

Redes Sociales Como Fuente de Reclutamiento de Personal en las Organizaciones

Ps. Liévano Sánchez Johanna Marcela, Adm. Rodríguez Blanco Fabián Arturo y Ps. Zorro  
Guzmán María Jimena

Gustavo Adolfo Esguerra Pérez

Director

Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Facultad de Ciencias Económico Administrativa

Especialización Gerencia de Recursos Humanos

Junio de 2011

Bogotá, D.C., 13 de febrero de 2012

Marque con una X

Tesis  o Trabajo de Grado

Señores  
BIBLIOTECA GENERAL  
Ciudad

Estimados Señores:

Yo (nosotros) JOHANNA MARCELA LIEVANO SANCHEZ Y MARIA JIMENA ZORRO GUZMAN, Identificado(s) con C.C. No. 52836075 DE BOGOTA Y 52989530 DE BOGOTA, autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado titulado REDES SOCIALES COMO FUENTE DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES

Presentado y aprobado en el año 2012 como requisito para optar al título de ESPECIALISTAS EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS; autorizo (amos) a la Biblioteca General para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Biblioteca General y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CDROM o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "**Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores**", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

JOHANNA LIEVANO  
Firma y documento de identidad  
CC 52836075 Btg.

Maria Jimena Zorro Guzman 52989530 Btg.  
Firma y documento de identidad

**CONTENIDO**

<b>Resumen.....</b>	<b>Pág. 3</b>
<b>Planteamiento del Problema.....</b>	<b>Pág. 4</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>Pág. 6</b>
<b>Justificación.....</b>	<b>Pág. 7</b>
<b>Marco Teórico.....</b>	<b>Pág. 9</b>
<b>Tipo de Estudio y Diseño.....</b>	<b>Pág. 19</b>
<b>Método.....</b>	<b>Pág. 20</b>
<b>Tabulación de resultados encuesta.....</b>	<b>Pág. 21</b>
<b>Discusión.....</b>	<b>Pág. 27</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>Pág. 28</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>Pág. 29</b>
<b>Anexos Uno.....</b>	<b>Pág. 30</b>
<b>Anexos Dos.....</b>	<b>Pág. 33</b>
<b>Referencia.....</b>	<b>Pág. 34</b>

## Resumen

La presente investigación tiene como finalidad profundizar si las redes sociales son efectivas como fuentes de reclutamiento de personal en empresas de servicios temporales.

La búsqueda del personal necesario para una organización constituye con frecuencia un desafío para los directores de los departamentos de recursos humanos. A veces, los requerimientos de recursos humanos son puestos de manifiesto con antelación, como consecuencia del proceso de planificación, pero en otras ocasiones el órgano de personal debe hacer frente a las peticiones con carácter urgente.

En cualquiera de las dos situaciones, encontrar solicitantes competentes es una tarea difícil e importante para las organizaciones. En el proceso de reclutamiento se ha pasado de una concepción estática o reactiva, basada casi exclusivamente en el análisis de las solicitudes presentadas, a una concepción dinámica y proactiva, en la cual la empresa toma iniciativas en la búsqueda de los recursos humanos.

El reclutamiento es importante porque de él depende el éxito de las futuras contrataciones que realice la organización. En la medida en la que ésta sea capaz de atraer candidatos potencialmente cualificados aumentará la probabilidad de seleccionar personas que puedan alcanzar los rendimientos esperados.

**Palabras claves:** Reclutamiento, selección, redes sociales, organizaciones, recursos humanos, empleo.

### **Planteamiento del Problema**

Las organizaciones son grupos sociales formados por personas, tareas y procesos administrativos, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos propios, beneficiando a las personas y familias que la integran.

Es desde aquí, donde podemos entrar hablar de la responsabilidad que tienen dentro de las organizaciones, los departamentos de recursos humanos frente a la selección de personal, se evidencia que en la actualidad, utilizan variadas fuentes de reclutamiento en búsqueda del mejor candidato que cumpla con un perfil y con las competencias técnicas - comportamentales, con el fin de contratar para que aporten en el logro de los objetivos corporativos.

Es interesante ver como se impulsa en la actualidad, el uso de las nuevas tecnologías para agilizar los procesos que se generan dentro de una organización. Anteriormente, para realizar procesos de reclutamiento externo, se tenía que realizar una publicación en el periódico, hoy en día se puede hacer esto virtualmente, utilizando portales como por ejemplo: [empleo.com](http://empleo.com), [computrabajo](http://computrabajo.com), [click-empleo](http://click-empleo.com), [zona Jobs](http://zonaJobs.com); pero también se emplea las redes sociales, permitiendo llegar a diferentes personas y sitios a nivel nacional e internacional, facilitando la difusión de la información que se quiere dar a conocer, ya que son muchas las personas que hacen parte de estos portales.

