está dividida en cuatro capítulos, según los requerimientos exigidos por la Universidad de Carabobo.

En el capítulo I, se expone el contexto en el cual se ubica el problema de investigación, planteamiento y formulación, el objetivo general y específicos que expresan los propósitos de estudio, además de los argumentos que justifican el desarrollo del proyecto.

En el capítulo II, se analizan los antecedentes sobre investigaciones similares, a fin de tomar en cuenta los aspectos que pudieran servir de apoyo para la efectividad en los enfoques adoptados en la presente investigación. Se desarrolla el referente teórico y bases teóricas con la finalidad de dar confiabilidad a lo que se está desarrollando.

En el capítulo III, se hace referencia a la naturaleza de la investigación, se justifica la metodología que se sigue en el desarrollo de la investigación, se mencionan las técnicas de recolección utilizadas y se indica la población y muestra.

En el capítulo IV, se analizan, discuten e interpretan los resultados obtenidos de la investigación y se arrojan conclusiones que ofrecen una apreciación global de los resultados, enfocados a los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El mundo esta siendo afectado por cambios continuos que tienen su origen en el avance tecnológico, este hecho ha marcado un acontecer económico, político, social y cultural en todos los países y en sus organizaciones. Desde el punto de vista de la empresa, todo este fenómeno de la globalización ha creado nuevas demandas en el campo laboral, que las ha obligado a innovar y a buscar nuevas estrategias para responder en el menor tiempo a las necesidades de la organización. La compañía al ofrecer un servicio o elaborar un producto la debe hacer mejor que sus competidores, estableciendo así, un elemento diferenciador y al menor costo posible. Para lograr este objetivo las empresas deben ser flexibles, eficaces, y eficientes para un mayor aprovechamiento ante el uso de la tecnología.

Así mismo, el modo en que las organizaciones, desde siempre, han reclutado personal ha sido muy variado e ingenioso. El proceso de reclutamiento de personal ha ido evolucionando a través del tiempo, destacando el desarrollo de nuevas técnicas y la aparición de nuevos métodos, que examinan la conducta del candidato, siempre buscando que el perfil individual se ajuste al perfil del cargo ofertado. Las organizaciones como actores de estos cambios han tenido que adaptarse utilizando diversas tácticas en la Gestión de Recursos Humanos, donde la persona adquiere una gran relevancia y un rol protagónico frente a los inminentes cambios y desafíos que afectan a la organización. Dada esta razón el proceso reclutamiento de personal en el departamento de recursos humanos cobra

gran importancia y debe ser utilizada como una técnica de gestión, que permita seleccionar a la persona idónea en el cargo adecuado, en base a la exigencia del mercado actual.

La administración de recursos humanos está constituido por cinco subsistemas interdependientes, como lo describe Chiavenato (1990: 31) “(1) Provisión de recursos humanos, (2) Aplicación de recursos humanos, (3) Mantenimiento de recursos humanos, (4) Desarrollo de recursos humanos, (5) Control de recursos humanos”. Por lo tanto es el subsistema de provisión de recursos humanos quien juega un papel determinante, el mismo está integrado por dos procesos íntimamente relacionados, el reclutamiento y la selección, las cuales son afectadas por todas estas nuevas tendencias tecnológicas.

Las etapas de este proceso de reclutamiento y selección tradicionalmente está basado en pautas preliminares, iniciando mediante un análisis y preselección curricular, seguido de una entrevista de empleo, una prueba de empleo, luego una selección preliminar, posteriormente un examen médico y como último paso la aprobación del jefe directo o supervisor para su contratación o ingreso a la organización. En el pasado se acudía únicamente a los medios tradicionales de reclutamiento como el anuncio de periódico y radio al igual que la recomendación de antiguos empleados entre otros, sin embargo, de algunos años para acá, el internet conjuntamente con las redes sociales han venido revolucionando la forma en que las empresas obtienen acceso a una variedad de candidatos para ocupar la vacante dentro de las organizaciones, debido a la velocidad de las comunicaciones y a la transmisión de datos en tiempo real.

La redes sociales, según Mendieta (2002: 6) “son estructuras sociales compuestas por grupos de personas las cuales están conectadas por uno o varios tipos de relaciones tales como: amistad, parentesco, interés comunes que comparten conocimiento.” El propósito de las redes sociales es facilitar la comunicación en la web, mediante una estructura de enlace de relación personas u otros organismos.

La sociedad siempre se ha organizado en torno a redes facilitando así los procesos de producción, la socialización de las experiencias y del conocimiento, la creación y asociación por medio de la cultura. Si bien es cierto, el sociólogo y profesor universitario Castells, (1999) indica que las redes sociales están:

Basadas en la innovación, la globalización y la concentración descentralizada: para el trabajo, los trabajadores y las empresas que se basan en la flexibilidad y la adaptabilidad; para una cultura de construcción y reconstrucción incesantes; para una política encaminada al procesamiento de nuevos valores (p.507)

De esta manera las nuevas tecnologías han potenciado la web como un fenómeno de movimiento social, también ha transformado la dinámica de la sociedad, promoviendo el desarrollo en la organización desde el punto de vista económico y lo que se supone en un ahorro de tiempo en los procesos, que envuelven el subsistema de provisión en los recursos humanos.

Las redes sociales fijan a la empresa en un entorno en el que el acceso al talento humano es global y mecánico y los contactos aumentan, ampliando a su vez la forma en que tradicionalmente se ha venido desarrollando en tal proceso. En la llamada web social nos encontraremos con una gran variedad de redes sociales tales como Youtube, Flirck, Tumblr, Google +, WhatsApp, Twenti, Instagram, Neurona, eConozco, Xing, Hi5, Orkut, Myspace, Friend You. Siendo Facebook, Twitter y LinkedIn nombres que constituyen la punta del iceberg de un fenómeno que está transformando las nuevas formas de reclutamiento del personal (Vea Anexo D, E y F). Y es así como las empresas deben adaptarse en el nuevo escenario de las redes sociales, para aprovechar las muchas ventajas que éstas pueden aportarles. La investigación centra su interés en Facebook, Twitter y LinkedIn como herramienta para la búsqueda de capital humano en las organizaciones.

Mucho antes de que existiera la posibilidad de buscar talento humano a través de Internet, el proceso de reclutamiento y selección de personal, necesitaban largas horas de duro trabajo para encontrar posibles candidatos y sus consiguientes asignaciones de perfiles, para luego dedicarse a la selección, lo que implica muchas horas hombre trabajo (HHT) acumuladas, y procesos lentos, instando a un paradigma sistemático y rutinario.

El incremento del reclutamiento online en Venezuela también es notorio, en las empresas del país y en el resto de la región latinoamericana tienen preferencia por la herramienta tecnológica, Tejerina, (2011) Gerente General del Grupo Bumerán, Indico que “Cada vez más se agudiza el uso de Internet como alternativa en esta realidad globalizada que vivimos actualmente, no sólo para el simple reclutamiento de personal, sino también para la

contratación de candidatos idóneos para un cargo en la compañía". De ahí que, el desarrollo de este trabajo permita analizar el uso de las redes sociales, en el proceso de reclutamiento de capital humano, como una herramienta útil que proporcione ahorro económico y de tiempo en la gestión de talento humano.

Dado el contexto descrito, y considerando que los subsistemas de recursos humanos y específicamente el proceso de reclutamiento, se ve directamente afectado por la influencia de las nuevas tecnologías en especial las redes sociales, como nueva técnica de ahorro económico y de tiempo que se supone, nace la inquietud de desarrollar este trabajo de investigación para dar respuesta a las siguientes interrogantes ¿Cuáles son las técnicas de reclutamiento utilizadas por la gestión de talento humano? ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que tienen las redes sociales en el proceso de reclutamiento de capital humano? ¿Serán las redes sociales rentables en el proceso de reclutamiento del capital humano?

Objetivo de la Investigación

Objetivo General

Analizar el uso de las redes sociales, con el fin de determinar si es una herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento de capital humano, utilizado por los profesionales encargados de esta actividad e inscritos en el colegio de Relaciones Industriales del Edo. Carabobo.

Objetivos Específicos

- ✓ Describir las técnicas de reclutamiento de capital humano más utilizadas en la Gestión de Talento Humano.
- ✓ Identificar fortalezas y debilidades que tienen las redes sociales con respecto a los mecanismos tradicionales de reclutamiento del capital humano.
- ✓ Determinar si las redes sociales son verdaderamente una técnica de ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento de capital humano.

Justificación

El reclutamiento de personal online se ha desarrollado paulatinamente en Venezuela en los últimos años. Las redes sociales se están convirtiendo en un punto de encuentro importante entre la oferta y demanda del mercado laboral. Rodríguez (2011) Directora Comercial de Bumeran.com un portal de empleo muy conocido, opina en una revista web:

Los canales tradicionales cada vez más están cayendo en desuso, mientras que más empresas y personas se vuelcan a la web para ingresar a los portales de empleo. De hecho, éstos han venido creciendo rápida y sostenidamente y se han posicionado como una herramienta importante para las empresas y las personas (p. 1)

La variedad de portales de empleo que existen en el mercado Venezolano es amplia y existen desde los gratuitos, que usualmente acogen a todo tipo de postulantes, hasta los más especializados, que pueden estar enfocados en un nivel técnico. Dado que redes sociales como Facebook, Twitter y LinkedIn, no acarrear ningún costo, las empresas pueden publicar ofertas de empleo, captando talento humano directamente y sin intermediarios, disminuyendo de esta manera el presupuesto y resumiendo etapas en el proceso.

Guerrero (2011: 23) directora de Selección del área de Recursos Humanos de Adecco manifiesta, por su parte “El reclutamiento online permite revisar varias ofertas o publicaciones, así como aplicar varios filtros. Con ello

voy avanzando dos o tres procesos de forma simultánea. De lo contrario todo lo tendría en papel, y procesarlo tomaría mucho más trabajo y tiempo”.

En la actualidad las empresas, han abogado por soluciones prácticas que contribuyan al desarrollo de las mismas. El uso de las redes sociales como herramienta en el proceso de reclutamiento de personal, podrá ser indispensable para la empresa, no sólo porque disminuirá costos y ahorraría tiempo, sino que mantendrá y suministrará la información de manera actualizada para su uso inmediato. De esta manera se pretende crear un espacio de interacción en las organizaciones, entre los elementos operativos y tecnológicos de ésta disciplina, contando con herramientas tecnológicas que permitan administrar adecuadamente el capital humano.

Las nuevas tecnologías de información proporcionan un nuevo marco de comunicación y por su importancia no pueden ser ignorados. Se ha decidido realizar esta investigación con el fin de analizar el uso de las redes sociales, en el proceso de reclutamiento del capital humano para ser comparado con el proceso tradicional. Mediante este proyecto de investigación, se realiza un aporte académico a nuestra alma mater, se adquiere un conocimiento, y se aprende una metodología investigativa de carácter general, que permitirá desarrollar un criterio propio de la investigación a realizar, y competencias para el futuro desempeño profesional de los investigadores. De igual forma, que sirva de soporte para futuros estudios asociados con el uso de las redes sociales en el proceso de reclutamiento de capital humano, representando una oportunidad para que los investigadores lleven a la práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de su preparación universitaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Para realizar la investigación se hace necesario indagar acerca de los estudios que se han presentado respecto al uso de las redes sociales en el proceso de reclutamiento. A continuación se presentan algunas investigaciones que hacen referencia al tema, ya que estudian diferentes formas, prácticas y estrategias.

Godoy, Yoraima; Lovera Raíza (2002). Importancia del uso de la herramienta de reclutamiento y selección Online para la captación de personal en la empresa Montana Gráfica CONVEPAL, C.A. Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

El objetivo de esta investigación fue describir el uso de la herramienta del reclutamiento y selección para la captación de personal en la empresa Montana Gráfica COVEPAL, C.A. Esta investigación es de tipo exploratoria-descriptiva, basada en un estudio de campo; para la recolección de información efectiva y oportuna sobre la herramienta del reclutamiento Online, se aplicó una encuesta, ya que, permite recoger información acerca de las opiniones y actitudes de las personas involucradas.

Esta investigación concluyó que la empresa Montana Gráfica CONVEPAL, C.A presenta debilidades en cuanto al reclutamiento externo, debido a la poca cantidad de aspirantes que solicitan empleo, lo cual produce un retraso en la gestión de recursos humanos. El servicio Online propicia a que exista eficiencia en los procesos de reclutamiento de las empresas que lo utilizan, además de garantizar un alto nivel de competitividad.

Escobar, Iris; Pacheco, Alejandra (2003). Reclutamiento y Selección: Métodos tradicionales vs Mercados virtuales. Caso: Goodyear de Venezuela, C.A. Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

El objetivo de esta investigación, fue analizar comparativamente el proceso de reclutamiento y selección mediante los métodos tradicionales y los mercados virtuales de trabajo; para el logro de éste, se aplicó el instrumento de cuestionario a la gerencia de administración de sueldos y servicios al personal, arrojando como información las diferentes técnicas de reclutamiento y selección utilizada por la organización, de acuerdo al método seleccionado y al cargo vacante.

Esta investigación es de naturaleza descriptiva, ya que especifica las características del proceso señalado, llegando a la conclusión que lo más importante en el proceso de reclutamiento y selección de capital humano, independientemente del método que se utilice, es el saber aprovechar y desarrollar el subsistema de provisión de la organización, logrando combinar ambos métodos.

De Almeida Luis; Martínez, Alejandro (2012). Conocimiento y uso de las redes sociales como herramienta para la búsqueda de oportunidades de empleo. Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado

El objetivo de esta investigación, está basada en el conocimiento y uso de las redes sociales como herramienta de búsqueda de empleo, a través de un estudio dirigido a los estudiantes de noveno y décimo semestre de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, con el objetivo de comprobar su uso adecuado para enfrentarse al competitivo mercado laboral.

Esta investigación es de campo, ya que permitió llegar a la conclusión que los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, si conocen las redes sociales y hacen, en su mayoría, buen uso de estas sabiendo que sirven como herramienta de búsqueda de empleo, sin embargo muy pocos la usan para este fin.

La revisión de los antecedentes señalados, sirvió de base para presentar el tema de esta investigación, ya que establece comparaciones entre los métodos tradicionales y virtuales, así como las nuevas formas en que puede ser abordado el subsistema de provisión que en estos nuevos tiempos esta siendo orientado hacia el uso de las redes sociales. Además de estar vinculadas al tipo de investigación que es de carácter exploratoria-descriptiva, aportando una idea general de cómo abordar la estrategia metodológica a utilizar.

La población objeto de estudio serán los Licenciados en Relaciones Industriales que de acuerdo a información suministrada por el Lcdo. Ernesto Valera Vice-Presidente del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales del Estado Carabobo, es de aproximadamente 200 adscritos, aunque en la web existen 710 profesionales en el grupo de licenciados en RRHH, de Facebook.

Referente Teórico

A fin de ilustrar el desarrollo de los elementos contenidos en el referente teórico, se presentará los aspectos que se han de considerar; la perspectiva teórica y los enfoques teóricos que orientan al tema de investigación, además las investigaciones inherentes al objeto de estudio. En general se plantea una sinopsis de todos los elementos que abordan la investigación, con el fin de construir el contexto teórico. De tal manera este trabajo de investigación está enmarcado bajo el siguiente referente teórico:

Teoría de sistemas.

La teoría de los sistemas fue formulada por primera vez Von Bertalanffy, en la década de los treinta, mediante un esquema, desarrollado en cuatro fases o etapas a saber: concepto, método, elaboración y filosofía de los sistemas. Desde el punto de vista de cualquier proceso de administración de recursos humanos es la Teoría de Sistemas una de las más importantes, según Chiavenato (2000: 771) define a los Sistemas como: “conjunto de

elementos interdependientes e interactuantes; grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado” partiendo de lo anterior se puede decir que, un sistema no es más que una secuencia de pasos, para procesar información y cumplir con un objetivo establecido.

La teoría general de sistemas no busca solucionar problemas ni proponer soluciones prácticas, pero sí producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la realidad. De la teoría general de los sistemas se derivan distintos modelos entre los cuales se encuentran los modelos mecanicistas, orgánicos, procesal y el cibernético. En este caso se va hacer énfasis en el modelo cibernético, ya que esta relacionado con el objeto de estudio de la investigación.

Los modelos cibernéticos disponen de una entrada, un proceso y una salida, además de un canal especial de comunicación que se denomina retroalimentación, adaptándose perfectamente en el subsistema de provisión, en este proceso existe una entrada de personal mediante el reclutamiento, un proceso de selección y la salida del candidato idóneo para el puesto a ocupar, de lo contrario comenzaría el proceso desde el inicio con la retroalimentación.

Los procesos que se relacionan con la tecnología moderna y dependen básicamente de los cambios que acarrea el medio en el que se encuentran inmersos, ya que, constantemente las actuales tecnologías se enfrentan a mejoras continuas que van facilitando el proceso.

La teoría de sistemas reviste gran importancia para la presente investigación, lo que incluye al departamento de recursos humanos, ya que permite tener una visión sistémica de sus procesos, así como también de los aportes y las soluciones a los problemas, por lo que puesta en funcionamiento en el subsistema se inserta dentro de la visión sistémica enunciada anteriormente por Chiavenato.

Teoría de los 6 grados de separación

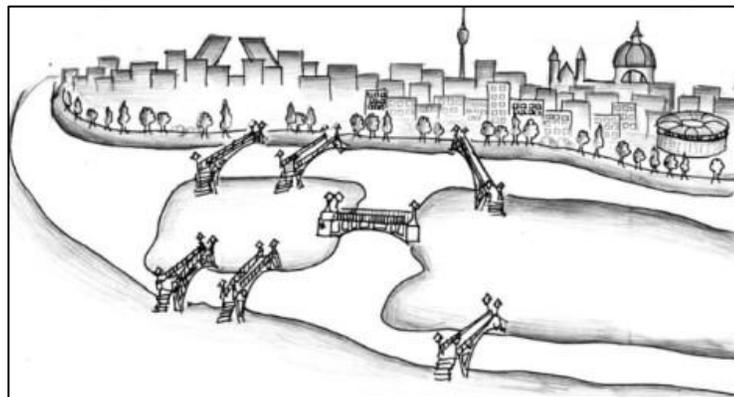
Cuando se evidencia el cambio que está dando la sociedad al buscar empleo por medio de redes sociales, quiere decir que está siendo efectivo de alguna manera y que la información está llegando a las personas que se desea, es decir, las redes sociales están siendo un medio poderoso para obtener empleo no solo en una localidad, sino que rompe esa barrera y va más allá de las fronteras. Es por eso que la investigación se apoya en la teoría de las redes sociales.

Según cuenta la historia, en la ciudad de Königsberg (actualmente Kaliningrado) hacia 1700, sus habitantes se divertían con un curioso juego que consistía en pasar una vez, y sólo una vez, por cada uno de los siete puentes que cruzaban su río, volviendo al punto de partida.

Para entender este problema es importante saber cómo estaban distribuidos los puentes en el río. Tenemos el río, con sus dos orillas, una isla en medio que está unida a cada una de las orillas por dos puentes hacia

cada orilla, después de la isla el río se separa en dos partes, y hay un puente en cada rama del río, y otro puente entre la isla y el terreno entre los dos brazos del río (en total siete puentes).

Figura N° 1
Teoría de grafos



Fuente: extraído de internet <http://www.blogseitb.com/matematicas/2010/09/22/la-teoria-de-grafos/>

Partiendo de la teoría de Grafos nacen distintas teorías en las que se basan las redes sociales, en primer lugar la teoría de redes mejor conocida como la Teoría de los Seis Grados de Separación de Watts, la cual sirve para que las bases de esta investigación se apoyen en ella.

Según Watts (2003) en 1967 el controvertido psicólogo social Stanley Milgram realizó un experimento original: seleccionó cincuenta personas a las que entregó un mensaje para un único destinatario. El mensaje sólo podía ser entregado a un conocido o, por estos, a otro conocido, hasta alcanzar el objetivo final. El experimento no salió muy bien las primeras veces, con una

tasa de recepción final del 5 por ciento. En sucesivos intentos la tasa de recepción se elevó incluso hasta el 97 por ciento. Poco a poco una idea emergió de los experimentos, la de los seis grados de separación: cualquier persona podría llegar a cualquier otra siguiendo tan sólo seis pasos de “amigos de amigos”.

Watts (2003) describe el surgimiento de la moderna teoría de las redes como una evolución de los desarrollos teóricos de Leonard Euler que, desde el estudio de los grafos, revolucionaron las matemáticas teóricas y luego se proyectaron a las ciencias sociales.