Aún existen muchos paradigmas frente a la adecuada utilización de estas herramientas, no se aprovecha todo su potencial, la gran mayoría de las personas solo encuentran en los sitios de redes sociales un lugar en el cual pueden compartir con sus amigos vivencias y cosas de la vida diaria; esta información equivocada que tienen los usuarios no permiten que exploren y aprovechen más haya los beneficios de las redes sociales; por esta razón, no son utilizadas en los procesos de reclutamiento, en empresas que quizás vean como alternativa estas plataformas para capturar posibles candidatos.

Por medio de esta investigación, se quiere saber, ¿Cuáles son las características de uso de las redes sociales virtuales en los procesos de reclutamiento en empresas de servicios temporales de Bogotá?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Describir las características de uso de las redes sociales virtuales en los procesos de reclutamiento en empresas de servicios temporales de Bogotá.

### **Objetivos Específicos**

Elaborar comparaciones de uso de las redes sociales en las empresas de servicios temporales elegidas como fuente de reclutamiento.

Determinar si las redes sociales son efectivas en el reclutamiento de personal.

### **Justificación**

Con los resultados de esta investigación se pretende identificar los beneficios de las nuevas tecnologías, las redes sociales como fuente de reclutamiento en algunas empresas de servicios temporales en bogotá.

El proceso de selección dentro de las organizaciones, se inicia con la necesidad que se tiene de ocupar una vacante, para esto, es importante hacer un buen reclutamiento ya sea interno o externo, siendo este último el más común y utilizado, como fuentes se encuentran: las publicaciones en periódicos, páginas especializadas como el empleo.com, computrabajo, clickempleo, zona Jobs, entre otras.

En la actualidad otra fuente que se podría utilizar con más frecuencia, son las redes sociales, las cuales surgen de los avances de las nuevas tecnologías, del mercado en general, teniendo como principales usuarios a los jóvenes y adultos. Hoy en día las personas cuentan con varias formas para lograr compartir información, conseguir pareja, expresar sus emociones, intereses, necesidades, problemas, poner publicidad o anuncios sobre servicios que prestan, una de estas formas son las conocidas redes sociales, que permiten a los usuarios crear relaciones personales y profesionales.

Es posible identificar un gran número de redes sociales sustentadas en plataformas tecnológicas, las cuales definen sus propósitos relacionados al desarrollo del emprendimiento. Las mismas constituyen espacios emergentes para la vinculación de los diferentes actores que inciden en la dinámica emprendedora.



Sus modos de organización, estrategias y servicios prestados son diversos (información, comunicación, capacitación, foros, entre otros), así como los actores que involucran en forma intencional (emprendedores, inversionista, instituciones educativas, entre otros) y con frecuencia actúan vinculadas de los ecosistemas locales de emprendimiento.

Se observa que, en general, las plataformas de redes sociales de emprendimiento existentes y su oferta actual de servicios y prestaciones, carecen de modos y medios óptimos que propicien la articulación y el fortalecimiento de todos los actores que participan en sus procesos. Al margen de estas restricciones, cuentan con el potencial de favorecer la inclusión, y contribuir al desarrollo de las capacidades para el emprendimiento, lo que justifica su análisis y desarrollo.

Ello adquiere mayor dimensión si las redes sociales de emprendimiento evolucionan articuladas a estrategias de amplio impacto (nacional, regional), armonizando las necesidades globales y locales.

El futuro establecimiento de las redes sociales dinámicas empresariales es prácticamente un hecho. Se considera que para el 2015, aproximadamente el 25 % de las empresas basarán el mejoramiento de su eficacia y productividad en el análisis de las redes sociales. Los correos electrónicos serán reemplazados en un 20 % por las redes sociales. Aproximadamente el 50 % de las empresas utilizarán la información tecnológica para el año 2012.

## **Marco Teórico**

### **Reclutamiento de Personal**

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa. Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección.

Varios aspectos influyen en el reclutamiento desde el punto de vista de la organización: los requisitos de reclutamiento, las políticas y procedimientos de la compañía y la imagen de ésta.

Según Ivancevich (2004), el proceso de reclutamiento comienza necesariamente con una descripción y una especificación detallada de los puestos. Sin éstas, los reclutadores no pueden determinar en qué medida concuerdan los solicitantes con los puestos. Los reclutadores deben entender claramente qué requisitos son indispensables y cuáles son sólo deseables.

En algunas organizaciones las políticas y prácticas de administración de Recursos Humanos influyen en el reclutamiento y en quien es reclutado.

Según Gatewood, Gowan, Lautenschlager (1993), la imagen de la empresa que tiene la gente también afecta el reclutamiento. En igualdad de circunstancias, debería ser más fácil para la

organización con una imagen corporativa positiva atraer y retener empleados que para la organización con una imagen negativa.

Otro aspecto que influye en el proceso de reclutamiento, es el entorno en el que este una Compañía, es más fácil atraer personal de la misma comunidad, buscando satisfacer las necesidades de la organización, como de las personas, mejorando su calidad de vida.

El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la empresa de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos.

Existen Varios tipos de reclutamiento entre ellos:

### **Reclutamiento Interno**

Se da al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical, transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal).

El reclutamiento interno implica:

Transferencia de personal

Ascensos de personal

Transferencias con ascensos de personal

Programas de desarrollo de personal

Planes de profesionalización de personal

Las ventajas del reclutamiento interno son:

Es más económico

Es más rápido

Presenta mayor índice de validez y seguridad

Es una poderosa fuente de motivación para los empleados

Aprovecha las inversiones de la empresa en entrenamiento de personal

Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal

Aunque presenta las desventajas siguientes:

Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo para poder ascender. Si realmente no se ofrecen las oportunidades de progreso en el momento adecuado, se corre el riesgo de frustrar a los empleados en su potencial y en sus ambiciones; causando, apatía, desinterés, o el retiro.

Puede generar conflicto de interés. Las jefaturas que por largo tiempo no han sido promovidos o no tienen potencial de desarrollo, podrían subestimar el desempeño de subordinados, con la finalidad que estos no los sobrepasen.

Cuando se administra de manera incorrecta, puede conducir a la situación denominada "principio de Peter", al elevar al personal a una posición donde no pueda demostrar competencia, sino más bien se provoque el demostrar el máximo de su incompetencia.

Se induce a las personas a razonar casi exclusivamente dentro de los patrones de la cultura organizacional, perdiendo la creatividad y la actitud de innovación.

Como indica Jiménez (2001), la descapitalización del patrimonio humano de la organización, por lo tanto el reclutamiento interno sólo puede efectuarse a medida que el candidato interno a una sustitución tenga efectivamente condiciones de (al menos) igualar a corto plazo al antiguo ocupante del cargo.

### **Reclutamiento Externo**

Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas extrañas. El proceso implica una o más de las siguientes técnicas de reclutamiento:

Archivo conformado por candidatos que se presentan de manera espontánea o proveniente de otros reclutamientos.

Candidatos referidos por trabajadores de la misma empresa.

Carteles o avisos en la puerta de la empresa.

Contactos con asociaciones gremiales.

Contactos con universidades, centros de capacitación u otros centros de estudio.

Intercambio con otras empresas.

Anuncios en periódicos, revistas, internet, entre otros.

Agencias de reclutamiento externo. Al considerar estas agencias, se debe tomar en cuenta que éstas lleven a cabo todo un proceso de reclutamiento y preselección; y no sólo captación de currículum, ya que de ser así únicamente fungen como buzón de recepción.

El reclutamiento externo ofrece las ventajas siguientes:

El ingreso de nuevos elementos a la empresa ocasiona siempre una importación de ideas nuevas y diferentes enfoques acerca de los problemas internos de la empresa y casi siempre una revisión de la manera de cómo se conducen los asuntos de la empresa. Permite mantenerse actualizada con respecto al ambiente externo y a la par de lo que ocurre en otras empresas.

Renueva y enriquece los recursos humanos de la empresa.

Aprovecha las inversiones en preparación y en desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos. Muchas empresas prefieren reclutar externamente y pagar salarios más elevados, para evitar gastos adicionales de entrenamiento y desarrollo y obtener resultados de desempeño a corto plazo.

El reclutamiento externo también presenta las desventajas siguientes:

Generalmente absorbe más tiempo que el reclutamiento interno. Requiere la utilización de apropiadas técnicas de selección y el uso efectivo de apropiadas fuentes que permitan la captación de personal. Cuanto más elevado es el nivel del cargo, más previsión deberá tener la

empresa, para que la unidad o área de reclutamiento no sea presionada por los factores de tiempo y urgencia en la prestación de sus servicios.

Según Jiménez (2001) es más costoso y exige inversiones y gastos inmediatos con anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, gastos operacionales de salarios y obligaciones sociales del equipo de reclutamiento, material de oficina, entre otros.

En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos, provienen de orígenes y trayectorias profesionales que la empresa no está en condiciones de verificar con exactitud. En este caso, cobra importancia la intervención de agencias externas para realizar el proceso de evaluación e investigación. Las empresas dan ingreso al personal mediante un contrato que estipula un período de prueba, precisamente para tener garantía frente a la relativa inseguridad del proceso. Cuando el reclutamiento externo se convierte en una práctica por defecto dentro de la empresa, puede frustrar al personal, ya que éste pasa a percibir barreras imprevistas que se oponen a su desarrollo profesional, considerando la práctica como desleal hacia su persona.