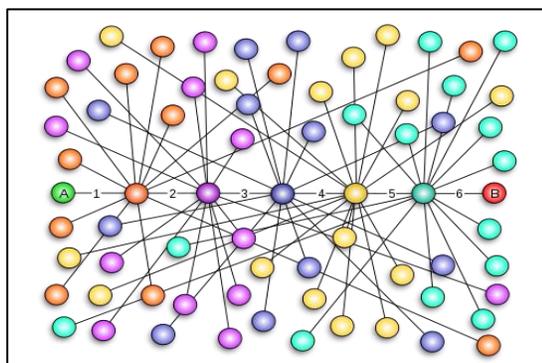
Según Watts (2003) la teoría de los seis grados explica que asumiendo que toda persona conoce una media de cien personas en la que se pueden encontrar amigos, familiares, compañeros de trabajo o escuela y que estas personas conocidas se relacionan con otras cien personas más se tendría como consecuencia que una persona tenga contacto con diez mil personas de segundo nivel, es decir, personas que no conoce pero que podría conocer fácilmente pidiendo que se le presente. Pero la teoría no llega hasta ahí, siguiendo con la premisa de que cada persona conoce una media de cien personas entonces esos conocidos de segundo nivel ampliarían la red a un millón de personas conectadas en un tercer nivel y siguiendo la misma línea entonces en un cuarto nivel serían cien millones, en un quinto nivel de diez mil millones y un billón en el sexto nivel.

Las redes sociales nacen de esta teoría, la premisa de que con tan solo un promedio de seis pasos cualquier persona puede conectarse con cualquier otra sin importar las barreras geográficas. Es decir, que con las redes sociales que existen actualmente se podría hacer llegar la información de una vacante o una síntesis curricular a cualquier persona en el mundo si esto fuera necesario. Y por supuesto, esto resulta ser de gran importancia cuando el número de personas claves que pudieran recibir la información juega un papel relevante en los procesos de búsqueda de empleo y reclutamiento de personal.

Todas las personas que hacen uso de las redes sociales tienen acceso a la información de oferta y demanda de empleo. Es por esto que la teoría de los seis grados de separación, de donde se derivan las redes sociales conforma un cúmulo de ventajas para el reclutamiento y selección de personal abriendo un abanico de opciones favorables al ofertante y al demandante. En la siguiente figura se representa como las personas están conectadas a otras según la Teoría de los seis grados de separación.

Figura Nº 2

Modelo de los seis grados de separación.



Fuente: Watts (2003)

La figura N° 1 explica cómo esta teoría prueba que cualquier persona puede estar con cualquier otra persona del planeta a través de una cadena de conocidos que no tienen más de cinco intermediarios, conectando a ambas personas con solo seis enlaces.

Bases Teóricas

Administración de Recursos Humanos (ARH)

Por ser la administración de Recursos Humanos un área interdisciplinaria, es imprescindible comprender lo que ésta abarca, ya que al referirse a la administración de recursos humanos se habla de: reclutamiento y selección, salarios, beneficios, sindicatos, mercados de recursos humanos, legislación del trabajo, descripción y evaluación de cargos, entrenamiento y desarrollo de administración de recursos humanos, evaluación, desempeño, planes de carrera, higiene y seguridad y planes de beneficios sociales. De este aspecto, Chiavenato (2000) define lo siguiente:

La administración de recursos humanos, consiste en la planeación, en la organización, en el desarrollo y en la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ellas alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. (p. 139)

Por otra parte es importante señalar, que la administración de recursos humanos, es una de las áreas que más cambios experimenta, siendo tantos y tan grandes que hasta el nombre del área han cambiado y en muchas organizaciones la denominación de Administración de Recursos Humanos (ARH), en adelante está sustituyéndose por Gestión del Talento Humano, Gestión de Socios o Colaboradores, Gestión del Capital Humano, Administración del Capital Intelectual e incluso Gestión de Personas, representando todos estos nombres un espacio y una configuración nueva del área.

Para hacer de estos elementos y técnicas un conjunto, es necesario que se tome en cuenta la situación organizacional como el ambiente o entorno, la tecnología empleada por la organización, las políticas, las normas de la misma y sobre todo la calidad y cantidad de los recursos humanos disponibles, cabe señalar, que la ARH cuenta con diferentes subsistemas relacionados entre sí, de forma global y dinámica, donde los recursos humanos son captados y atraídos, empleados, mantenidos, desarrollados, y controlados por la organización; este proceso cuenta con subsistemas como: Provisión, Aplicación, Compensación, Mantenimiento, Desarrollo, Seguimiento y Control; considerando que el objeto de estudio está centrado en el subsistema de Provisión que se refiere a quien trabajará en la organización en actividades como, el estudio de mercado de recursos humanos, reclutamiento y selección de personal.

El reclutamiento de personal es uno de los procesos que conforman el subsistema de admisión o provisión de personas, en el que su objeto inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionarán los futuros integrantes de la organización.

Debido a los cambios organizacionales, la provisión de personal se inicia con un estudio cuidadoso de las necesidades de personal, actuales y en prospectos, por lo que este proceso se basa en diferentes técnicas o medios donde las organizaciones tratan de atraer a los individuos y obtener información respecto de ellos, para así decidir sobre la necesidad de admitirlos, de la misma manera pasa con los individuos, donde estos, se sienten identificados y seleccionan a las organizaciones. Según Chiavenato (2000) indica que el:

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que busca atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en la organización. Básicamente, en un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece, en el mercado de Recursos Humanos oportunidades de empleo que pretende llenar. (p. 95)

Es por ello que el reclutamiento representa uno de los procedimientos de gran importancia para lograr la productividad y desarrollo organizacional, basado en un recurso humano de calidad, acorde a las necesidades de la vacante existente.

Como segundo paso está la Selección definida según Sherman, Bohlander y Snell (1999: 128) como “el proceso de elegir individuos que tienen cualidades importantes para cubrir vacantes existentes y proyectadas”. Por su parte Chiavenato (2000:102) afirma que selección “puede definirse como la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal”. Partiendo de la definición de estos dos autores se puede decir que, la selección de personal es el proceso inmediatamente posterior al reclutamiento compuesto de ciertas técnicas que va a permitir eliminar gradualmente los postulantes menos calificados y encontrar la persona más apta para desempeñar una determinada labor.

Las etapas de este proceso de selección utilizado tradicionalmente, está basado en pautas preliminares; Recepción de la solicitud de “requisición de personal” debidamente autorizada, luego descripción del puesto: se detalla el contenido del cargo, se analiza los curriculum obtenidos y se preselecciona aquellos que más se acercan al perfil para la posición, adicionalmente se pauta la primera entrevista de los preseleccionados a fin de validar las condiciones del candidato y definir si sigue o no en el proceso, aquellos que siguen pueden tener sucesivamente pruebas técnicas necesarias para la posición y pruebas psicológicas para ahondar sobre la personalidad del postulante, con todos los elementos reunidos en los pasos anteriores RR.HH. elabora un informe de cada candidato finalista y lo pasa para la entrevista final. La entrevista final de los candidatos finalistas generalmente es efectuada por el responsable del sector que confeccionó la requisición, se

seleccionará al que considera que está en mejores condiciones para cubrir la posición e informa a RR.HH

En caso de ser aplicable, RR.HH. efectúa un pedido de referencias personales y laborales del finalista elegido para conocer el desempeño y conducta en empleos anteriores, superados los pasos anteriores, RR.HH. le confirma al candidato la decisión de incorporación y la propuesta económica final. De ser aceptada, se lo envía al examen médico preempleo y se fija la fecha de ingreso.

Reclutamiento Online

“las empresas utilizan su sitio web para procesar el reclutamiento; ya que, permite hacer un seguimiento de cerca y los candidatos pueden ser examinados online en sus competencias” Según Cepeda (2001: 01) el reclutamiento online es el proceso empleado por las organizaciones para localizar el candidato idóneo a través del servicio de internet.

El reclutamiento online no se está implementado en todas las organizaciones, pero son muchas las empresas que reclutan mediante el uso de las redes sociales, como una herramienta para mejorar la calidad de la contratación de personal. De esta manera, es importante considerar una serie de principios importantes a la hora de contratar un empleado. A continuación se describen algunas:

- Es necesario que exista un responsable de recursos humanos que se encargue de la recepción de las hojas de vidas a través de internet.
- No restar importancia al currículum preseleccionado, debido a que hay que considerar la buena imagen de la empresa.
- Para captar al candidato idóneo el reclutador necesita tener muy en claro las características tanto profesionales como individuales del aspirante al cargo que se busca en internet, para recibir los curriculum de candidatos con el perfil requerido.
- Las distancias ya no son barreras para encontrar a la persona adecuada para ocupar una vacante, por medio de las redes sociales se puede entrevistar al aspirante al cargo e indagar sobre su experiencia pasada y hacer ofertas de trabajo.
- Es recomendable el uso de las redes sociales tales como: LinkedIn o Facebook, ya que son unas de las redes más populares por los internautas.

Por otra parte, Serrano (1995), las ventajas que proporciona internet como herramienta en el proceso de reclutamiento se puede observar en:

Rapidez, en la obtención y recepción de currículum, la red reduce aproximadamente un tercio del tiempo que se utiliza en los procesos de búsqueda y selección tradicional. Rentabilidad, la empresa dispone de mucho más espacio para anunciarse y su anuncio esta visible continuamente. Calidad, las empresas cuentan con un marco de relaciones en el que pueden acceder de manera inmediata a profesionales altamente cualificados. Los expertos aseguran que el 90 por ciento que buscan empleo en internet están en su mejor momento profesional. Cobertura nacional e

internacional, se elimina la necesidad de planificar gran número de soportes para tener una amplia cobertura. (p. 92).

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, una de las principales ventajas es que permite precisar el contenido de los anuncios respecto a los tradicionales en prensa, la reducción de esfuerzo y costos, la mayor permanencia de las demandas de trabajo y el ahorro de tiempo en la búsqueda de candidatos idóneos, mejorando la calidad de los mismos, debido a que el uso de internet esta extendido entre las personas con formación superior. Por otro lado podemos indicar que el uso de las redes también presenta algunas desventajas como es la perdida de confidencialidad, validez de la información, adaptación de la empresa a la herramienta, entre otras.

La Internet en el Subsistema de Provisión

El uso del internet está generando cambios fundamentales en los ámbitos de las organizaciones. Hoy en día el internet es un medio de comunicación público, cooperativo y accesible a millones de personas en el mundo. Su implantación en las empresas, ofrece un salto cualitativo en la forma de atender y desempeñar esta nueva visión, donde la utilización del mismo en la búsqueda de capital humano se está ampliando significativamente. El internet es una herramienta de información conformada por páginas web y portales donde su función es facilitar la búsqueda de información de interés a las personas. Uno de los puntos importantes del internet es que las personas pueden acceder a la información con la que puede tomar decisiones.

El departamento de talento humano necesita herramientas para facilitar el proceso de aprovisionamiento con eficiencia, eficacia y de manera integrada. Por eso esta nueva tendencia en el mercado laboral de las redes sociales se aplican como una herramienta para el proceso de reclutamiento y selección de capital humano, también conocidos como reclutamiento 2.0. Asimismo, Colomar (2010) opina que atravesamos un momento de cambio:

El cambio es parte del juego y quien no sepa aceptarlo se convertirá en un dinosaurio. Sin duda uno de estos cambios concierne al curriculum, que ha dejado de ser lo que era para convertirse en una versión online de nosotros mismos, en nuestra identidad en la red transmitida a través de las redes sociales y el reclutamiento 2.0 (p.1)

Hoy más que nunca el área de Talento Humano debe dejar de ser operativa y convertirse en estratégica y entre los desafíos surge la selección de personal una función ágil, y menos costosa. Con ese panorama, las redes sociales se convierten en una herramienta indispensable para el reclutamiento del capital humano. Así nace lo que llamamos reclutamiento 2.0, Asimismo, Bongiovanni (2005), señala:

La elección del reclutamiento online tiene que ver con las nuevas leyes que impone el mercado moderno. El ahorro de tiempo en entrevista con personas que no son indicadas, los innumerables llamadas telefónicas y el personal derivado a la misión de selección, hace que la empresa, lejos de incentivar el crecimiento, pierde tiempo y energía en dicha tarea. Este completo sistema para seleccionar personal mejora los tiempos y costos para las empresas en un 40%. (p.1)

Según Cautín (2001:210) “el reclutamiento online a grandes rasgos tiene como ventajas en primer lugar una captación mucho más económica comparada con el sistema tradicional”. El uso de internet amplifica más las ventajas, ya que el costo de un proceso de reclutamiento y selección empleando medios tradicionales es muchísimo más costoso que empleando internet.

Asimismo, reduce los costos de los procesos de captación y algunos de selección: el uso de las redes sociales permite reducir hasta un 75 por ciento de los costos y un 40 por ciento el tiempo invertido en realizar un proceso de reclutamiento y selección de personal con relación a los medios tradicionales tomando en consideración que un proceso de reclutamiento y selección es laborioso. El uso de internet es muy atractivo tanto para la empresa como para el candidato, ya que ambos aprovechan el medio, sin embargo es la empresa quien se ve mas beneficiada, ya que aminora costos y genera rapidez en los procesos, por otro lado el candidato le favorece la inmediatez del medio y la cantidad de información a la que pueda acceder, ya que de este modo son ellos mismos los que hacen la primera preselección.

Aunque internet es una herramienta poderosa para los procesos de reclutamiento de personal, también tiene algunas limitaciones, dentro de las cuales podemos mencionar que éste no sustituye los contactos personales, las entrevistas frente a frente ni otros pasos importantes para evaluar actitudes y comportamientos vitales para buscar a candidatos calificados. Los profesionales de la ARH se frustran ante la falta de un toque personal, las redes sociales favorecen a una competencia mayor para la búsqueda de candidatos calificados en el mercado, el reclutamiento a través de las redes

sociales crece a costa de otros enfoques tradicionales, la confidencialidad se convierte en un serio problema, porque la información a través de los sitios web puede ser violada por hackers.

Redes Sociales

De acuerdo con Boyd y Ellison (2007)

Una red social se define como un servicio que permite a los individuos construir un perfil público o semipúblico delimitado, articular una lista de otros usuarios con las que comparten una conexión, y ver recorrer su lista de las conexiones y de las realizadas por otros dentro del sistema... “existen varios tipos de redes sociales que son clasificadas de acuerdo con el interés de usuario como lo son las generales, de pareja, buscar personas y profesionales. (p. 2)

En la actualidad es posible encontrar al talento buscado por la organización en una red social haciendo una simple búsqueda con palabras claves; o incluso publicar un sencillo tweet, un mensaje en Facebook o un post en un blog, con la ventaja de que dicho anuncio será automáticamente indexado por los principales buscadores de internet y distribuirlos por los mismos usuarios de las redes en poco tiempo. Los procesos de provisión de recursos humanos basados en el reclutamiento 2.0 reducen los costos y tiempo de espera para una respuesta, a la vez que amplia considerablemente el espectro de posibles candidatos que se encuentren en la búsqueda de empleo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación.

Para el desarrollo de esta investigación fue necesario recopilar información sobre los aspectos vinculados con el tema, además de determinar si el uso de las redes sociales es una herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en la captación del talento humano.

Es importante señalar que toda investigación constituye una búsqueda de hechos que implican algún interés individual o colectivo en el campo de las ciencias puras, biológicas o sociales. Tal como lo refiere Hurtado y Toro (1999: 78), “El diseño del marco metodológico constituye la médula de la investigación”; a través de este, se define el diseño y el tipo de investigación a realizar y se logra el desarrollo del trabajo en cuanto a definición de la población, objeto de estudio, selección de la muestra, elaboración y aplicación del instrumento de recolección de datos y análisis e interpretación de resultados. Por esto, el marco metodológico indica los procedimientos y técnica a seguir para llevar a cabo la investigación.

Dentro de esta perspectiva, el marco metodológico intenta responder fundamentalmente a las interrogantes, como: ¿Qué se debe hacer para lograr los objetivos?, ¿Cuáles son los pasos que se deben seguir para recolectar y procesar la información necesaria para la investigación?

Actualmente, Internet está produciendo cambios a nivel mundial, y formando parte de los procesos organizacionales, donde el reclutamiento de personal no escapa a esta realidad, debido a estos cambios las redes sociales están incursionando en esta área como una nueva herramienta para la ejecución de dicho proceso. Es por esta razón, que la investigación es de tipo exploratoria-descriptiva ya que, existe poca información para abordar el tema y es necesario todo un proceso de construcción, puesto que con esta investigación se busca analizar el uso de las redes sociales en el proceso de reclutamiento de capital humano y determinar si es una herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en la captación del talento humano, utilizado por los profesionales encargados a esta actividad e inscritos en el colegio de Relaciones Industriales del Estado Carabobo.

De lo antes expuesto Hernández y otros (2000: 110) comenta que “Los estudios exploratorios se efectúan normalmente cuando el objeto es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado. De la misma manera Hernández y otros (2000: 119) indica que “La investigación descriptiva se puede definir como aquella que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, teniendo como objetivo recoger información pertinente a las variables que se pretenden medir”.

Estrategia Metodológica

Para abordar el objeto de estudio de esta investigación exploratoria-descriptiva se realizó una revisión y análisis documental, una consulta de trabajos de grado e información virtual. Una vez extraída la información más relevante se procedió a la elaboración del marco teórico. De esta manera, se conoció los antecedentes o estudios previos relacionados directa e indirectamente con la investigación.

A continuación se muestra el cuadro técnico metodológico, en él están contenidos el objetivo general, objetivos específicos, dimensión, definición, indicadores, ítems, instrumentos y fuente. (Ver cuadro 1)

Cuadro N° 1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar el uso de las redes sociales, con el fin de determinar si es una herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento de capital humano, utilizado por los profesionales encargados de esta actividad e inscritos en el colegio de Relaciones Industriales del Edo. Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica y/o Instrumento	Fuente
Describir las técnicas de reclutamiento de capital humano más utilizadas en la Gestión de Talento Humano.	Técnicas de Reclutamiento	Conjuntos de procedimientos que tiende a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en las organizaciones	Reclutamiento Externo Mixto Interno	Método Tradicional Método Online en el reclutamiento externo Uso de las Redes Sociales	Fichaje	Revisión bibliográfica Autores: Idalberto Chiavenato. Nilda Chirinos.

Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013)

Cuadro Nº 1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar el uso de las redes sociales, con el fin de determinar si es una herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento de capital humano, utilizado por los profesionales encargados de esta actividad e inscritos en el colegio de Relaciones Industriales del Edo. Carabobo						
Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas y/o Instrumento	Fuente
Identificar, fortalezas y debilidades que tienen las redes sociales con respecto a los mecanismos tradicionales de reclutamiento del capital humano.	Fortalezas y Debilidades de las Redes Sociales	Conjunto de acciones que se realiza con un alto o bajo grado de eficiencia bajo el uso de las redes sociales	Fortalezas Debilidades	Adaptación de las Empresas Validez de la información Costo-Valor Reducción de tiempo Cobertura nacional e internacional Rentabilidad Tiempo de exposición en la web Pérdida de Confidencialidad	Cuestionario.	Muestra del 20 por ciento de los Lic. Inscritos en el colegio de Relaciones Industriales que se dedican al proceso de reclutamiento y selección.

Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013) (Continuación)

Cuadro N° 1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar el uso de las redes sociales, con el fin de determinar si es una herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento de capital humano, utilizado por los profesionales encargados de esta actividad e inscritos en el colegio de Relaciones Industriales del Edo. Carabobo.						
Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica y/o Instrumentos	Fuente
Determinar si las redes sociales son verdaderamente una técnica de ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento de capital humano.	Ahorro Económico	Abaratar los recursos utilizado en el proceso de reclutamiento y selección.	Disminución de costos	Costos del proceso Gastos de publicación Recursos utilizados	Cuestionario.	Muestra del 20 por ciento de los Lic. Inscritos en el colegio de Relaciones Industriales que se dedican al proceso de reclutamiento y selección.
	Ahorro de Tiempo	Disminución de horas empleadas en el proceso de reclutamiento y selección de capital humano.	Agilidad del proceso.	Tiempo en el proceso Calidad de los reclutados		

Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013) (Continuación)

Población y Muestra.

En la presente investigación, es necesario aclarar quienes van a suministrar la información requerida a fin de cumplir con los objetivos propuestos, es decir, a la población estudiada. De acuerdo a lo planteado por Chourio (1987: 10) “Una población está constituida por un conjunto de elementos o datos que presentan características comunes o muy parecidas”; por otro lado, el autor acota que la población puede ser finita e infinita. El tamaño de la muestra debe ser representativa, Bravo (1988) indica que:

Ello significa que el tamaño ha de alcanzar determinadas proporciones mínimas, fijadas estadísticamente, según las leyes experimentales de la probabilidad. Pero por otra parte, las necesidades prácticas de ahorro, coste y esfuerzo, aconsejan que el tamaño de la muestra no exceda este límite mínimo marcado por la estadística (p. 226)

La población objeto de estudio son los licenciados en relaciones Industriales encargados del proceso de reclutamiento de capital humano que están inscritos en el Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales. Que de acuerdo a la información suministrada por el Lcdo. Ernesto Varela vicepresidente del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales en el Edo. Carabobo, son aproximadamente 200 licenciados Inscritos, aunque en el grupo de Facebook existen 750 profesionales registrados.