Si se opta por agencia externa se debe tomar en cuenta el Artículo 62 de Código de Trabajo que prohíbe al empleador exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general; por lo tanto se deben considerar únicamente las opciones de reclutamiento que no cobren por el servicio al candidato, futuro trabajador de la empresa.

## **Redes Sociales**

Varios han sido los fines que han movido la creación de redes sociales a través del tiempo. Desde 1997 hasta hoy el más representativo ha sido diseñar un lugar para el encuentro de miles de personas que tengan intereses en común.

La adaptación de la empresa a los nuevos retos de un mundo interconectado y de consumidores insumisos, pasa necesariamente por erradicar las viejas fórmulas y modelos de dirección y sustituirlos paulatinamente por nuevas capacidades de liderazgo en la fusión del conocimiento de la demanda, el talento y la tecnología.

En la actualidad se habla del reclutamiento 2.0 ¿Cómo contratar gente a través de las redes sociales?

Las aplicaciones web colaborativas se transforman en herramientas claves para conseguir trabajo. La presencia online impone nuevas normas de presentación, a través de la web podemos disminuir tiempos y distancias, para agilizar la ejecución de los procesos de selección que se realizan día a día, pensando en la satisfacción de los clientes que requieren el personal.

La creación de diversas aplicaciones de la web colaborativa o internet de segunda generación, más conocida como Web 2.0 o Web Social, han puesto a la mano de los usuarios un sin número de recursos a los que antes no era fácilmente acceder sin conocimientos técnicos.



Con ellos, una persona puede cargar muy intuitivamente una foto a la red o crear su propio sitio *on line* sin costo asociado de manera muy sencilla, esto le permitirá estar más informado, gracias a las publicaciones que realizan sus contactos.

Pero sin lugar a dudas, la gran revolución la han producido las llamadas redes sociales ya que han facilitado la comunicación, interacción y colaboración entre las personas. En este nuevo escenario, cada usuario adquiere un perfil propio y construye una imagen digital asociada a su actuar *off line*.

De acuerdo con un estudio de Manpower, el 73 por ciento de los profesionales en México tiene un perfil dado de alta en alguna red social y cerca del 50 por ciento de estos profesionales ha recibido o conoce a alguien que ha encontrado una oferta de trabajo por este medio.

Espacios tan conocidos como Facebook, LinkedIn, Youtube, Hi5, Twitter, los Blog, las Wiki y un amplísimo conjunto de recursos han permitido crear un recorrido digital de cada uno de los usuarios.

Esto, a lo largo del mundo, ha despertado el interés de las empresas para acceder a los mimos. Así, las tecnologías sociales están siendo usadas por áreas de marketing, comunicación, atención al cliente, desarrollo organizacional o recursos humanos, entre otras.

Concretamente en el área de los recursos humanos, el reclutamiento 2.0 se define como el proceso por medio del cual la organización busca, identifica y evalúa a posibles candidatos mediante el uso de diferentes plataformas sociales.

"En línea podemos hacer prácticamente todo un procedimiento de reclutamiento y selección, desde entrevistas, hasta evaluaciones psicométricas, seguimiento, etc. Claro que para la

selección final hay un filtro por parte de la empresa donde laborará el candidato y un contacto último cara a cara para tomar una decisión", dice por su parte Gloria Cano Caldelas, encargada de creación de valor e innovación dentro de la Operadora de Franquicias Recursos, en este sentido, el área de reclutamiento y selección está sufriendo muchos cambios al evolucionar el mercado en el uso de tecnologías.

Se trata de una excelente herramienta para la búsqueda de candidatos pasivos, aquellos que se encuentran trabajando, y para analizar un amplio número de ítems entre los candidatos.

Algunas pistas son

- Uno de los principales beneficios es que permite una comunicación directa con el candidato.
- No hay que centrarse solo en las principales redes sociales, sino que es muy provechoso ampliar la búsqueda en redes de nicho por actividad.
- Es importante tener presente qué observar en cada espacio. No se puede analizar con el mismo parámetro la información presente en una red social como Facebook, que aquella presente en una red profesional como LinkedIn.
- Hoy es necesario extender la búsqueda más allá del departamento de selección. Será muy útil la interacción de todas las áreas de la empresa, ya que permitirá llegar a un campo más amplio de perfiles.
- Mantener una conversación permanente en la red, caso contrario no será efectivo el accionar.
- Evitar comunicaciones generalizadas, trabajar en un mensaje particular para cada perfil buscado.

Las organizaciones no solo buscan habilidades específicas, sino que requieren un conjunto de atributos por parte de los candidatos que les garantice una integración organizacional plena.

Como dice Arrufat (2010), en este camino, la huella digital que se deja en la participación en plataformas sociales *on line* permite conocer intereses, hábitos, formas de interrelación, niveles de lenguaje o actitud proactiva entre muchas otras características. En resumen, posibilita al reclutador conocer al candidato aún antes de plantear una simple conversación telefónica.

Las redes sociales constituyen sistemas dinámicos de articulación, que propician la organización de actores con intereses, demandas y necesidades diversas, revelando aquellas que les son comunes. Estas redes, les permiten identificar oportunidades, propician construir sinergias y generar impacto. Por su parte, el emprendimiento, desde la óptica del desarrollo humano, es un complejo proceso social que requiere la vinculación, articulación y fortalecimiento (desarrollo de la voluntad, de capacidad y la identidad para el emprendimiento) de múltiples actores y sectores de la vida nacional e internacional, a fin de que pueda contribuir de manera efectiva al bienestar individual y colectivo.

Actualmente el uso de las redes sociales se realiza hacia afuera de las empresas, como herramientas de *marketing*, para encontrar nuevos contactos profesionales, entre otros. Es indudable que las redes sociales serán parte de la forma de comunicación interna y externa de muchas empresas, lo que intensificará y fortalecerá el desempeño de las empresas y dará un valor añadido a aquellas que tengan una actitud innovador.

### **Tipo de Estudio y Diseño**

Para el estudio se adoptó una perspectiva cualitativa desde la que se hacen aproximaciones globales de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva... “esto supone que los individuos, interactúan con los otros miembros de su contexto social compartiendo el significado y el conocimiento que tienen de sí mismos y de su realidad” (Bonilla, 1997, p.70)

De igual forma,

Los investigadores desde esta perspectiva, utilizan el método cualitativo para captar el conocimiento, el significado y las interpretaciones que comparten los individuos sobre la realidad social que se estudia y es definida como un producto histórico, es decir validada y transformada por los mismos sujetos (Bonilla, 1997, p.52)

Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho, para el método cualitativo es fundamental que tanto los investigadores como los protagonistas, puedan establecer una relación directa, que permita conocer su entorno y la realidad en la cual interactúan, comprendiendo el marco de referencia particular del grupo estudiado y de ésta manera entrar a explorar y comprender el objetivo de la investigación.

Para el desarrollo de la investigación se eligieron cuatro empresas de servicios temporales.

Para la recolección de la información se utilizara la entrevista semi-estructurada.

Por medio de la entrevista semi -estructurada se pretende empezar a conocer las perspectivas que tienen los protagonistas respecto al reclutamiento de personal, utilizando como

herramienta las redes sociales; manteniendo una conversación informal que permita establecer una relación sujeto - sujeto, para poder abordar y comprender las narrativas que tejen alrededor del fenómeno a estudiar.

## **Método**

### **Participantes**

De acuerdo a las empresas de servicios temporales que hay en Bogotá, se eligieron cuatro de ellas (Activos S.A, Tu empleo, Serdan, Temporal Sero y Grafer).

### **Instrumento**

Se diseñó un cuestionario de ocho ítems con el que se pretende evaluar las características de uso de las redes sociales virtuales en los procesos de reclutamiento en empresas de servicios temporales de Bogotá.

**Tabulación de resultados encuesta**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>GRAFER</b>	<b>TEMPORAL SERO</b>	<b>ACTIVOS S.A</b>	<b>SERDAN</b>	<b>TU EMPLEO</b>	<b>INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>
1. ¿Las redes sociales (Facebook, Twitter, Flickr, Etc.) son una fuente apropiada para reclutar futuros candidatos en su empresa?	SI	NO	NO	QUIZAS	SI	Dos de las empresas que fueron entrevistadas, consideran que las redes más utilizadas en el momento son Facebook y Twitter esto debido a que son las de mayor impacto y reconocimiento por las diferentes generaciones que integran las sociedad; se caracterizan por su practicidad, ya que permiten establecer y mantener relaciones interpersonales más cercanas, rompiendo barreras de comunicación y disminuyendo tiempos de entrega de los mensaje que quiere transmitir el emisor, al receptor; las otras dos empresas restantes de la muestra, consideran que las redes sociales, no sirven como fuentes de reclutamiento, ya que no garantizan que la información que colocan los usuarios en los portales sea real, siendo poco confiable para captar personal competente, teniendo siempre en cuenta los requerimientos de los clientes.