Según Holguin y Hayashi (1993: 332) “en las actividades de investigación científica y tecnológica es muy útil el empleo de muestras. El análisis de una muestra permite inferir conclusiones susceptibles de generalización a la población de estudio con cierto grado de certeza”.

El muestreo es intencional, ya que es un muestreo no probabilístico y es el procedimiento que permite seleccionar los casos característicos de la población limitando la muestra a estos casos. Se utiliza en situaciones en las que la población es muy variable y consecuentemente la muestra es pequeña.

En tal sentido la muestra es de tipo intencional considerando a 41 profesionales (aproximadamente un 20% de los inscritos en el Colegio) quienes respondieron el cuestionario aplicado mediante la red social Facebook.

Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos.

Para recolectar información veraz y oportuna se presenta como técnica la encuesta, ya que permite recopilar información de las personas directamente involucradas con el tema de estudio. Para Méndez (1992: 106) “La recolección de información por la encuesta se hace a través de formularios, los cuales tienen aplicación en aquellos problemas que se pueden investigar por análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento”

Para tal fin, se utilizó como instrumento el cuestionario y el fichaje, que de acuerdo a Hernández y otros (2000: 391) lo define como “Un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” sumado a esto, Mingrone (2007:73) define fichaje como “una técnica de trabajo intelectual para facilitar la sistematización bibliográfica, el trabajo de síntesis y la ordenación de las ideas”. Así fue seleccionado, porque permitió indagar de forma rápida y sencilla las variables descritas en el cuadro técnico metodológico, con la finalidad de obtener respuesta a las interrogantes de la investigación.

Para la realización del cuestionario se recurrió a la página en internet, ENCUESTAFACIL.COM que es una herramienta web de encuestas online, que permite a los usuarios elaborar por sí mismos, de una forma rápida y sencilla, encuestas internas y externas que ayuden en la toma de decisiones, además permite obtener información en tiempo record y sin destinar escasamente recursos. Esta herramienta permitió desarrollar la encuesta en formato online y propagar la información en la red social Facebook.

De tal manera, se solicitó el permiso al Lcdo. Ernesto Valera, Vice-presidente del colegio de Relaciones Industriales y fundador del grupo Relaciones Industriales en Facebook, para así publicar y aplicar en la red social la encuesta de modo online mediante un link que los llevaba directamente a la página donde se encontraba la encuesta para ser resuelta por los profesionales colegiados. Una vez aplicada la encuesta se procedió a la recolección de datos que fueron procesados y emitidos directamente por la página web ENCUESTAFACIL.COM para su posterior tabulación y análisis.

La dirección electrónica del cuestionario aplicado fue el link: <http://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=1429942&MT=X#Inicio> (Ver Anexo A versión online)

Técnica de Análisis de Datos

Para realizar el análisis de los datos se utilizaron los elementos de la estadística descriptiva, representándose por distribución de frecuencias y gráficos de barras, donde se pueden apreciar con claridad los resultados obtenidos por la encuesta aplicada.

Según Tamayo y Tamayo (2002), expresa acerca del análisis de datos “cualquiera que sea la técnica empleada para ello, no es otra cosa que el registro de los datos obtenidos por los instrumentos empleados, mediante una técnica analítica en la cual se comprueban la hipótesis y se obtienen las conclusiones”. (p. 126).

Validación del Instrumento

Para lograr la validez del instrumento, se utilizó el criterio de juicio de expertos, que consiste según Palella y Martins (2003):

En entregarle a tres, cinco o siete expertos, (siempre números impares) en la materia de objeto de estudio y en metodología y/o construcción de instrumentos; un ejemplar de lo (s) instrumento (s) con su respectiva matriz acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variables y una serie de criterios para cualificar las preguntas.

Lo expuesto anteriormente, consiste en dar a conocer dichos instrumentos a profesionales expertos, quienes emitieran su opinión respecto a metodología, diseño y contenido, tomando en cuenta la ordenación de preguntas, congruencia y vinculación con los objetivos de la investigación, en términos cualitativos o cuantitativos, con el propósito de obtener una mejor calidad de los instrumentos antes de ser aplicado en el área de la investigación. En este caso se entregó el instrumento a tres profesionales dos expertos en el área de Reclutamiento y Selección de Personal y uno en el área de informática y uso de redes sociales, quienes hicieron algunas observaciones de forma al instrumento, y fueron corregidos en su totalidad. (Ver Anexo B versión impresa)

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad según Ruiz (2001), “Permite estimar la confiabilidad de consistencia interna en los casos de medición a través de escala en las que no existen respuestas correctas e incorrectas, sino que cada sujeto marca el valor de la escala que mejor represente su respuesta”. (p. 50). Para establecer la confiabilidad del cuestionario, primero se aplicó a una muestra piloto de quince (15) profesionales inscritos en el Colegio de Relaciones Industriales de Relaciones Industriales del Edo. Carabobo, luego se ejecutó el respectivo tratamiento estadístico. Este procedimiento estadístico se realizó mediante el Alfa de Cronbach, que para:

Brain y Silva (2006) “Este coeficiente desarrollado por J. L. Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” (p. 66).

En el mismo orden de ideas, Gates (2005: 268) explica que “muchos investigadores utilizan esta técnica Alfa de Cronbach, que implica calcular los estimados del coeficiente de validez medio para todas las formas posibles de dividir a la mitad una serie de elementos”. (Ver Figura 3)

Figura Nº 3

Formula del Coeficiente Alfa de Cronbach

$$Alpha = \frac{K}{K-1} \times 1 - \left(\frac{\sum S^2}{ST^2} \right)$$

Dónde:

α = Coeficiente de Confiabilidad

K = Número de ítems de la prueba

$\sum s^2$ = Sumatoria de la varianza de los ítems

st^2 = Varianza de toda la prueba

Fuente: extraído de internet http://es.wikipedia.org/wiki/Alfa_de_Cronbach

A través del Coeficiente Alfa de Cronbach, el resultado fue de 0,98, lo que significa que es un instrumento confiable, ya que se encuentra dentro de los parámetros establecidos, de igual o mayor a 0,60. (Ver Anexo C)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En las páginas siguientes del presente capítulo, son presentados los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento a la muestra conformada por 41 licenciados en relaciones Industriales encargados del proceso de reclutamiento de capital humano que están inscritos en el Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales. Que de acuerdo a la información suministrada por el Lcdo. Ernesto Varela vice-presidente del Colegio del Edo. Carabobo, son aproximadamente 200 licenciados Inscritos.

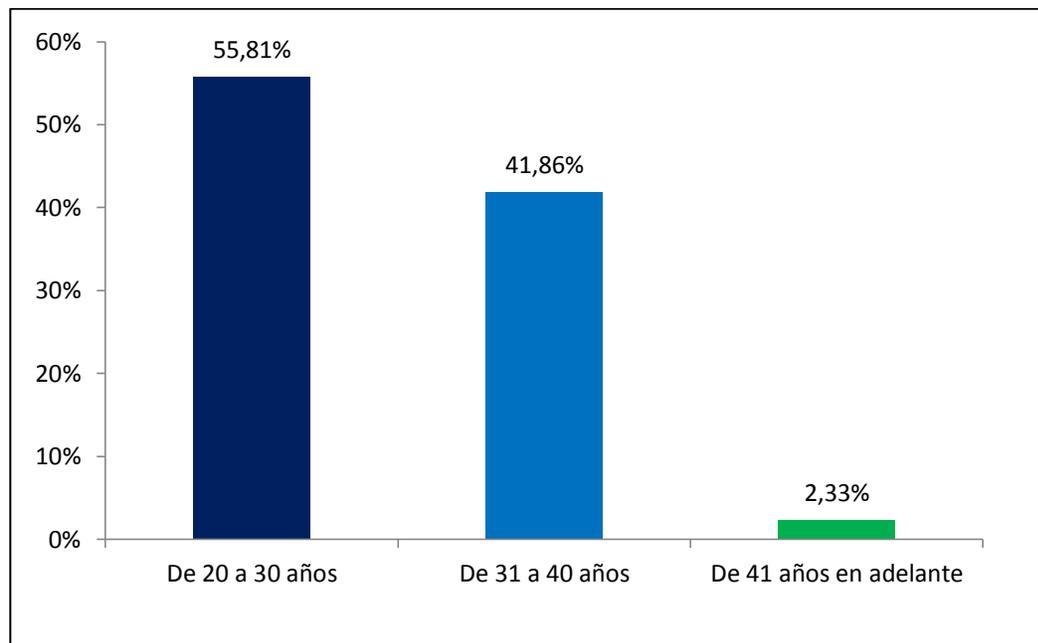
Con el fin de lograr los objetivos planteados al inicio de la tesis, se vació la información obtenida mediante los cuestionarios en un cuadro tabulador, bajo la metodología del Coeficiente Alpha de Cronbach para su análisis e interpretación. Con los datos obtenidos se procedió a realizar una serie de tablas y gráficos de carácter estadístico, donde están presentadas en forma de porcentajes las respuestas dadas por la muestra de cada ítem.

Adicionalmente, la interpretación y análisis de los resultados se presentan al final de cada gráfico, para que de tal manera el lector pueda tener una visión clara y objetiva de los resultados.

Resultados del Cuestionario

Gráfico: A

Por favor indique en que intervalo se encuentra Ud. Según su edad.



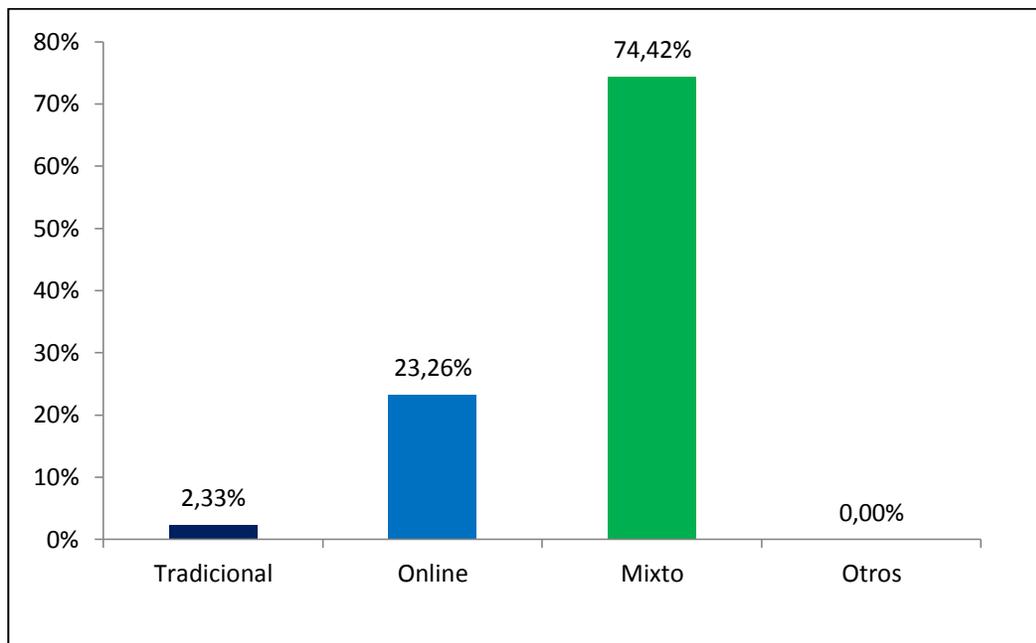
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

De la muestra encuestada se obtiene que el 55,81% se encuentran en un rango de edad de entre 20 y 30 años, lo cual indica una alta tasa de jóvenes desempeñándose en el subsistema de Reclutamiento y Selección, de tal manera se puede deducir que en la medida en que más jóvenes sean los encargados del departamento de provisión mayor será la utilización de la herramienta online.

Gráfico: B

Tilde el método que utiliza para reclutar capital humano dentro de la organización donde Ud. Se desempeña.



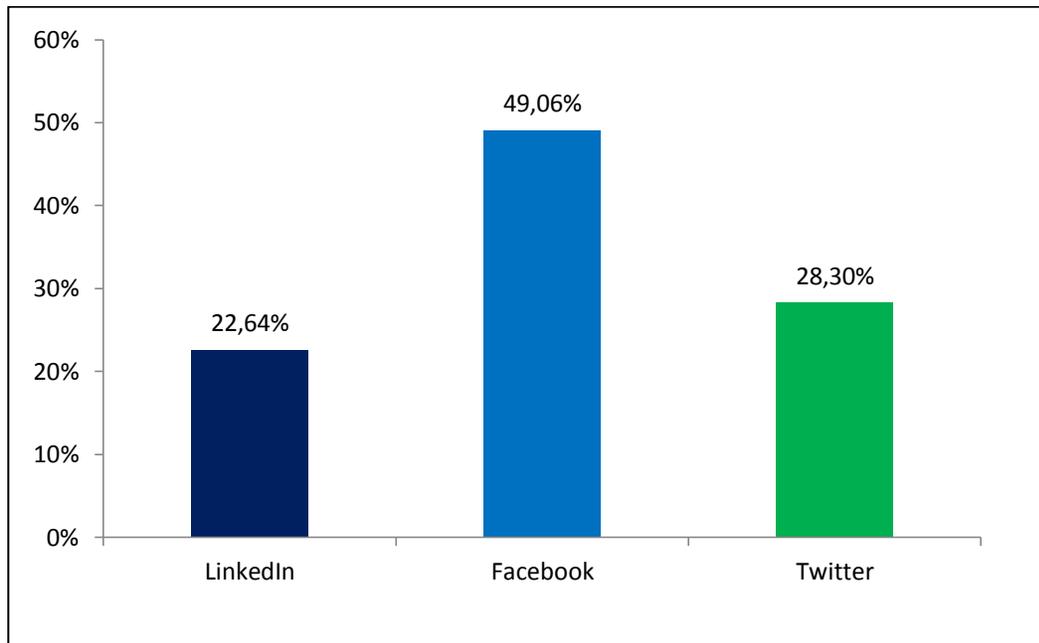
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

El 74,42 por ciento de los Licenciados en Relaciones Industriales encuestados, usan el método mixto para reclutar capital humano. Lo que supone que el método tradicional de reclutamiento aun no se encuentra desplazado ante las nuevas tendencias de reclutamiento 2.0, por lo que se concluye que el método mixto es una técnica que han adoptado las organizaciones que permite fortalecer proceso de reclutamiento.

Gráfico: C

Si Ud. Tuviera que usar una red social para reclutar personal para la empresa donde labora actualmente, ¿Cuál usaría? Considerando la inversión y el presupuesto utilizado por la empresa donde trabaja.



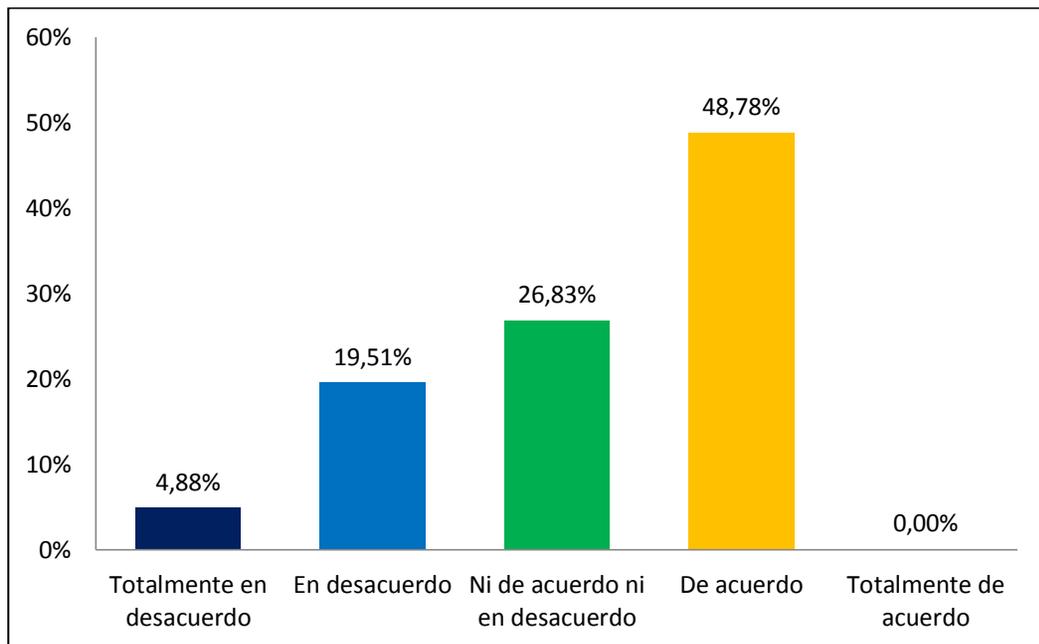
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

Se observa que un 49,06 por ciento de la muestra, prefieren usar Facebook como herramienta y principal red social, para reclutar personal. Y un 50,94 por ciento, prefieren otras opciones, lo que indica que Facebook ante cualquier otra red social es la más usada para publicar ofertas de empleo.

Gráfico N°1

ÍTEM 1.- La adaptación de las empresas a las nuevas técnicas de reclutamiento se lleva de una manera eficaz.



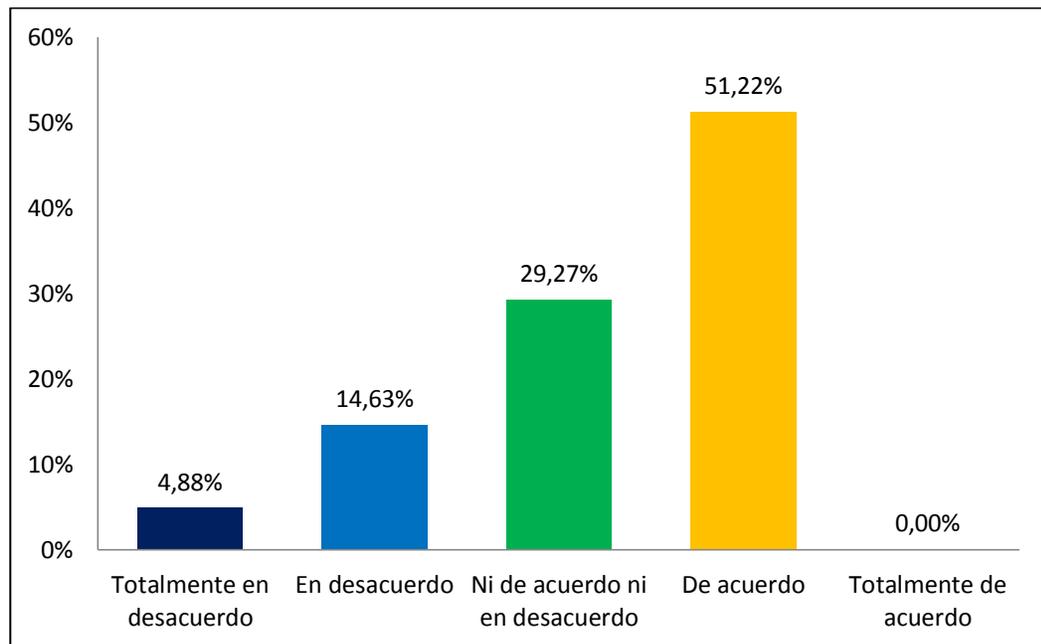
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

Mediante los resultados obtenidos, se observa que el 48,78 por ciento de los encuestados estuvieron de acuerdo que las empresas se están adaptando eficazmente a las nuevas técnicas de reclutamiento. Aunque un porcentaje del 24,39 no estuvo de acuerdo. Lo que indica que cada día es mayor la cantidad de empresas que modernizan sus procesos de reclutamiento al 2.0.

Gráfico N° 2

ÍTEM 2.- La adaptación de las empresas a las nuevas técnicas de reclutamiento se lleva de una manera efectiva.



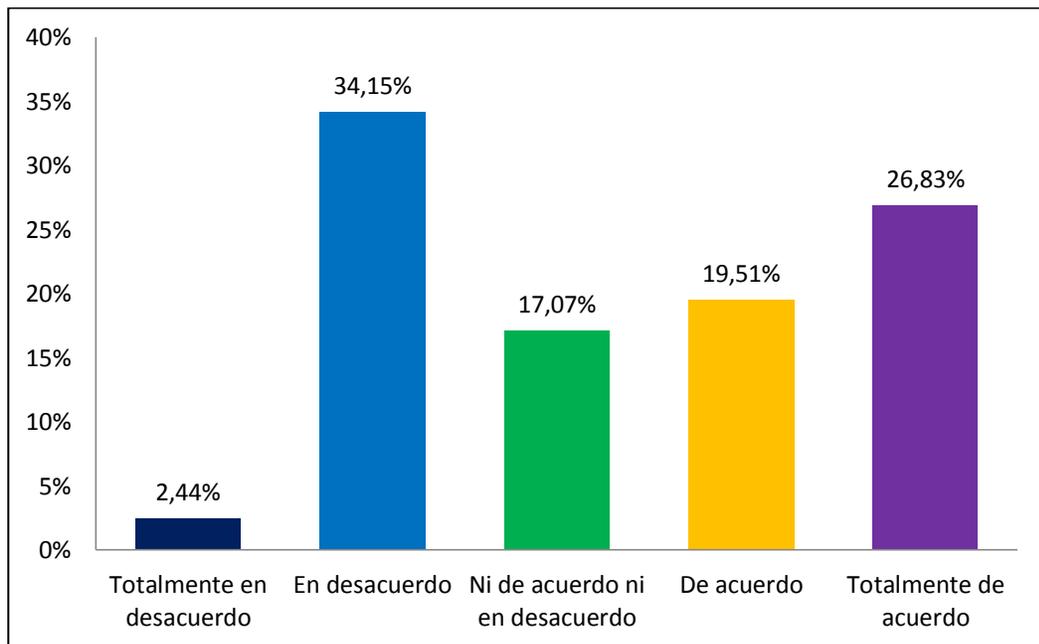
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

Se observa que, el 51,22 por ciento de los encuestados estuvieron de acuerdo que las empresas se están adaptando efectivamente a las nuevas técnicas de reclutamiento, donde un 19,51 por ciento estuvo en desacuerdo con esta opción. Por tal motivo se puede decir que se está generando el efecto esperado donde las empresas u organizaciones adoptan esta nueva técnica de la mejor manera.

Gráfico N° 3

ÍTEM 3.- El método de Reclutamiento OnLine es útil para todo tipo de organización.



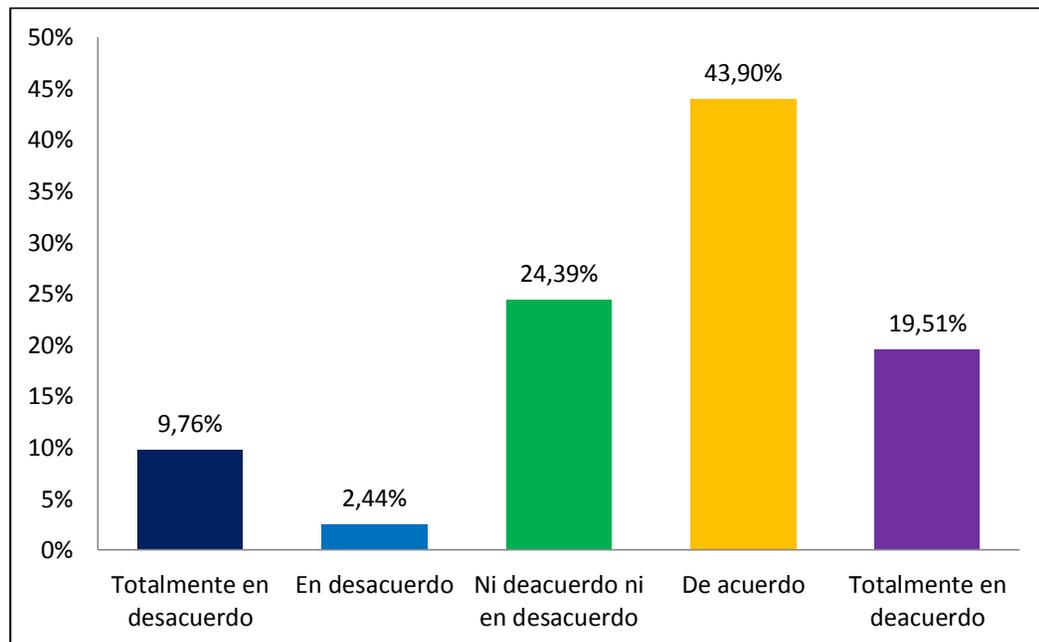
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

El 46,34% de la muestra encuestada señala estar de acuerdo a totalmente de acuerdo en que el método de Reclutamiento OnLine es útil para todo tipo de organización, sin embargo el 36,56% manifestó que no era útil para todo tipo de organización. Esto demuestra que las opiniones están divididas y que hay que considerar el tipo de organización para la escogencia del método a utilizar.

Gráfico N° 4

ÍTEM 4.- El reclutamiento OnLine conserva la confidencialidad de la información.



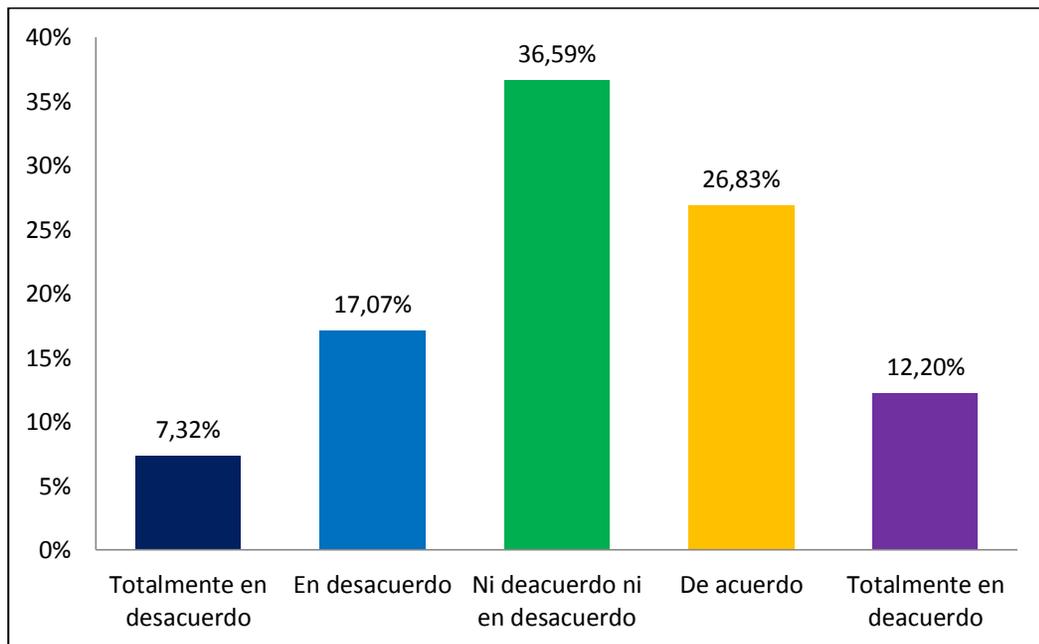
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

El 63,41 por ciento de la muestra encuestada señala estar de acuerdo a totalmente de acuerdo en que el método de Reclutamiento OnLine conserva la confidencialidad de la información, sin embargo el 12,2 por ciento, manifestó estar en desacuerdo, lo que demuestra que los datos suministrados mediante el reclutamiento online no son totalmente confidenciales.

Gráfico N° 5

ÍTEM 5.- El uso de las redes sociales maximiza la calidad de los resultados en el proceso de reclutamiento y selección.



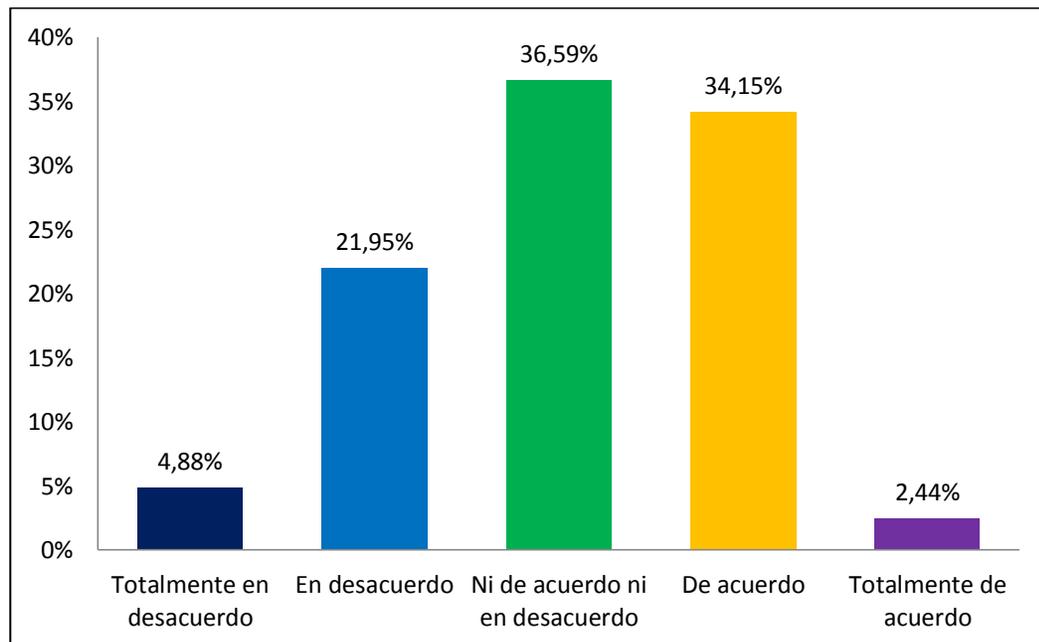
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

El 39.03 por ciento de la muestra encuestada señala estar de acuerdo a totalmente de acuerdo con que el uso de las redes sociales maximiza la calidad de los resultados en el proceso de reclutamiento, por otro lado se observa que el 24.34 por ciento expreso que está en desacuerdo a totalmente en desacuerdo. Con base en el análisis anterior se deduce que las redes sociales son parcialmente una herramienta que maximiza la calidad de los resultados y funge además como un instrumento para fortalecer el proceso.

Gráfico N° 6

ÍTEM 6.- Es confiable la información suministrada mediante las redes sociales, para el proceso de reclutamiento.



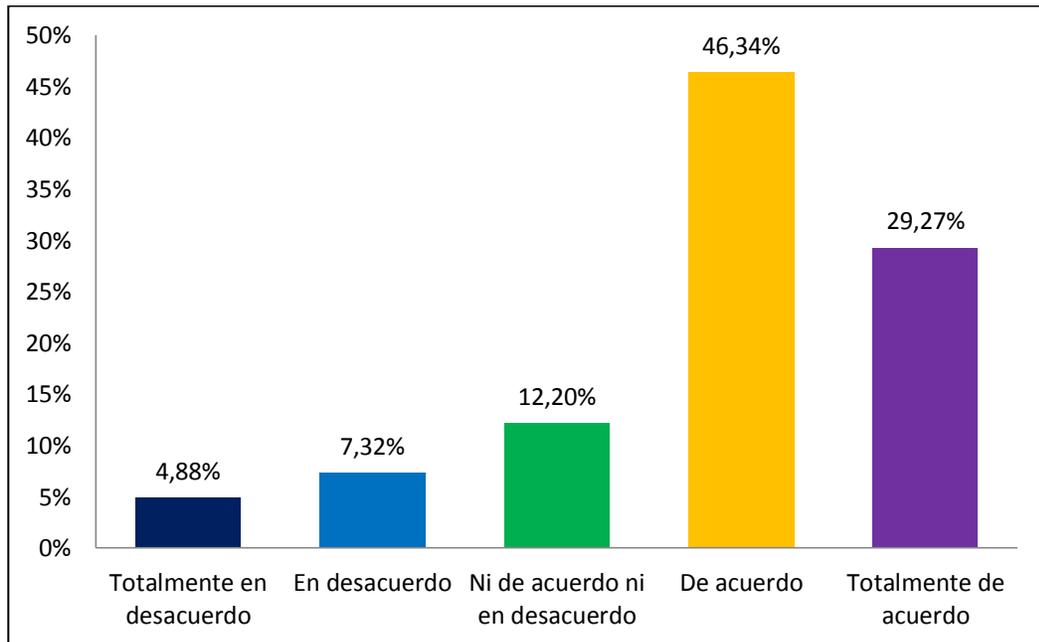
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

Mediante los resultados obtenidos, se observa que un 36,59 por ciento esta ni de acuerdo ni en desacuerdo en si es confiable o no la información suministrada mediante las redes sociales para el proceso de reclutamiento aunque un 36,59 por ciento piensa que si, la tendencia es a que este tipo de información en algunas circunstancias si es considerada confiable.

Gráfico N° 7

ÍTEM 7.- Reclutar Capital humano mediante el uso de las redes sociales disminuye costos en las organizaciones.



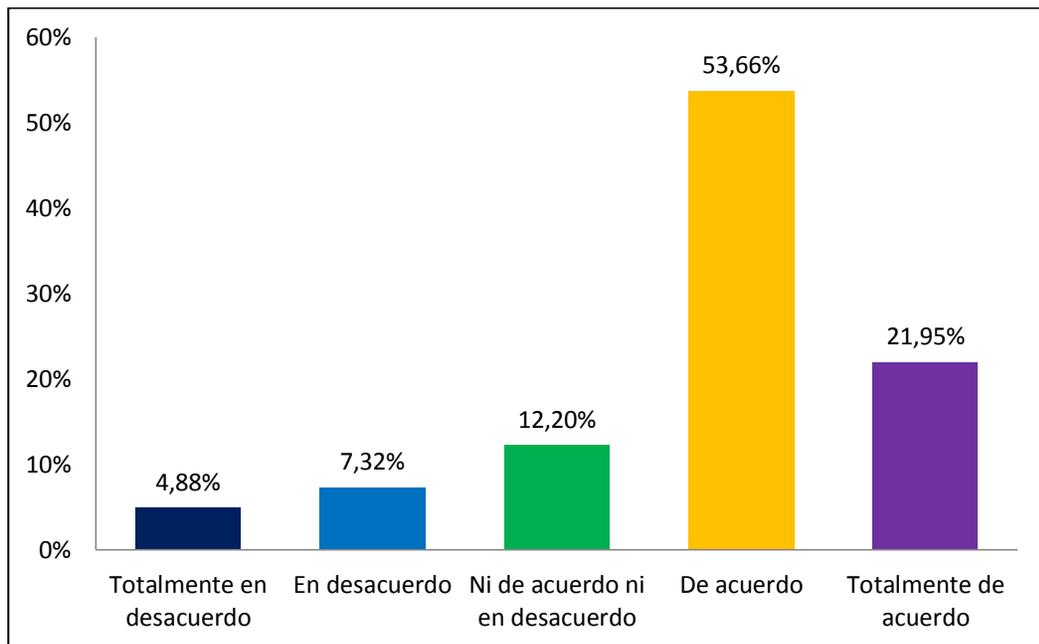
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

Se observa que un 75,61 por ciento de los encuestados cree que el uso de las redes sociales disminuye costos en las organizaciones. Entonces bien es cierto lo que dice Cautín (2001:210) “el reclutamiento online a grandes rasgos tiene como ventajas en primer lugar una captación mucho más económica comparada con el sistema tradicional”.

Gráfico N° 8

ÍTEM 8.- Existe una disminución de gastos al reclutar personal usando en el método OnLine.



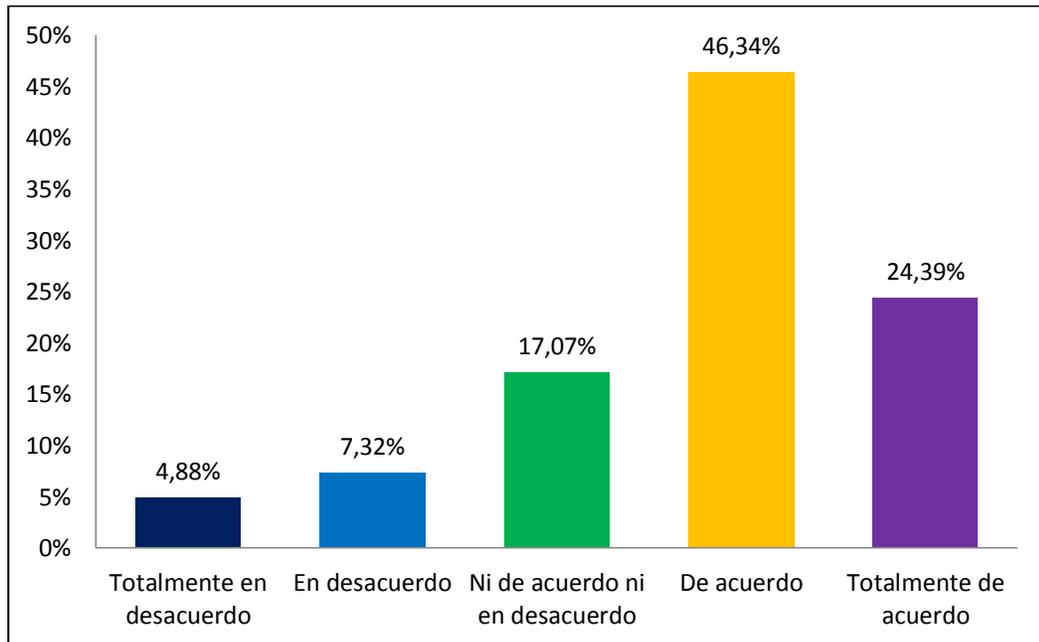
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

De acuerdo con los resultados que se observan en el gráfico, el 75,61 por ciento de los encuestados estuvieron de acuerdo, mientras que el 7,32 por ciento en desacuerdo, tales resultados permiten deducir que el método online reduce gastos en el proceso de reclutamiento, tal como lo dice Cautín (2001:210) “el reclutamiento online a grande rasgos tiene como ventajas en primer lugar una captación mucho mas económica comparada con el sistema tradicional”.

Gráfico N° 9

ÍTEM 9.- El uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento, se ve traducido en ahorro de tiempo en las organizaciones.



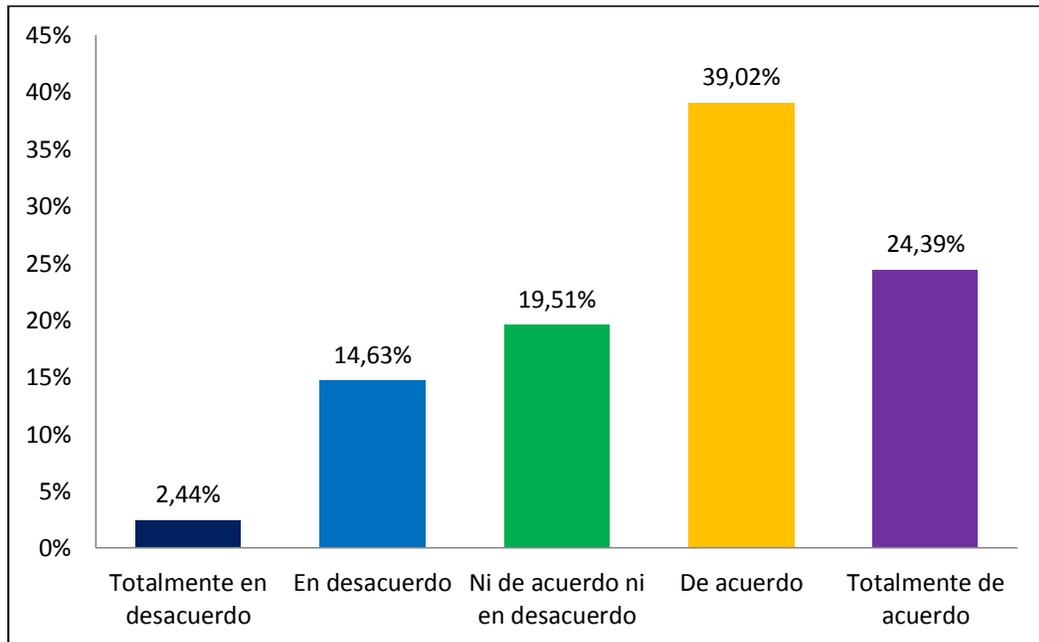
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

Según la manifestación de los encuestados se determinó que el 70,73 por ciento consideran que si existe un ahorro de tiempo, mientras que el 12,20 por ciento esta en desacuerdo, lo que permite deducir que el uso de las redes sociales se ve traducido en ahorro de tiempo para el proceso de reclutamiento como señala Bongiovanni (2005) “mejora los tiempos y costos para las organizaciones en un 40 por ciento”.

Gráfico N° 10

ÍTEM 10.- El uso del método OnLine agiliza las diferentes etapas del proceso de reclutamiento.