<p>2. ¿Cuál cree que es la red social más popular y utilizada en la actualidad en Bogotá?</p>	<p>FACEBOOK - TWITTER</p>	<p>FACEBOOK</p>	<p>FACEBOOK</p>	<p>FACEBOOK</p>	<p>FACEBOOK</p>	<p>Las empresas encuestadas coinciden en que la red más utilizada a nivel nacional es el Facebook, ya que es la de mayor reconocimiento y popularidad; a través de esta red, los usuarios pueden estar informados de los cambios que se generan minuto a minuto de las personas que tienen una cuenta, aunque también pueden ser vulnerables para que se mal interprete o altere la información que se publica en este tipo de páginas; pero sin importar esto, las redes sociales son un medio para generar relaciones interpersonales y comunicarse con la sociedad en general, sin importar la cultura, el idioma, la religión o incluso la raza.</p>
<p>3. Para un adecuado proceso de administración de personal en misión y temporales, es preciso hacer</p>	<p>USO DE NUEVAS HERRAMIENTAS</p>	<p>USO DE NUEVAS HERRAMIENTAS</p>	<p>USO DE NUEVAS HERRAMIENTAS</p>	<p>USO DE NUEVAS HERRAMIENTAS</p>	<p>USO DE NUEVAS HERRAMIENTAS</p>	<p>Todos los encuestados consideran que es conveniente para la adecuada administración de personal en misión estar a la vanguardia de nuevas herramientas que faciliten los procesos que se manejan al interior de este tipo de empresas, no solo teniendo en cuenta las nuevas IT, Software, Hardware, sino las redes sociales, ya que consideran que ha medida que pase el tiempo se irán perfeccionando en el uso.</p>

<p>4. ¿Cuál es el medio más utilizado por su empresa para difundir ofertas de empleo?</p>	<p>COMPUTRABAJO</p>	<p>ELEMPLEO</p>	<p>COMPUTRABAJO</p>	<p>ELEMPLEO</p>	<p>COMPUTRABAJO</p> <p>Tres de las empresas encuestadas utilizan como fuente de reclutamiento la página computrabajo, siendo esta una página gratuita que no genera costos a las empresas, es vista como un medio efectivo para reclutar personal de cargos operativos y asistenciales; las dos empresas restantes, utilizan la página el empleo.com, considerada como la página más reconocida en el mercado y utilizada para cargos medios (coordinadores y supervisores) y altos (Gerenciales y Directivos). Se puede concluir, que la mayoría de las empresas no invierten económicamente en las fuentes de reclutamiento. Observamos que para cargos operativos, las fuentes de reclutamiento que no tienen costo son las más efectivas; mientras que para cargos Gerenciales y Directivos, tienen más acogida las que tienen costo, por su complejidad en los requisitos exigidos en dichos perfiles.</p>
---	---------------------	-----------------	---------------------	-----------------	---



<p>5. ¿En su empresa creen que es mejor hacer las cosas como siempre se han hecho para así evitar malos entendidos?</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>	<p>TAL VEZ</p>	<p>TAL VEZ</p> <p>De las empresas encuestadas, dos dicen que SI deben hacer el proceso como habitualmente lo realizan, una considera que NO y las otras dos restantes consideran que tal vez con el fin de evitar equivocaciones que causen malestar en los clientes. Se puede decir, que las empresas siguen utilizando el método tradicional en la búsqueda de personal. Las redes sociales, en nuestro país no tienen acogida para este tipo de procesos en áreas de Gestión Humana, ya sea porque la información que publican los posibles candidatos no es confiable o es vulnerable para cualquier tipo de alteración; afectando de tal forma, la credibilidad de la selección que realizan este tipo de empresas, para sus clientes, sin importar su actividad económica.</p>
<p>6. ¿Creería pertinente analizar nuevos métodos de reclutamiento en la búsqueda de futuros candidatos para mejorar tiempos y efectividad de los procesos de RR. HH.?</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p> <p>Los representantes de las cinco empresas de servicios temporales consideran que se debe innovar en las fuentes de reclutamiento, ya que permite tener un mayor número de candidatos que cumplan con los requerimientos y perfiles de cargo que solicitan las empresas clientes. Es importante que las empresas vayan a la vanguardia de los constantes cambios de la globalización y las nuevas tecnologías informáticas, facilitando la búsqueda de</p>

						potenciales candidatos.
7. ¿Apoya el hecho que las redes sociales pueden aportar buenos resultados en el reclutamiento de su organización?	SI	NO	TAL VEZ	QUIZAS	SI	Dos de las empresas consideran que las redes sociales podrían aportar en la búsqueda de candidatos, una considera que las redes sociales NO aportan en la búsqueda de candidatos que cumplan con requisitos de los clientes; una considera que las redes sociales tal vez aportan al reclutamiento de personal pero no dejan de lado las fuentes cotidianas para la búsqueda de candidatos y la empresa restante considera que QUIZAS pueden aportar al mejoramiento de la búsqueda de candidatos potenciales para atender los requerimientos de los clientes. Esta información sustenta y ratifica que aún no se está sacando provecho a las redes sociales, ya que permitiría tener otra opción de captar hojas de vida en un menor tiempo y agilizaría teniéndolas en cuenta como fuente.