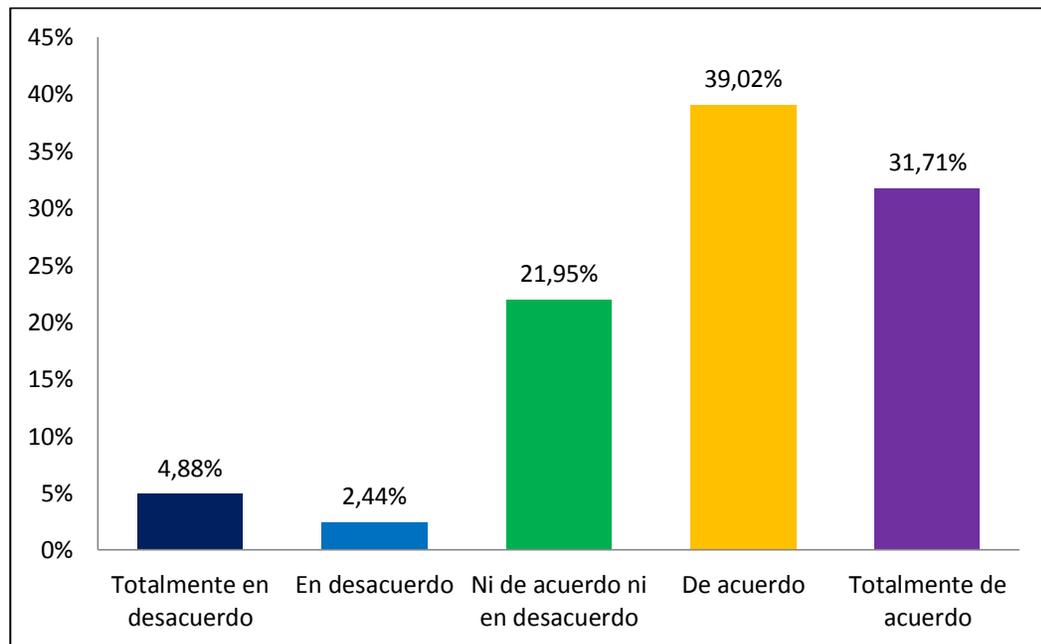
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que un 63,41 por ciento estuvo de acuerdo con el uso del método online, en tanto un 17,07 por ciento en desacuerdo, lo que permite deducir que el uso del método online agiliza las diferentes etapas, pues convierte un proceso laborioso-operativo, en uno estratégico, ágil y menos costoso.

Gráfico N° 11

ÍTEM 11.- El uso de las redes sociales facilita el reclutamiento de personal en el extranjero.



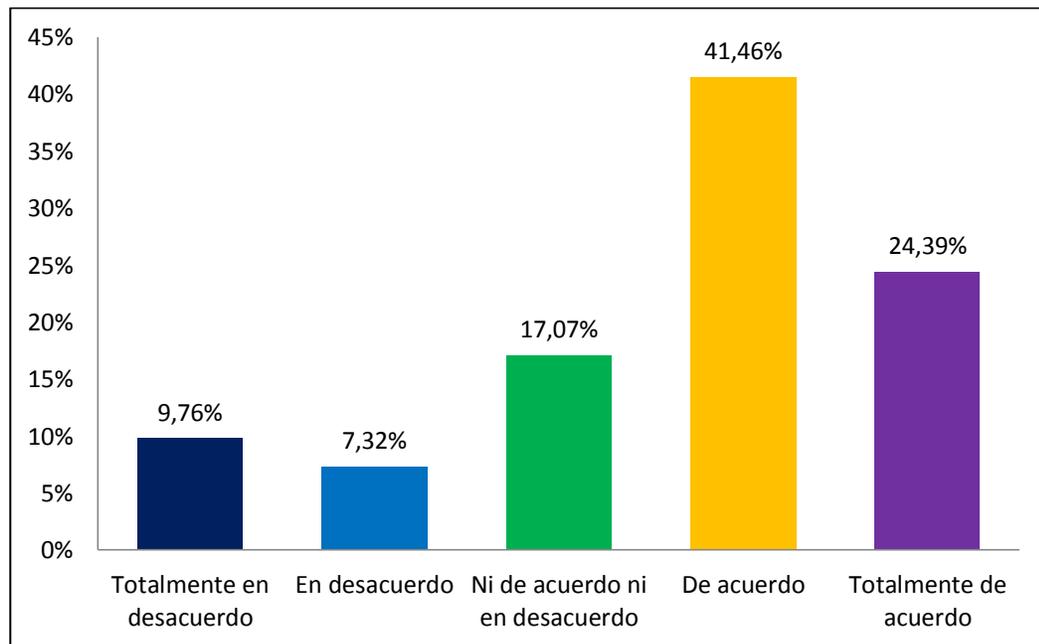
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

Como se puede observar en el gráfico los resultados, el 70,73 por ciento de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo, solamente el 7,32 por ciento en desacuerdo. Se puede deducir que el uso de las redes sociales facilita la búsqueda de profesionales en el exterior, permitiendo obtener una amplia cobertura Nacional e Internacional.

Gráfico N° 12

ÍTEM 12.- El reclutamiento del capital humano OnLine es de fácil acceso para todas las organizaciones.



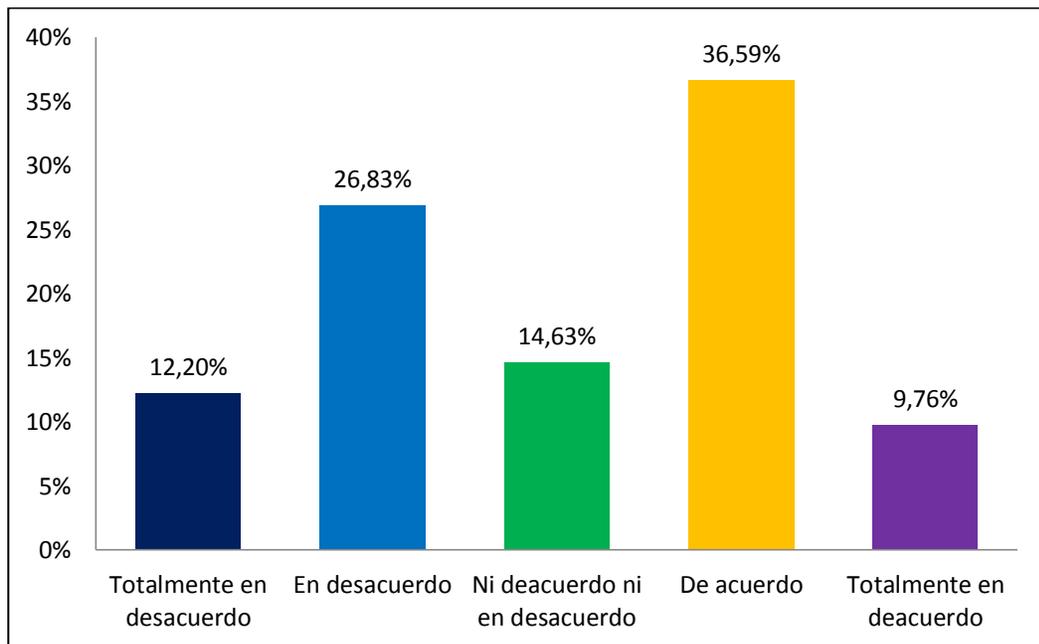
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

Según la manifestación de los encuestados se determinó que un 65,85 por ciento estuvo de acuerdo y un 17,08 por ciento en desacuerdo, ambos resultados permiten deducir que el reclutamiento online es de fácil acceso para todas las organizaciones, puesto que es una nueva tendencia en el mercado laboral.

Gráfico N° 13

ÍTEM 13.- Es ilimitado el tiempo para ofertar puestos de empleo en las redes sociales.



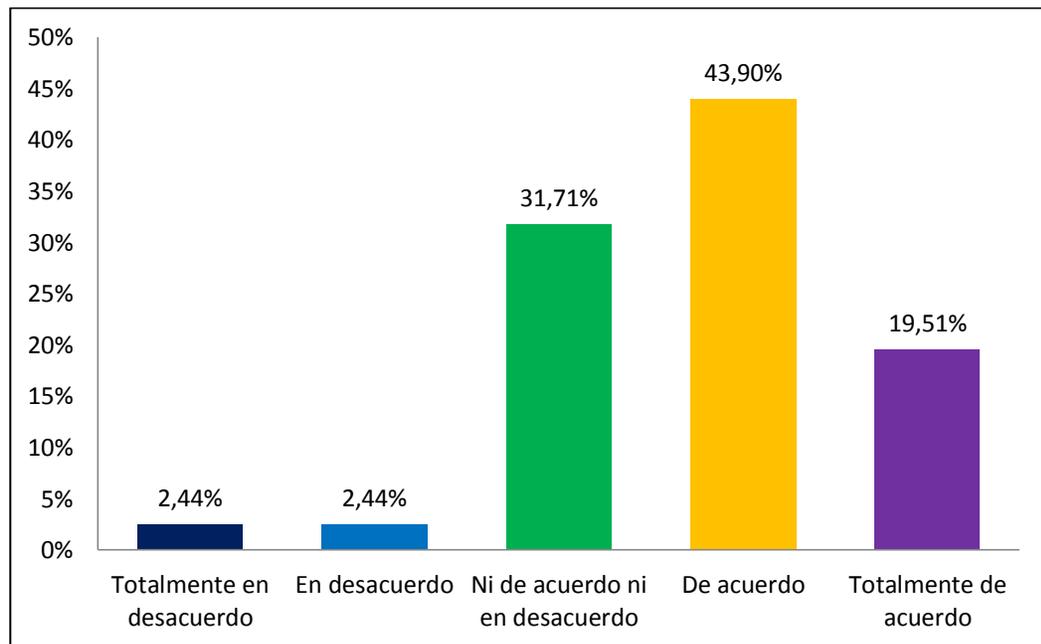
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

Como se puede observar en el gráfico, las opiniones estuvieron divididas, pues el 46,35 por ciento estuvo totalmente de acuerdo que el tiempo es ilimitado ya que las redes sociales permiten ofertar puestos de empleos con mucho más tiempo para anunciarse y su anuncio esta visible continuamente, mientras que el 39,03 por ciento está en desacuerdo a totalmente en desacuerdo con que las redes sociales ofrezcan tiempo ilimitado en cuanto a publicación de ofertas laborales.

Gráfico N° 14

ÍTEM 14.- Es una buena inversión ofertar empleo en las redes sociales.



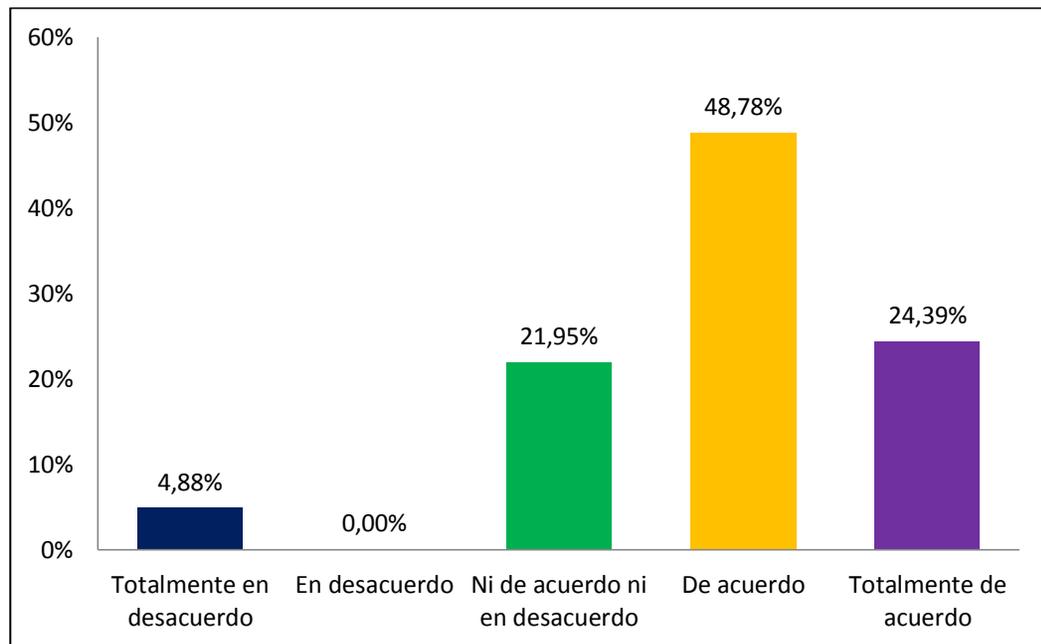
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

El 63,41 por ciento de los encuestados opinaron que están totalmente de acuerdo, mientras que el 31,71 por ciento estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, tales resultados permiten deducir que las organizaciones aprovechan el medio, sin embargo no descartan la opción del método tradicional.

Gráfico N° 15

ÍTEM 15.- Se reduce el tiempo del proceso de reclutar personal al usar el método OnLine.



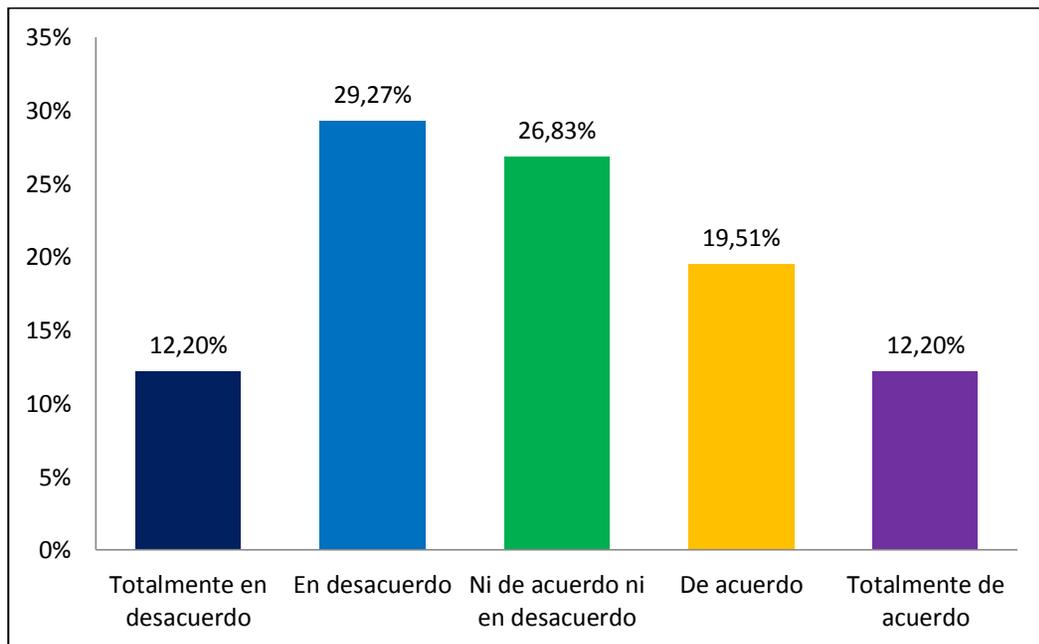
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

En el gráfico se observa que los encuestados que están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el ítems planteado se agrupan en un porcentaje que corresponde al el 73,19 por ciento lo que se traduce en una inclinación a creer que el uso del método OnLine se ve traducido en un ahorro de tiempo al momento de reclutar, por otro lado el 4,88 por ciento optaron por estar totalmente en desacuerdo.

Gráfico N° 16

ÍTEM 16.- Facebook es la red social mas usada para reclutar personal.



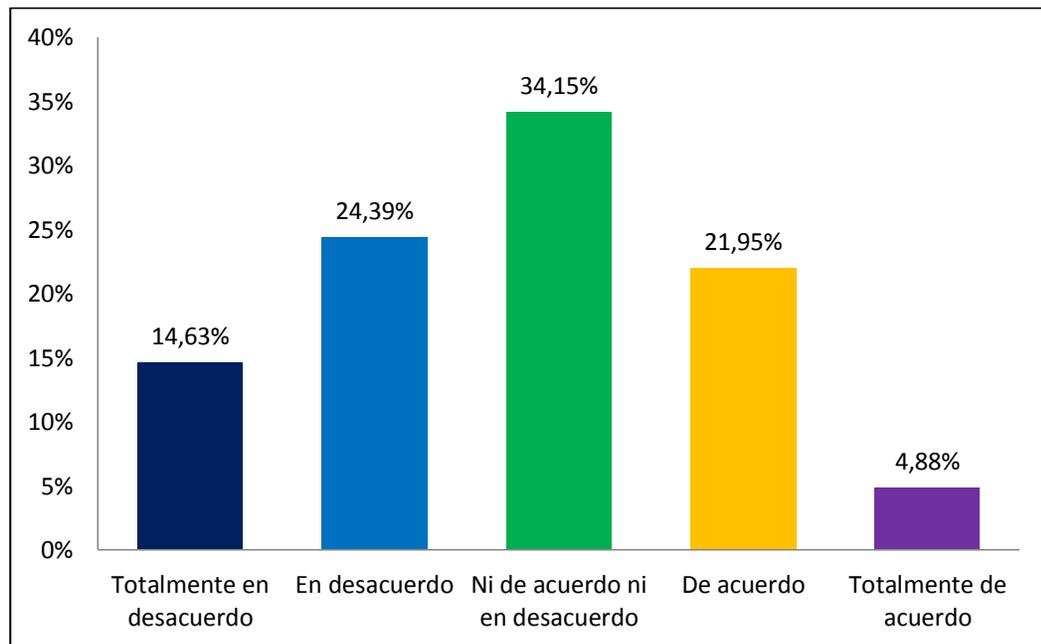
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

En el gráfico se observa que entre la opción En Desacuerdo y Totalmente en desacuerdo agrupo un total de 41.47 por ciento, con lo que se concluye que el Facebook no es la red más usada, aunque existe una pequeña contradicción ya que al realizar una comparación con respecto a la pregunta; Si Ud. Tuviera que usar una red social para reclutar personal para la empresa donde labora actualmente, ¿Cuál usaría? (Ver gráfico C) el cual indica que una mayoría del 49,06 por ciento optó por Facebook.

Gráfico N° 17

ÍTEM 17.- Twitter es la red social mas usada para publicar ofertas de empleo.



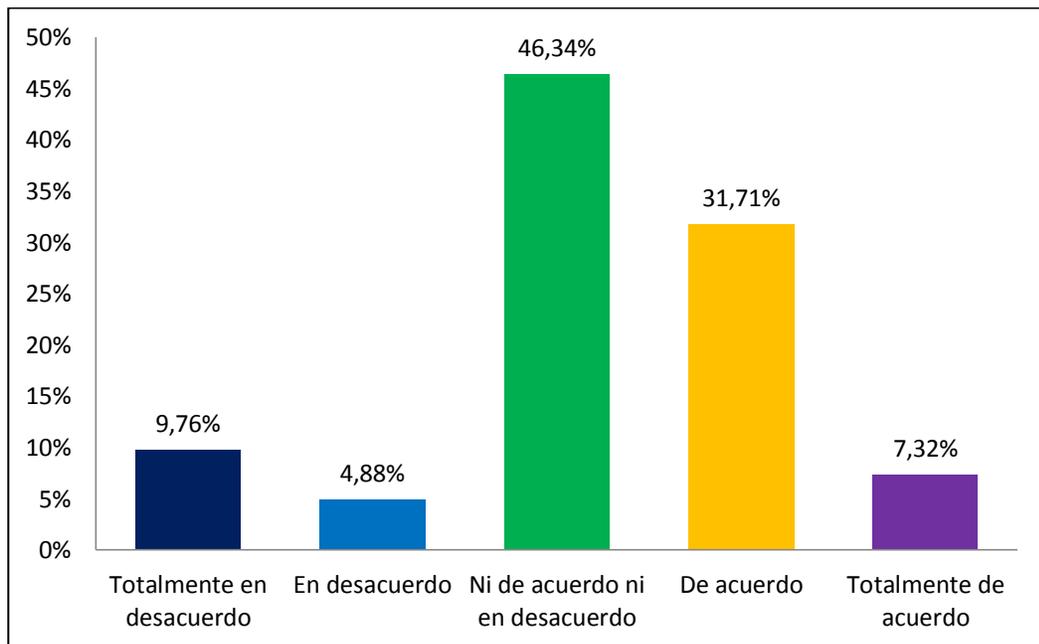
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

El 39.02 por ciento agrupa a los encuestados que concluyeron que la red social Twitter no es la más usada para publicar vacantes de empleo, por otro lado, otro dato representativo es el que corresponde al 34.15% está dirigido a las personas que no estuvieron Ni de acuerdo ni en desacuerdo con el ítems planteado.

Gráfico N° 18

ÍTEM 18.- LinkedIn proporciona postulantes de un perfil profesional para reclutar personal.