<p>8. COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS</p>	<p>Cada vez hay que invertir y estar actualizados en mecanismos de obtención de hojas de vida de candidatos como de herramientas de valoración de los mismos.</p>	<p>No me parece adecuado utilizar estas redes sociales para realizar el reclutamiento, porque, la seriedad del proceso queda en duda y todos consideran cumplir el perfil y nos tocaría realizar la preselección de hojas de vida con candidatos que no tienen la experiencia que requerimos.</p>	<p>Considero que las redes sociales pueden ser útiles en procesos de reclutamiento de personal para ciertos cargos en los que se maneja cierto tipo de población, en tanto este es un espacio que se maneja entre personas en su gran mayoría jóvenes, aunque están en auge, todavía existen grupos de personas que no tienen acceso a ellas. Por tanto dependiendo del cargo se puede determinar la efectividad del reclutamiento a través de estas herramientas.</p>		<p>Me parece apropiado el uso de las redes sociales como fuentes de reclutamiento por el acceso masivo de personas, donde fácilmente se pueden propagar las vacantes y tener mayor resultado de la consecución de hojas de vida. En mi caso he creado una cuenta en Facebook que se llama Tu Empleo, donde publico las vacantes que tengo con mis clientes, siendo muy confidencial en la información que presento allí y ha sido de gran ayuda.</p>	<p>De acuerdo a las sugerencias, se puede interpretar que el reclutamiento por medio de redes sociales no es efectivo en 4 de estas empresas. Solamente una ha tenido éxito a la hora de buscar talentos, tal vez por el tipo de perfiles de cargos altos, que requieren empresas de reconocimiento y trayectoria en el mercado a nivel local y nacional.</p>
---------------------------------------	---	---	--	--	--	---

## **Discusión**

El fenómeno de las redes sociales es imparable, a medida que pase el tiempo serán más las empresas sin importar el sector económico, que las utilizaran convirtiéndose en un espacio para generar negocios, oportunidades profesionales y poner en contacto a personas con poder de decisión en el ámbito de las empresas. Un espacio para satisfacer plenamente las necesidades de los usuarios, los cuales se proyectan como emprendedores de las nuevas generaciones.

En la actualidad las redes sociales son también utilizadas para organizar foros de debate, zona de seminarios y presentación on-line u ofertas de empleo para puestos directivos o cargos muy especializados, en donde se tiene muy en cuenta la formación académica.

Se espera que a través del tiempo las personas tengan más conocimiento y acceso a las redes sociales, beneficiándose no solo una parte de la población, sino su totalidad; este es un tema para seguir investigando y desarrollando, ya que se van conociendo avances en el día a día; la tecnología informática va a la vanguardia de los cambios que exige el entorno.

## Conclusiones

El reclutamiento por medio de redes sociales no es efectivo para cuatro de las empresas encuestadas. Solamente una ha tenido éxito a la hora de buscar talentos, tal vez por el tipo de perfiles de cargos altos, que requieren empresas de reconocimiento y trayectoria en el mercado a nivel local y nacional.

Las redes sociales son vulnerables para que se generen alteraciones en la información que publican sus usuarios, teniendo poca credibilidad por las personas encargadas del reclutamiento de potenciales candidatos.

Aun se evidencia que las personas a la hora de buscar trabajo, prefieren lo tradicional, aplican a páginas web dedicadas al reclutamiento o recomendando a conocidos posibles oportunidades de empleo.

Las redes sociales son utilizadas en su mayoría por personas con niveles de educación superior, ya que les facilita la búsqueda y aplicación a las ofertas.

### **Recomendaciones**

Las redes sociales por ser un tema que está a la vanguardia con las nuevas generaciones, ofrece posibilidades para seguir investigando y ampliar la temática frente al uso de las mismas, como fuente de reclutamiento.

La encuesta aplicada a cinco empresas de servicios temporales nos muestra que en la actualidad no son efectivas por diversos factores; por lo tanto, se proponen para futuras investigaciones formular otro tipo de encuesta, donde arroje resultados que se puedan medir a través de indicadores de gestión, como los que se proponen en la tabla (anexo dos).