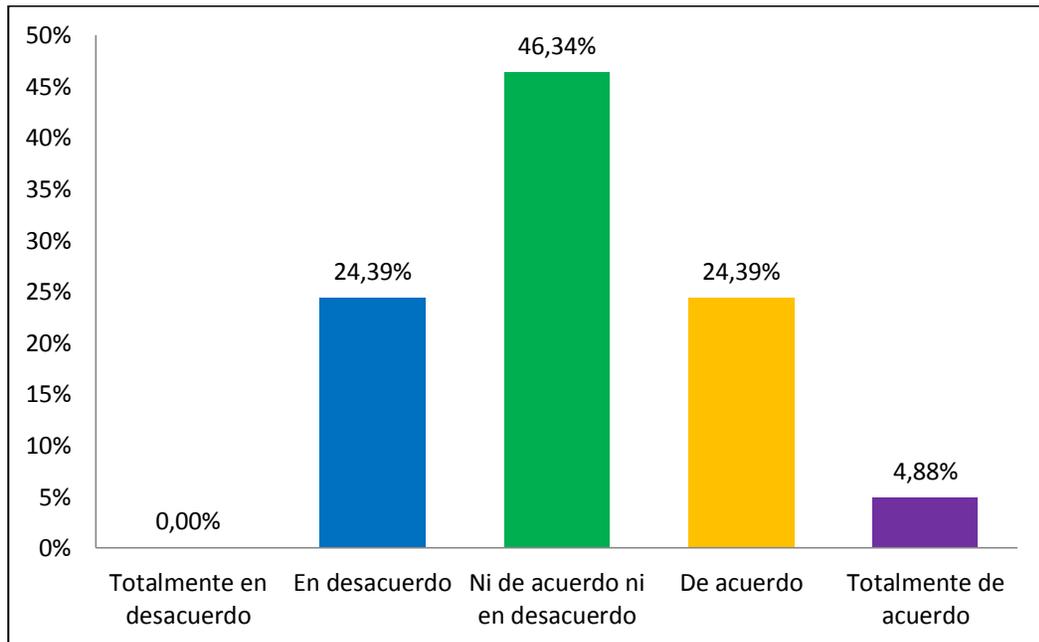
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

El 39.04 por ciento mostro una tendencia a estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la opción de que LinkedIn proporcione postulantes profesionales, lo que reafirma González Acedo y Pérez Aroca (2011: 360) en su libro que LinkedIn “Es la red profesional para la búsqueda de empleo más popular en España que poco a poco ha ido aumentando sus contactos...” Un dato menos representativo pero que vale la pena rescatar es que el 14.64 por ciento opino que esta red no brinda postulantes de perfil profesional para el proceso de reclutamiento.

Gráfico N° 19

ÍTEM 19.- Las redes sociales proporcionan calidad de reclutados para las empresas.



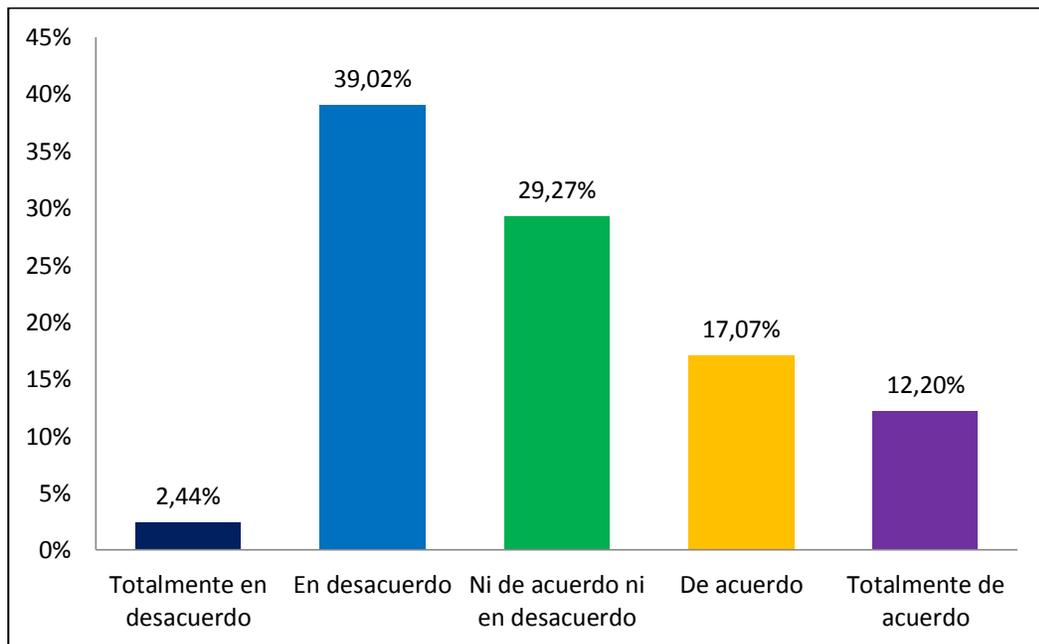
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

En el Gráfico se observa que el 29,27 por ciento mostro una tendencia a estar de acuerdo a totalmente de acuerdo con la opción correspondiente a la efectividad de las redes sociales a la hora de proporcionar calidad en cuanto a los reclutados por las empresas, mientras que el 24,39 por ciento agrupa a los que están en desacuerdo con que las redes sociales ofrezcan el mejor perfil profesional. Sin embargo es interesante destacar de los resultados, que el 53,66% evidencia utilizar las redes sociales.

Gráfico N° 20

ÍTEM 20.- El método de reclutamiento tradicional será sustituido por el uso de las redes sociales.



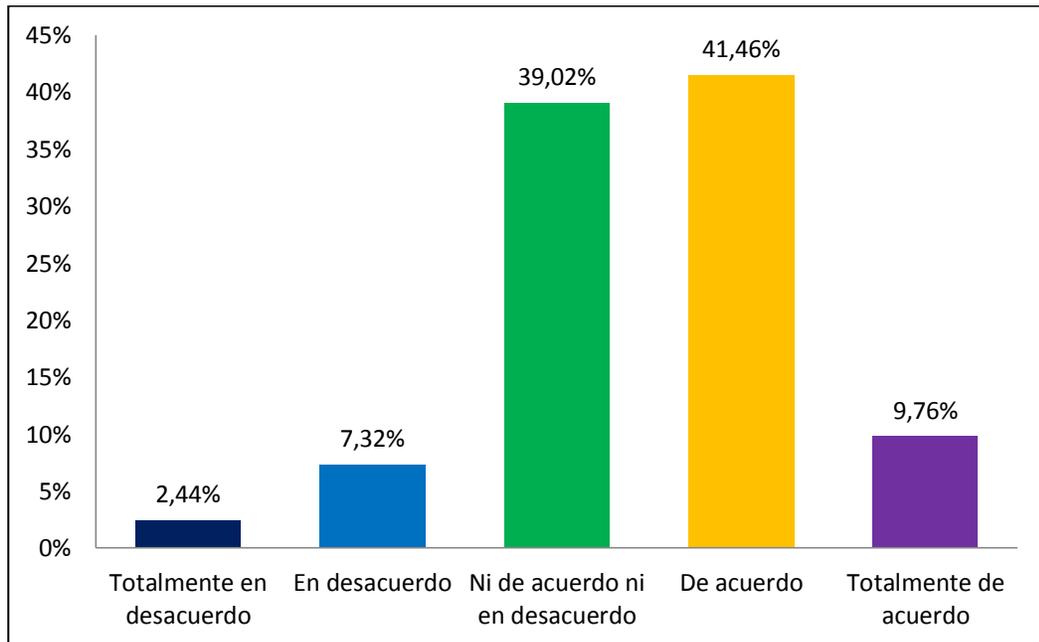
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

En el gráfico se observa que la opción más representativa del total se agrupa en las opciones entre Totalmente en desacuerdo y en desacuerdo la cual corresponde al 41,46 por ciento y concluye que el método tradicional no será sustituido por las redes sociales o también llamado reclutamiento 2.0, por otro lado el 29,27 por ciento corresponde a los encuestados que creen que el método 2.0 desplazara al método tradicional de reclutamiento. De lo anteriormente expuesto se puede concluir que en la medida en que surjan nuevas técnicas de reclutamiento el método tradicional no será sustituido por el contrario se fusionara o trabajara en conjunto con los que vayan emergiendo.

Gráfico N° 21

ÍTEM 21.- Las redes sociales son realmente una herramienta eficaz para el proceso de reclutamiento en las organizaciones.



Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Análisis e Interpretación

En la gráfica se observa que las opciones que agrupan las opciones de acuerdo y totalmente de acuerdo que corresponden al 51,22% están de acuerdo con la premisa correspondiente a que las redes sociales son realmente una herramienta eficaz en el proceso de reclutamiento y selección, es importante destacar que en una menor proporción y con un 9,76 por ciento están las personas que opinan que las redes sociales no son eficaces para el proceso de reclutamiento en las organizaciones. Se deduce que las redes sociales pueden ser útiles como una fuente más de reclutamiento de talento en las organizaciones pero de igual forma es importante trabajar en conjunto con técnicas alternas que permitan fortalecer el proceso.

CONCLUSIONES

A través de la revisión documental y cuestionario aplicado se pudo constatar que el uso de las redes sociales como herramienta para el proceso de reclutamiento online trae consigo un ahorro económico y de tiempo para las organizaciones, y si bien es usado no ha desplazado el método de reclutamiento tradicional.

Se ha evidenciado que la población encuestada conoce y hace uso de las redes sociales por lo que son muy pocos los que muestran resistencia a la incorporación de nuevos métodos de reclutamiento, de acuerdo al análisis de los resultados se puede constatar que existe un alto porcentaje dispuesto a utilizar esta nueva técnica.

Las redes sociales más conocidas para reclutar personal son Facebook, Twitter y LinkedIn, por lo tanto la más utilizada para el proceso de reclutamiento resultó ser LinkedIn (Ver gráfico 18), siendo esta la principal red profesional a nivel mundial y por lo tanto, en teoría, la opción más lógica para la búsqueda de empleo a través del reclutamiento 2.0 y cuenta con uno de los reconocimientos más altos entre las otras opciones estudiadas. Sin embargo las opciones de Facebook y Twitter mostraron números equivalentes y contradictorios en los gráficos (C), (16) y (17), por ser redes sociales con más usuarios inscritos a nivel mundial y utilizadas por los profesionales encargados del reclutamiento del capital humano.

El uso de las comunidades virtuales agiliza el proceso de reclutamiento, al igual que es de fácil acceso y supera las barreras geográficas ya que se transmite información en tiempo real en la que el empleador y el postulado pueden intercambiar datos, además de esto el contratante puede publicar sin límite en cuanto vencimiento de tiempo con respecto a la publicación. Tener perfiles en diferentes redes sociales es algo gratuito, publicar una oferta de empleo en estos medios es más barato que hacerlo únicamente en un portal de empleo, ya que puedes llegar a un mayor número de candidatos al ser esta compartida por muchas personas. Es importante destacar que a mayor cantidad de candidatos más amplia se volverá el abanico de opciones para el reclutamiento permitiendo de esta forma elegir a la persona más apta para la vacante ofertada, además se puede conocer al candidato de una manera más cercana ya que por ser una red social se accede a información más personal que de algún modo permite evaluar características propias de la persona que se postula, se puede apreciar las reacciones y receptividad de los postulados en tiempo real.

En conclusión las redes sociales permiten optimizar el proceso de principio a fin haciendo que éstas sean más efectivas en cuanto ahorro de tiempo, costos y que incluso permitan crear una aproximación muy estrecha entre la persona y la empresa que oferta el puesto, además se puede manejar una cantidad de datos que nunca se hubiesen obtenido usando métodos tradicionales, las comunidades virtuales son una herramienta que entre sus innumerables ventajas están la adaptación que tienen independientemente del tipo de organización; la confidencialidad es otro aspecto de preocupación para los usuarios de este tipo de herramienta, es importante destacar que la mayoría de los encuestados estuvieron de acuerdo al momento de señalar que el reclutamiento OnLine conserva la

confidencialidad. La veracidad de la información suministrada mediante las redes sociales es otro aspecto que preocupa de alguna forma a los usuarios ya que por ser una red pública se cree pueda ser manipulada la veracidad de los datos manejados, de aquí que radique la importancia de ser minuciosos a la hora de comprobar lo que se suministre por esta vía, ya que de ello depende la efectividad del reclutamiento.

Una manera de comprobar la veracidad de los datos suministrados por el postulado, es la exigencia de documentos que soporte la información correspondiente a la identidad de la persona, el nivel educativo, experiencia laboral, referencias personales y laborales, entre otros. Al respecto también comenta, el gerente general de Officenet, Piccioli (2007), asegura que:

Utiliza los grandes buscadores para obtener información de los candidatos. En poco tiempo más la historia laboral de un profesional estará en la Internet, podrá ser vista en Google o Yahoo, En tanto, las referencias laborales, además de corroborarse vía e-mail o por contactos telefónicos, se complementarán con el uso de la web. (p. 1)

La investigación determinó que en la población encuestada, uno de cada cinco profesionales recurriría a la social media para el reclutamiento de personal. Sin embargo, los encargados del departamento de recursos humanos seleccionan los potenciales candidatos utilizando una combinación entre el método tradicional y el Reclutamiento 2.0 de manera que nuestra investigación arrojó claramente que las personas usarían las siguientes redes sociales para reclutar personal quedando LinkedIn con un 22,64%, Twitter

28,30% y, en mayor frecuencia, Facebook 49,06%, lo que nos permite destacar que los avances en el área de las comunicaciones también ejercen su influencia en el campo del reclutamiento de personal y es así que las nuevas tecnologías, permiten mejorar la profesionalización de los procesos sin dejar de lado el método tradicional.

En fin el mercado laboral crece paulatinamente y mientras se mantenga este ritmo de crecimiento, con el tiempo, los anuncios y propuestas serán más precisos en la social media y quienes se postulen cumplirán con los requisitos solicitados. Y se conseguirá, poco a poco mayor confianza entre las partes y una mejor calidad de empleo.

RECOMENDACIONES

La búsqueda de postulantes a través de la Red, de manera proactiva en medios como LinkedIn, Facebook, o Twitter, ofrece una excelente posibilidad de lograr un alcance muy amplio y de multiplicar el número de solicitudes recibidas en tiempos muy cortos. Esta tendencia permite atraer nuevos talentos, conocerlos y mostrarles el ámbito en el que podrán desarrollarse. Con el uso de las redes sociales, la empresa dispone de mucho mas espacio para anunciarse y está visible continuamente.

Pero para hacer de ello una buena herramienta y no morir en el intento, se presentan algunas recomendaciones que permitan un impacto en el proceso de reclutamiento 2.0:

- ✓ Impulsar estrategias en las redes sociales para generar marca empleadora y captar el capital humano.
- ✓ Mantener actualizados el perfil de la empresa en las redes sociales, esto crea cierto atractivo a los postulantes.
- ✓ Proporcionar una amplia cobertura. Nacional e Internacional.
- ✓ Adaptarse al nuevo escenario de las redes sociales, para aprovechar las muchas ventajas que estas pueden aportar. formando al personal encargado del subsistema de provisión en el uso profesional de las redes sociales y el marketing.

- ✓ Implementar redes sociales corporativas y hacer de ellas una cultura organizacional, fomentando las relaciones interpersonales, la participación y la colaboración.
- ✓ Hacer de las redes sociales, una herramienta indispensable para el reclutamiento del capital humano, y fusionarla con el método tradicional.
- ✓ Tener presencia activa en todas las redes sociales.
- ✓ Realizar juegos interactivos, que permitan captar la atención de posibles postulantes.
- ✓ Colgar foros de discusión para atraer perfiles digitales.
- ✓ Crear hashtag en Twitter que atraigan la mayor cantidad de seguidores.
- ✓ Contestar en lo posible la mayor cantidad de comentarios, siendo positivos y con buen lenguaje.
- ✓ Tratar de transformar clientes en fans y brindarles la posibilidad de unirse a su organización.

Si bien estas recomendaciones no garantizan el postulante perfecto para el cargo, si asegura una buena práctica de reclutamiento 2.0, y generar ideas que optimicen el proceso de reclutamiento, mostrando resultados que se traducen en eficiencia, eficacia, disminución de costos y ahorro de tiempo para las organizaciones.

LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avola, Victoria. Torres, Génesis. (2005). **Fortalezas y debilidades del uso de internet como herramienta para la optimización del proceso de reclutamiento y selección de personal caso: Empresa Frigorífico Canarias, S.R.L.** Trabajo de Grado para optar por el título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Bohlander, Sherman y Snell (2001) **Administración de Recursos Humanos.** Thomson Editores, S.A, quinta edición, México.
- Bravo, Restituto (1988) **Técnicas de Investigación Social.** Editorial Paraninfo. Madrid, España.
- Castell, Manuel (1999) **Era de la Información.** Zahar Editores. Rio de Janeiro.
- Cautin, Mario (2001). **Reclutamiento Online. Actualidad futurista.** Ediciones Morata S.L; Madrid. España.
- Chiavenato, Idalberto (2000). **Introducción a la teoría general de la Administración.** Editorial Mc Graw Hill, Quinta edición. Colombia.
- Chourio, José (1987). **Estadística I.** Editorial Panamo, Venezuela.
- De Almeida Luis; Martínez, Alejandro (2012). **Conocimiento y uso de las redes sociales como herramienta para la búsqueda de oportunidades de empleo.** Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Escobar, Iris. Pacheco, Alejandra. (2003). **Reclutamiento y selección métodos tradicionales vs Mercados virtuales de trabajo caso: GOODYEAR DE VENEZUELA, C.A.** Trabajo de grado para optar por el título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Gates, Roger (2005). **Investigación de Mercados.** Thomson Editores s.a. México.

Godoy, Yoraima. Lovera, Raíza. (2002). **Importancia del uso de la herramienta de Reclutamiento online para la captación de personal en la empresa Montana Grafica Convepal, C.A.** Trabajo de Grado para optar por el título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Venezuela.

González Acedo, José. Pérez Arocha, Rosario (2011). **Formación y orientación laboral.** Ediciones Parinfos s.a. España.

Hernández, Héctor (2000). **Metodología de la Investigación.** Mc Graw Hill. México.

Holguín, Fernando Hayashi, Laureano (1993) **Elementos de Muestreo y correlación.** UNAM México.

Hurtado, Iván y Toro, Josefina (1999) **Paradigmas y métodos de Investigación en Tiempos de Cambios.** Epistemes consultores Asociados C.A. Venezuela.

Silva, María Brain, María (2006) **Validez y Confiabilidad del estudio socioeconómico.** Formación Gráfica s.a. México D.F.

Méndez (1992). **Metodología.** Mc Graw Hill. México

Mendieta, Jorge (2002) **Análisis de redes Aplicación en Ciencias Sociales**. Editorial María Ochoa, Argentina.

Mingrone, Patricia (2007) **Metodología del Estudio Eficaz**. Editorial Bonum, Segunda edición. Buenos Aires, Argentina.

Serrano, José (1995) **Sistemas de Información y Tecnología**. Editorial Rama, Madrid.

Watts, Duncan (2003). **Six Degrees: The Science of a Connected Age** (1er ed.). Londres: Editorial Radom House.

LISTA DE REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Bongiovanni, Enzo (2005) **De las teorías a las Buenas Prácticas**. Portal Web Disponible: <http://blog.talaentia.com/2012/03/20/reclutamiento-y-seleccion-2-0-buenas-practicas-y-recomendaciones/> Marzo 20.
- Boyd, Danah y Ellison, Nicole (2007). **Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship**. Libro en línea. Disponible: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.73.8091&rep=epl&type=pdf>. Julio, 05.
- Cepeda, Raúl (2001) **Las Nuevas Tecnologías y el Brasil**. Portal web, Disponible: <http://www.cibersociedad.rediris.es/congreso/index.html>. Abril 24.
- Colomar, Daniel (2010). **Reclutamiento 2.0 ¿Cómo están utilizando las redes profesionales?** Portal web. Disponible: <http://www.equiposytalento.com/tribunas/xing-espana/un-ano-del-foro-reclutamiento-20-como-se-estan-utilizando-las-redes-profesionales/> Junio 14
- Guerrero, Leonor (2011) **Reclutamiento online: ¿hacia dónde se dirige?** Portal Web. Disponible: <http://www.infocapitalhumano.pe/informe-especial.php?id=3&t=reclutamiento-on-line-hacia-donde-se-dirige>. Diciembre 07
- Piccioli, Leo (2007) **Selección virtual, lo último en reclutamiento laboral**. Portal Web. Disponible: <http://www.iprofesional.com/notas/53217-Seleccion-virtual-lo-ultimo-en-reclutamiento-laboral.html> Noviembre 07

Rodríguez, Gabriela (2011) **Reclutamiento online: ¿hacia dónde se dirige?** Portal Web. Disponible: <http://www.infocapitalhumano.pe/informe ESPECIAL.php?id=3&t=reclutamiento-on-line-hacia-donde-se-dirige>. Diciembre 07

Tejerina, Nicolás (2006). **77% de la oferta laboral local se refugia en la web.** Diario online Universidad de Carabobo. Disponible: http://boletin.uc.edu.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2348%3A77-de-la-oferta-laboral-local-se-refugia-en-la-web&Itemid=12. Agosto 12.

ANEXOS

Anexo A Versión Online

encuesta online - Tesis de Grado INSTRUMENTO: Cuestionario OnLine ELABORADO POR: Bravo Maira, Sumoza Onel, Pino Bismar TUTOR: Emma Argüello - Google Chrome

www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=1429942&MT=X#Inicio

Vista previa de la encuesta. Las respuestas no se almacenan. El link definitivo se encuentra en "Links a encuesta"



Tesis de Grado INSTRUMENTO: Cuestionario OnLine ELABORADO POR: Bravo Maira, Sumoza Onel, Pino Bismar TUTOR: Emma Argüello

Abandonar-> Continuaré más tarde

1.- EL USO DE LAS REDES SOCIALES, EN EL ÁREA DE RECLUTAMIENTO COMO HERRAMIENTA ÚTIL PARA EL AHORRO ECONÓMICO Y DE TIEMPO EN LAS ORGANIZACIONES

Este cuestionario pretende recoger la opinión de los licenciados en Relaciones Industriales encargados del proceso de reclutamiento de capital humano que estén afiliados a la página de Relaciones Industriales de Venezuela en Facebook.

*1. Por Favor indique en que intervalo se encuentra Ud. según su edad.

De 20 a 30 años
 De 31 a 40 años
 De 41 años en adelante

*2. Tilde el método que utiliza para reclutar capital humano dentro de la organizacion donde Ud. se desempeña:

Tradicional OnLine Mixto Otros

*3. Si Ud. tuviera que usar una Red Social para reclutar personal para la empresa donde labora actualmente, ¿cual usaría? considerando la inversión y el presupuesto utilizado por la empresa donde trabaja

LinkedIn **facebook** **twitter**

LinkedIn Facebook Twitter

Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013)

Anexo A Versión Online

encuesta online - Tesis de Grado INSTRUMENTO: Cuestionario OnLine ELABORADO POR: Bravo Maira, Sumoza Onel, Pino Bismar TUTOR: Emma Argüello - Google Chrome

www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=1429942&MT=X#Inicio

***3. Si Ud. tuviera que usar una Red Social para reclutar personal para la empresa donde labora actualmente, ¿cual usaría? considerando la inversión y el presupuesto utilizado por la empresa donde trabaja**





LinkedIn Facebook Twitter

***4. Lea con detenimiento, y tildе la opción que corresponda a su apreciación.**

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1) La adaptación de las empresas a las nuevas técnicas de reclutamiento se lleva de una manera eficaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) La adaptación de las empresas a las nuevas técnicas de reclutamiento se lleva de una manera efectiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) El método de Reclutamiento OnLine es útil para todo tipo de organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) El reclutamiento OnLine conserva la confidencialidad de la información.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) El uso de las redes sociales maximiza la calidad de los resultados en el proceso de reclutamiento y selección.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Es confiable la información suministrada mediante las redes sociales, para el proceso de reclutamiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Reclutar Capital humano mediante el uso de las redes sociales disminuye costos en las organizaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Existe una disminución de gastos al reclutar personal usando en el método OnLine.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) El uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento, se ve traducido en ahorro de tiempo en las organizaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) El uso del método OnLine agiliza las diferentes etapas del proceso de reclutamiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) El uso de las redes sociales facilita el reclutamiento de personal en el extranjero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) El reclutamiento del capital humano OnLine es de fácil acceso para todas las organizaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) Es ilimitado el tiempo para ofertar puestos de empleo en las redes sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) Es una buena inversión ofertar empleo en las redes sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) Se reduce el tiempo del proceso de reclutar personal al usar el método OnLine.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16) Facebook es la red social mas usada para reclutar personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17) Twitter es la red social mas usada para publicar ofertas de empleo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18) LinkedIn proporciona postulantes de un perfil profesional para reclutar personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Las redes sociales proporcionan calidad de recludados para las empresas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) El método de reclutamiento tradicional será sustituido por el uso de las redes sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21) Las redes sociales son realmente una herramienta eficaz para el proceso de reclutamiento en las organizaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

100%

Encuestafacil.com no es responsable de ningún contenido enviado y/o incluido en esta encuesta.

Crea gratis tus encuestas online encuestafacil.com

¿Necesita tu empresa una red privada corporativa?. Prueba makeanet.com

Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013) (Continuación)

Anexo B
Versión Impresa



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
CAMPUS BÁRBULA



EL USO DE LAS REDES SOCIALES, EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE CAPITAL HUMANO, COMO HERRAMIENTA ÚTIL PARA EL AHORRO ECONÓMICO Y DE TIEMPO EN LAS ORGANIZACIONES

Fecha: 21/01/2013

Este cuestionario pretende recoger la opinión de los licenciados en Relaciones Industriales encargados del proceso de reclutamiento de capital humano que estén afiliados a la página de Relaciones Industriales de Venezuela en Facebook.

Por Favor Indique:

Edad: _____

Cargo que Ocupa: _____

Tilde el método que utiliza para reclutar y seleccionar personal:

Tradicional: OnLine: Mixto: Otros:

Lea con detenimiento, seleccione con una (X) la opción que corresponda a su apreciación.

#	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	La adaptación de las empresas a las nuevas técnicas de reclutamiento se lleva de una manera eficaz.					
2	La adaptación de las empresas a las nuevas técnicas de reclutamiento se lleva de una manera efectiva.					
3	El método de Reclutamiento OnLine es útil para todo tipo de organización.					
4	El reclutamiento OnLine conserva la confidencialidad de la información.					
5	El uso de las redes sociales maximiza la calidad de los resultados en el proceso de reclutamiento y selección.					
6	Es confiable la información suministrada mediante las redes sociales, para el proceso de reclutamiento.					
7	Reclutar Capital humano mediante el uso de las redes sociales disminuye costos en las organizaciones.					
8	Existe una disminución de gastos al reclutar personal usando en el método OnLine.					

#	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
9	El uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento, se ve traducido en ahorro de tiempo en las organizaciones					
10	El uso del método OnLine agiliza las diferentes etapas del proceso de reclutamiento.					
11	El uso de las redes sociales facilita el reclutamiento de personal en el extranjero					
12	El reclutamiento del capital humano OnLine es de fácil acceso para todas las organizaciones.					
14	Es ilimitado el tiempo para ofertar puestos de empleo en las redes sociales.					
15	Es una buena inversión ofertar empleo en las redes sociales					
16	Se reduce el tiempo del proceso de reclutar personal al usar el método OnLine.					
17	Facebook es la red social mas usada para reclutar personal.					
18	Twitter es la red social mas usada para publicar ofertas de empleo.					
19	LinkedIn proporciona postulantes de un perfil profesional para reclutar personal.					
20	Las redes sociales proporcionan calidad de reclutados para las empresas.					
21	El método de reclutamiento tradicional será sustituido por el uso de las redes sociales.					
22	Las redes sociales son realmente una herramienta eficaz para el proceso de reclutamiento en las organizaciones.					

¿Si Ud. tuviera que usar una **Red Social** para reclutar personal para la empresa donde labora actualmente cual usaría, considerando la inversión y el presupuesto utilizado por la empresa donde trabaja?

Gracias por su colaboración...

Anexo C Coeficiente de Alpha de Cronbach

Instrumento de recolección de datos del Trabajo de Grado Titulado: "El uso de las redes sociales, en el proceso de reclutamiento, como herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en las organizaciones".

ITEMS/ CLIENTES	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	TOTAL
cliente 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	22
cliente 2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	27
cliente 3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	37
cliente 4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	39
cliente 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	1	2	2	2	3	43
cliente 6	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	49
cliente 7	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	51
cliente 8	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	53
cliente 9	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	54
cliente 10	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	54
cliente 11	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	59
cliente 12	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	61
cliente 13	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	63
cliente 14	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	63
cliente 15	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	2	3	64
Varianza	0,4571	0,5238	0,0667	0,8286	0,5524	0,4095	1,1238	1,1238	0,9238	0,4095	0,8381	0,9524	0,2381	0,3143	0,8571	0,2381	0,2571	0,8095	0,2381	0,0667	0,3810	11,6095
Total Suma																						173,07
Alpha de Cronbach																						0,98

Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013)

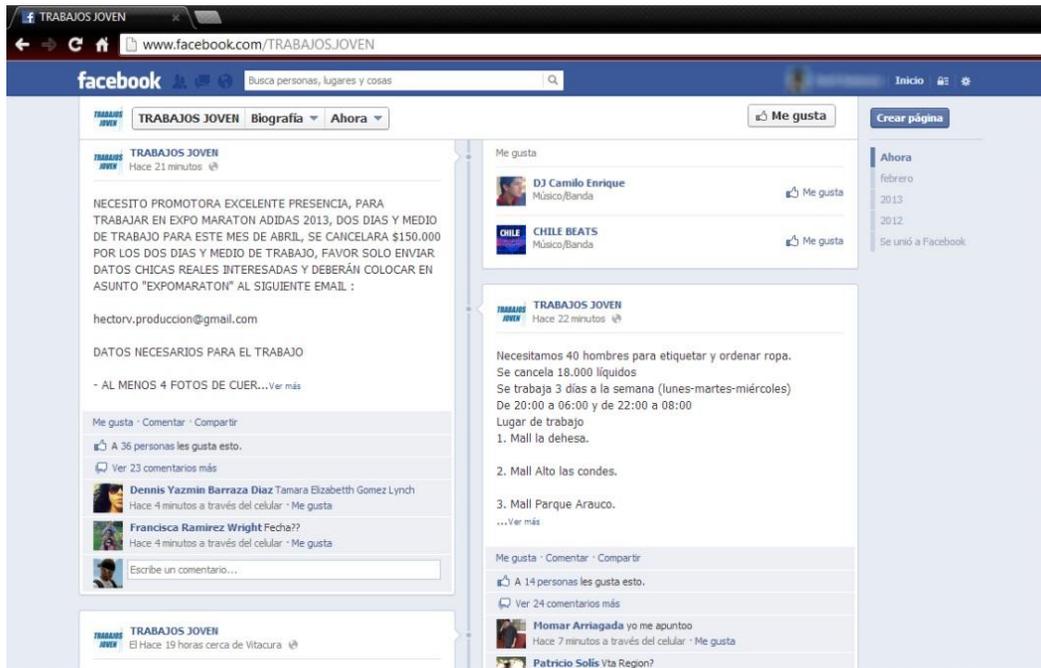
Formula:
$$Alpha = \frac{K}{K-1} \times 1 - \left(\frac{\sum S^2}{ST^2} \right)$$

RANGO DE REFERENCIA	
MUY ALTA	0,81-1,00
ALTA	0,81-1,01
MODERADA	0,81-1,02
BAJA	0,81-1,03
MUY BAJA	0,81-1,04

Se trabajó con una muestra piloto de 15 pruebas, analizándose los ítems, cuya escala de medición es tipo Likert. Y que en total fueron 21 ítems. Existe una correspondencia muy alta entre las respuestas del ítem, lo que significa que es un instrumento confiable, ya que el resultado se encuentra dentro de los parámetros establecidos como son 0 y 1, en donde se considera un instrumento confiable aquel que sea mayor o igual a 0,6.

Anexo D

OFERTAS DE EMPLEO DESDE FACEBOOK



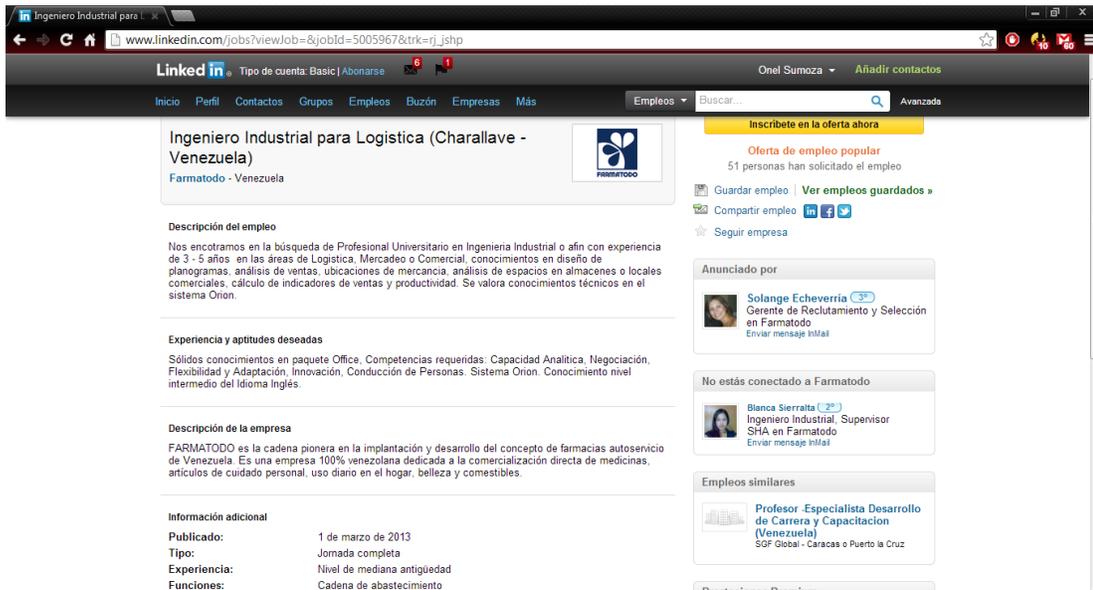
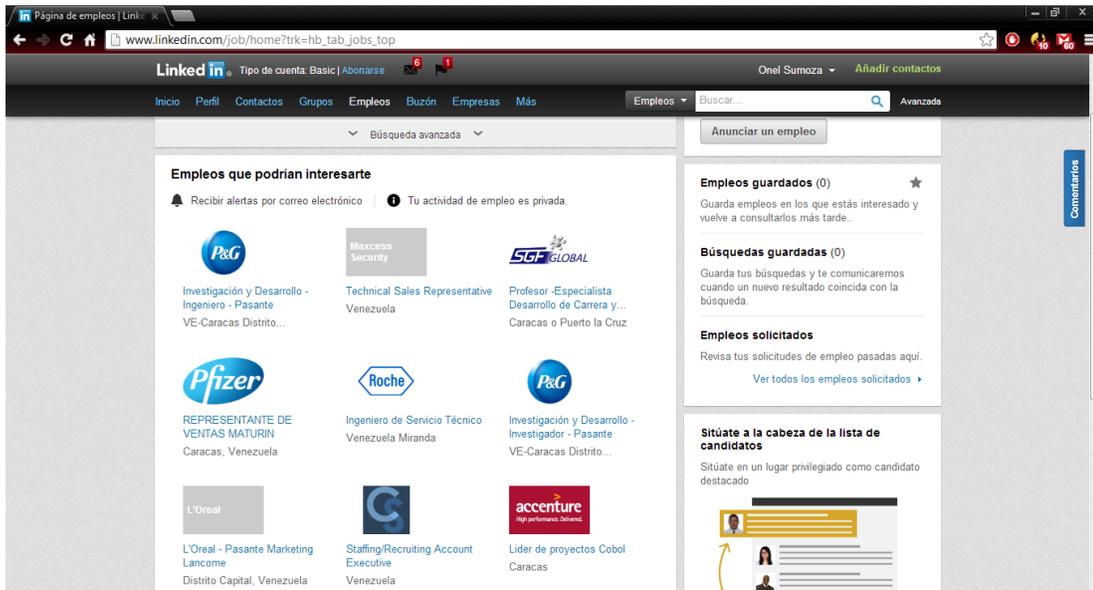
Anexo E

OFERTAS DE EMPLEO DESDE TWITTER



Anexo F

OFERTAS DE EMPLEO DESDE LINKEDIN





UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



EL USO DE LAS REDES SOCIALES, EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, COMO HERRAMIENTA ÚTIL PARA EL AHORRO ECONÓMICO Y DE TIEMPO EN LAS ORGANIZACIONES

Tutora: Mg. Emma Argüello
Línea de Investigación: Mercados Laborales

Autores:

Bravo Maira
Pino Bismar
Sumoza Onel

Venezuela. Bárbula, Mayo 2013

CAPÍTULO I

El Problema

- **Planteamiento del Problema.**
- **Formulación.**
- **Objetivo General.**
- **Objetivo Específicos.**
- **Justificación**



Objetivo General

Analizar el uso de las redes sociales, con el fin de determinar si es una herramienta útil para el ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento de capital humano, utilizado por los profesionales encargados de esta actividad e inscritos en el colegio de Relaciones Industriales del Edo. Carabobo.



Objetivo Específicos

- ✓ Describir las técnicas de reclutamiento de capital humano más utilizadas en la Gestión de Talento Humano.
- ✓ Identificar fortalezas y debilidades que tienen las redes sociales con respecto a los mecanismos tradicionales de reclutamiento del capital humano.



- ✓ Determinar si las redes sociales son verdaderamente una técnica de ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento de capital humano.

Justificación

- Aporte Académico.
- Conocimiento
- Metodología investigativa
- Competencias
- Soporte para futuras investigaciones.



CAPÍTULO II

Marco Teórico

ANTECEDENTES

Godoy, Yoraima; Lovera Raíza (2002). **Importancia del uso de la herramienta de reclutamiento y selección Online para la captación de personal en la empresa Montana Gráfica CONVEPAL, C.A.** Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

Escobar, Iris; Pacheco, Alejandra (2003). **Reclutamiento y Selección: Métodos tradicionales vs Mercados virtuales. Caso: Goodyear de Venezuela, C.A.** Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

De Almeida Luis; Martínez, Alejandro (2012). **Conocimiento y uso de las redes sociales como herramienta para la búsqueda de oportunidades de empleo.** Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado

Referente Teórico

- Ludwig Von Bertalanffi
- Proceso de Administración
- Derivan Varios Modelos
- Una entrada un proceso y una salida.
- Visión sistemática de los procesos.

Teoría de Sistemas



- Duncan J. Watts
- Describe las teóricas de redes sociales.
- Una Premisa de 6 pasos.
- Cadena de conocidos.
- Ventajas para el proceso de reclutamiento.