**Anexos Uno****UNIVERSIDAD DE BOGOTA JORGE TADEO LOZANO**

Especialización En Gerencia De Recursos Humanos

**ENCUESTA DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN REDES SOCIALES**

Para mejorar la calidad de los procesos de Recursos Humanos, hemos elaborado la siguiente encuesta para reconocer los aspectos a mejorar en el subproceso de reclutamiento de personal mediante las redes sociales más utilizadas en la actualidad, esperamos que conteste con la mayor veracidad, según su experiencia:

1. ¿Las redes sociales (Facebook, Twitter, Flickr, Etc.) son una fuente apropiada para reclutar futuros candidatos en su empresa?

- SI ( )
- QUIZAS ( )
- TAL VEZ ( )
- NO ( )
- NUNCA ( )

2. ¿Cuál cree que es la red social más popular y utilizada en la actualidad en Bogotá?

- Facebook ( )
- Twitter ( )
- LinkedIn ( )
- Ninguno ( )
- Otro? ( ) \_\_\_\_\_

3. Para un adecuado proceso de administración de personal en misión y temporales, es preciso hacer:

- Inversión tecnológica ( )
- Más competitividad ( )

- Uso de nuevas herramientas ( )
- Otro? ( ) Cual \_\_\_\_\_

4. ¿Cuál es el medio más utilizado por su empresa para difundir ofertas de empleo?

- Computrabajo
- El empleo
- Clasificados
- Pagina WEB empresarial
- Otro? ( ) \_\_\_\_\_

5. ¿En su empresa creen que es mejor hacer las cosas como siempre se han hecho para así evitar malos entendidos?

- SI ( )
- QUIZAS ( )
- TAL VEZ ( )
- NO ( )
- NUNCA ( )

6. ¿Creería pertinente analizar nuevos métodos de reclutamiento en la búsqueda de futuros candidatos para mejorar tiempos y efectividad de los procesos de RR. HH.?

- SI ( )
- QUIZAS ( )
- TAL VEZ ( )
- NO ( )
- NUNCA ( )

7. ¿Apoya el hecho que las redes sociales pueden aportar buenos resultados en el reclutamiento de su organización?

- SI ( )
- QUIZAS ( )
- TAL VEZ ( )



- NO ( )

- NUNCA ( )

8. COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS:

---

---

---

**GRACIAS POR SU APOYO Y COLABORACION EN ESTA INVESTIGACION.**

**Anexo Dos**

<b>INDICADORES DE GESTIÓN</b>		
<b>NOMBRE</b>	<b>FORMULA</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
Reclutamiento hojas de vida	# hojas de vida preseleccionadas por método tradicional / # hojas de vida preseleccionadas por redes sociales	Mensual
Ranking global de utilización	% reclutadores x % puestos	Mensual
Ingresos de personal	# personas seleccionadas por redes sociales / # personas seleccionadas por métodos tradicionales	Mensual

### Referencia

ABC (2010); <http://www.demulder.es/portal/seccion.asp?N=142&P=75>

Bonilla, E. (1997). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en Ciencias Sociales, Bogotá D.C: Norma.

Daniel Patricio Jiménez, Manual de recursos humanos, ESIC, pp. 115-117

Daniela Gómez Arrufat - Psicopedagoga. Gerente de Cazadores de Talentos (Grupo Consultores de Empresas)- 2011 <http://management.iprofesional.com/notas/112872-Reclutamiento-20-Cmo-contratar-gente-a-travs-de-las-redes-sociales>

Delgado, J. & Gutiérrez, J. (1995). Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales. Madrid, España: Síntesis S.A

Escobar Meza Yaremi (2011); Internet y redes sociales, nuevos escenarios para el reclutamiento y selección de personal; <http://www.revistadecision.com/noticia/39>

Jiménez., J. J. (2001). Selección de personal. (2ª. ed.). Madrid: Esic

Mazerosky Portillo, Reclutamiento de Personal,  
<http://www.monografias.com/trabajos12/reclper/reclper.shtml>.

Medellín Digital,  
<http://www.medellin.edu.co/sites/Educativo/Docentes/Noticias/Paginas/historiaderedessociales.aspx>; <http://www.socinfo.com/en/emprendimiento/redes-sociales/propuesta/disenio/planteamiento>.

Miguel Ángel López Trujillo; Las redes sociales empresariales serán el respaldo profesional de las empresas; <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/redes-sociales-empresariales-respaldo-profesional-empresas.htm>

Robert D. Gatewood, Mary A. Gowan y Gary J. Lautenschlager, "Corporate Image, Recruitment Image, and Initial Job Choice Decisions" *Academy of Management Journal*, abril de 1993. Pp. 414-427