Teoría de los 6 grados



Bases Teóricas



*Administración de los Recursos Humanos
(ARH)*



Reclutamiento Online



La Internet en el subsistema de provisión



Redes Sociales

CAPÍTULO III

Marco Metodológico

NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN



**Diseño y
Tipo de Investigación**

EXPLORATORIA - DESCRIPTIVA

Marco Metodológico

ESTRATEGIA METODOLÓGICA



Revisión y Análisis Documental



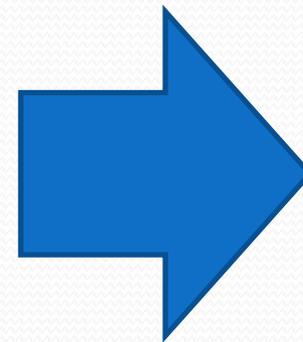
Consultas de Trabajos de Grado



Información Virtual

Población y Muestra

200 Licenciados encargados del proceso de reclutamiento e Inscritos en el colegio de RI del Edo. Carabobo.



750
Registrados

**MUESTRA
INTENCIONAL 20% =**

41
Lcdos. En RRII

Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

La Encuesta



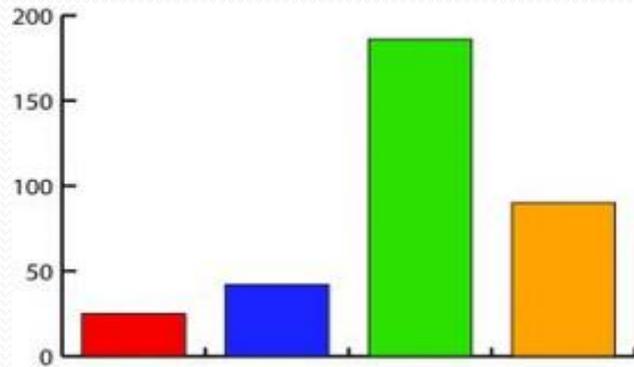
facebook



Cuestionario

Técnicas de Análisis de Datos

Elementos de la estadística descriptiva



Gráficos de Barras

Apreciar con claridad los

Resultados



Validación del Instrumento

Criterio de Juicio de Expertos



2

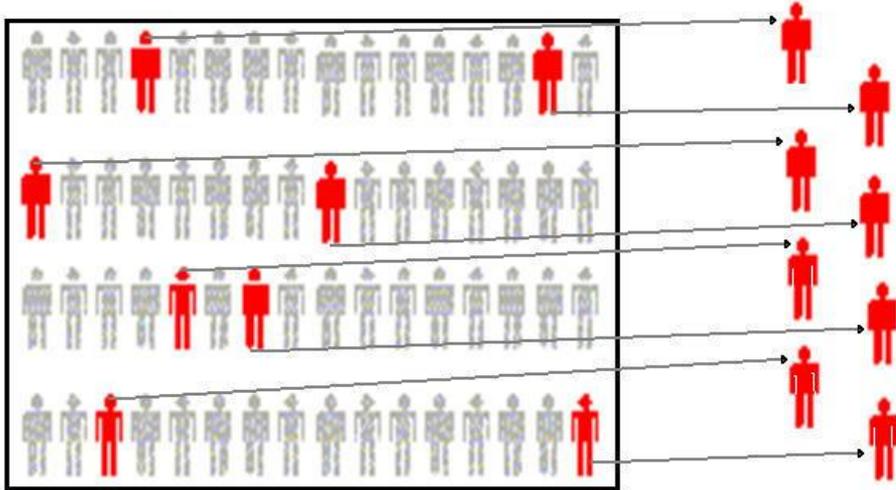
**En el Área de Reclutamiento
Y Selección de Personal**

1

**Área de Informática y
uso de las redes sociales**



Confiabilidad de Los Instrumentos



**LA
MUESTRA
15** Piloto
Encuestados

**Coeficiente
Alpha de Cronbach**

0,98

Confiable

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times 1 - \left(\frac{\sum s^2}{ST^2} \right)$$

CAPÍTULO IV

Análisis e Interpretación de los Resultados

LA MUESTRA Intencional **41**

Lcdos. en RI, encargados del proceso de reclutamiento e inscritos en el colegio de Relaciones Industriales del Edo. Carabobo

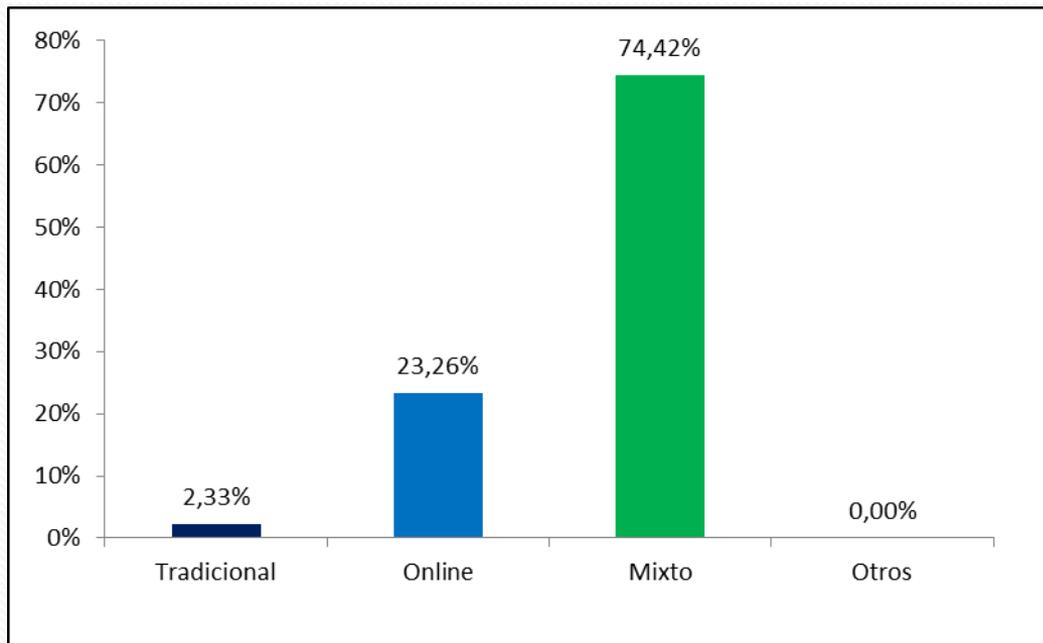
Con los datos obtenidos se procedió a realizar una serie de tablas y gráficos de carácter estadístico, donde están presentadas en forma de porcentajes las respuestas dadas por la muestra de cada ítem.



Método de Reclutamiento

más usada en la Gestión de Talento Humano

ÍTEM B.- Tilde el **método** que utiliza para reclutar capital humano dentro de la organización donde Ud. Se desempeña.



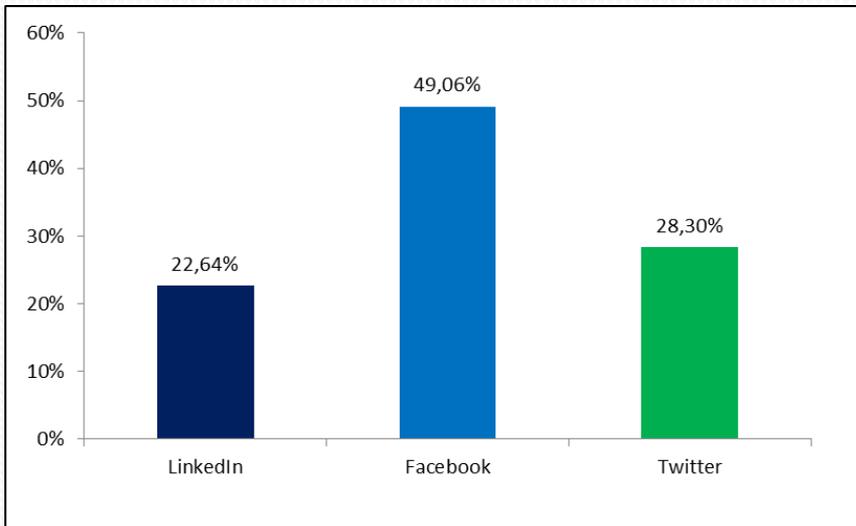
74,42%
MIXTO

Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

Técnica de Reclutamiento

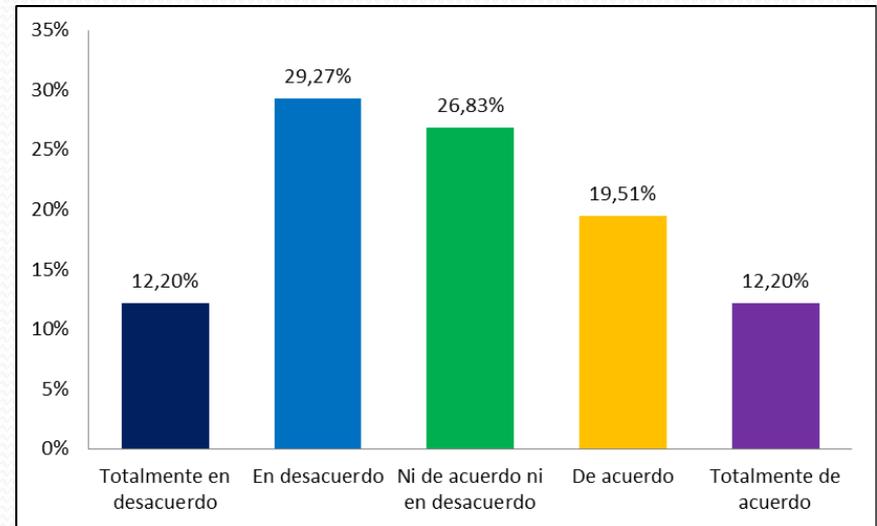
más usada en la Gestión de Talento Humano

ÍTEM C.- Si Ud. Tuviera que usar una **red social** para reclutar personal para la empresa donde labora actualmente, ¿Cuál usaría?



Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

ÍTEM 16.- **Facebook** es la red social mas usada para reclutar personal.



Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

49,06%

Facebook



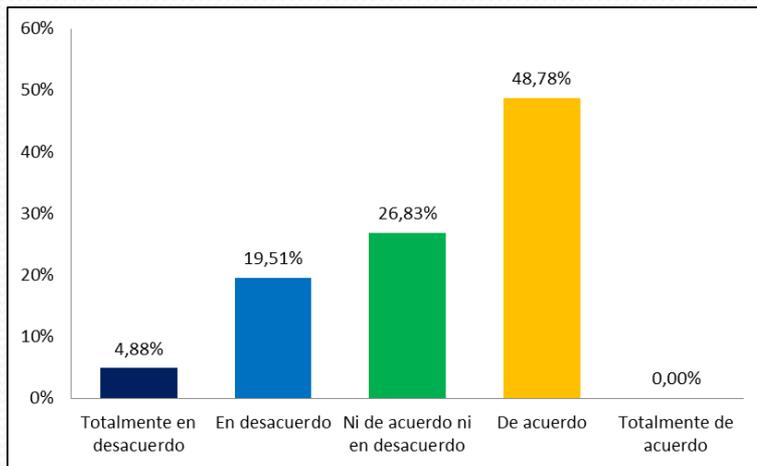
41,47%

En Desacuerdo

Fortalezas y Debilidades

que tienen las redes sociales con respecto a los mecanismos tradicionales

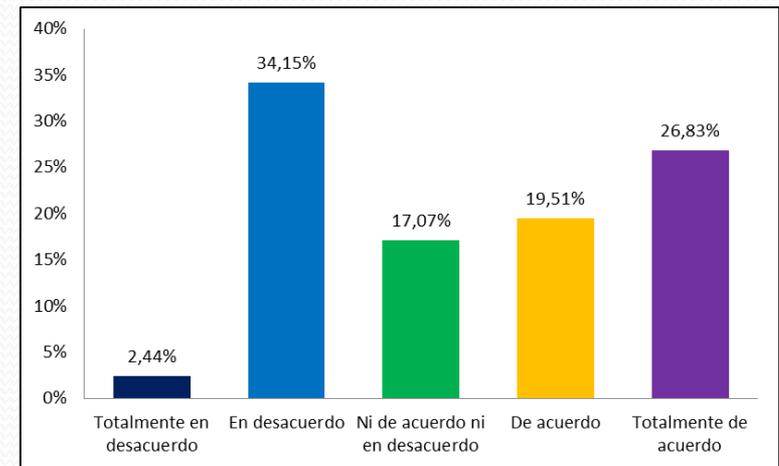
ÍTEM 1.- La **adaptación** de las empresas a las nuevas técnicas de reclutamiento se lleva de una manera eficaz



Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

48,78%
Fortaleza

ÍTEM 3.- El **método** de Reclutamiento OnLine es útil para todo tipo de organización



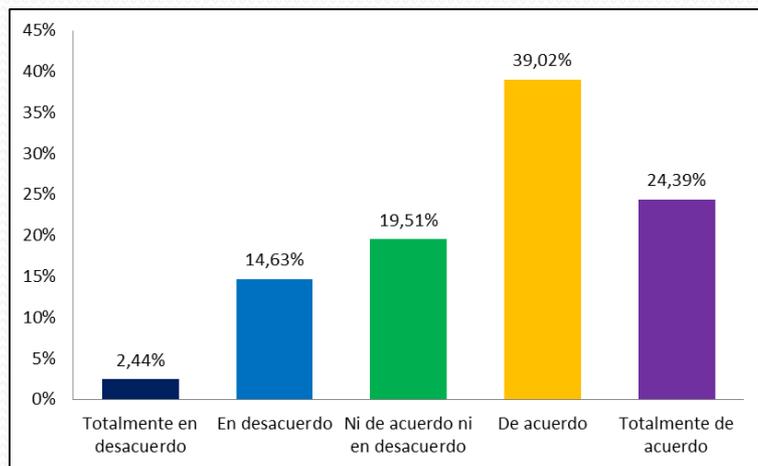
Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

46,34%
Fortaleza

Fortalezas y Debilidades

que tienen las redes sociales con respecto a los mecanismos tradicionales

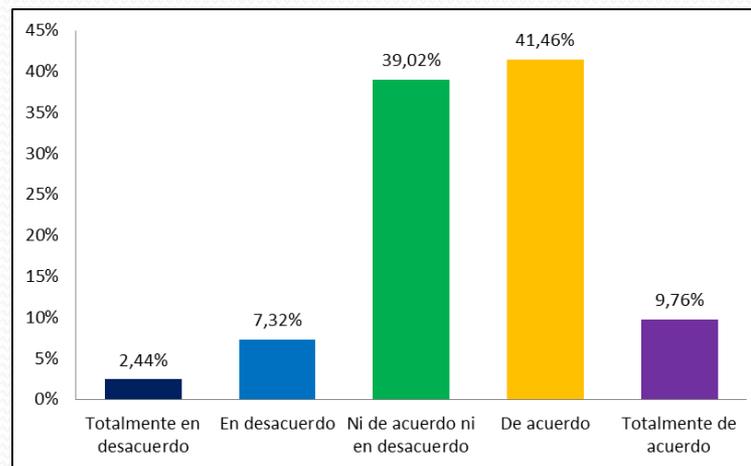
ÍTEM 10.- El uso del método OnLine **agiliza** las diferentes etapas del proceso de reclutamiento.



Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

63,41%
Fortaleza

ÍTEM 21.- Las redes sociales son realmente una herramienta **eficaz** para el proceso de reclutamiento en las organizaciones.



Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

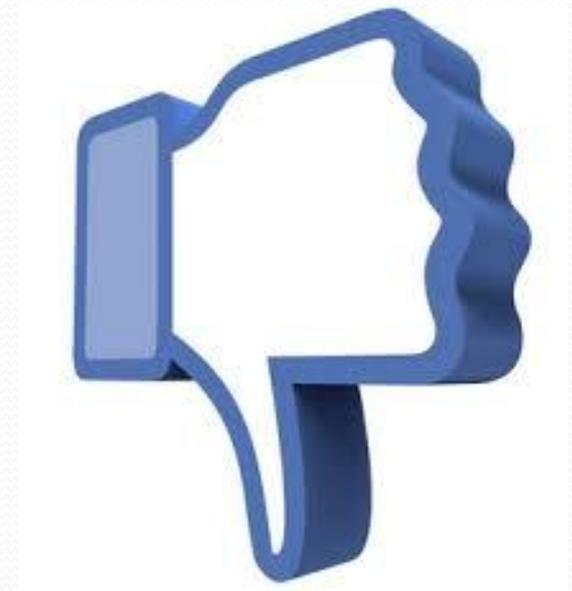
51,22%
Fortaleza

Fortalezas y Debilidades

que tienen las redes sociales con respecto a los mecanismos tradicionales

Debilidades:

- Se tarda tiempo en construir una buena comunidad o networking y hay que dedicarles un tiempo constante, definir una estrategia y seguirla. Si no lo hacemos así las ventajas vistas no se producirán.
- Todavía no todos los candidatos utilizan redes sociales o las usan inadecuadamente.

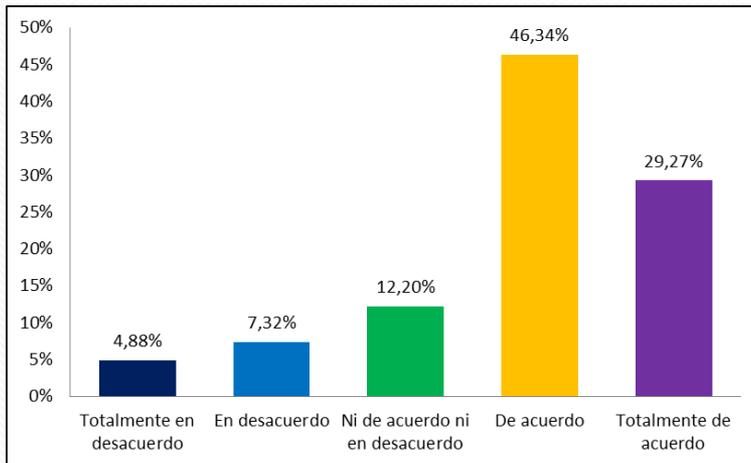


Las Redes Sociales

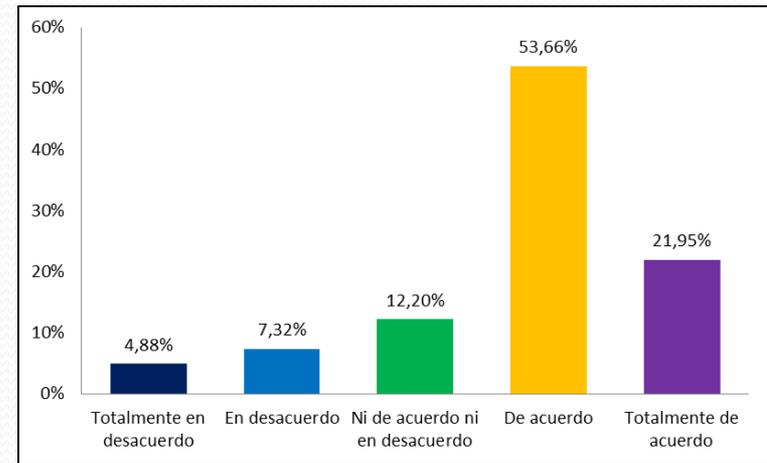
son una técnica de ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento

ÍTEM 7.- Reclutar Capital humano mediante el uso de las redes sociales disminuye **costos en las organizaciones.**

ÍTEM 8.- Existe una disminución de **gastos al reclutar personal usando en el método OnLine**



Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.



Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

75,61%
Costos

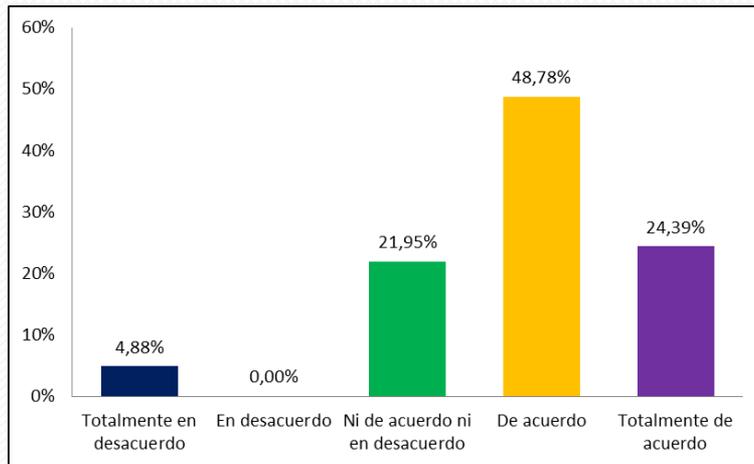


75,61%
Gastos

Las Redes Sociales

son una técnica de ahorro económico y de tiempo en el proceso de reclutamiento

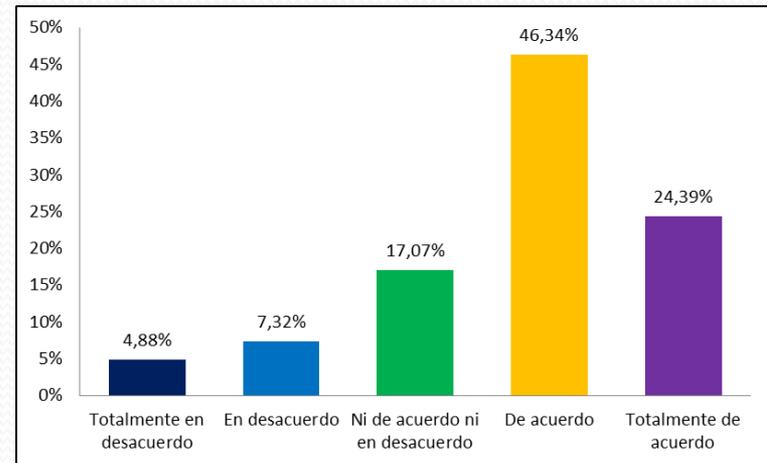
ÍTEM 15.- Se **reduce el tiempo** del proceso de reclutar personal al usar el método OnLine.



Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

73,17%
Tiempo

ÍTEM 9.- El uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento, se ve traducido en **ahorro de tiempo** en las organizaciones.



Fuente: Pino, Bravo y Sumoza (2013), basado en resultados de la aplicación del cuestionario.

70,73%
Tiempo

Conclusiones

- ✓ Se constata que el uso de las redes sociales brinda un ahorro económico y de tiempo.
- ✓ El uso de la redes sociales en conjunto con el método tradicional aporta agilidad al proceso de reclutamiento.
- ✓ Gran aceptación por parte de las organizaciones.
- ✓ El estudio demostró que las redes sociales más utilizadas son **Facebook, Twitter y LinkedIn**, quedando esta ultima como la principal red profesional a nivel mundial y por lógica la mas utilizada a la hora de buscar empleo.
- ✓ El uso de las redes sociales agiliza el proceso de reclutamiento, al igual que es de fácil acceso y supera las barreras geográficas.
- ✓ Tiempo ilimitado en cuanto la publicación.
- ✓ Permite conocer al candidato de una manera mas cercana por ser una red social.



Recomendaciones

- ✓ Crear estrategias que impulsen la utilización de la herramienta Online en el proceso de captación de personal.
- ✓ Adaptarse al nuevo escenario de las redes sociales corporativas y hacer de ellas una cultura organizacional.
- ✓ No hacer de las redes sociales una herramienta indispensable para el reclutamiento de capital humano, al contrario fusionarla con el método tradicional para obtener mejores resultados



- ✓ Tener presencia activa en las redes sociales.
- ✓ Mantener actualizado el perfil de la empresa en las redes sociales, esto crea cierto atractivo a los postulantes.

MUCHAS GRACIAS...



“Nuestra misión es hacer que el mundo sea más abierto y conectado”.

(Mark Zuckerberg fundador de Facebook)

