



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**INCIDENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA PROVIDENCIA DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA GRAN FERIA DEL CAMPO, CA EN
VALENCIA.**

Autora:
López Yulexis
Nobrega Andrea

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**INCIDENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA PROVIDENCIA DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA GRAN FERIA DEL CAMPO, CA EN
VALENCIA.**

Trabajo de Grado para optar al Título de
Licenciada en Relaciones Industriales

Autoras: López Yulexis
C.I.20.382.355
Nobrega Andrea
C.I. 24.913.394

Tutor: Esmar Jiménez

San Diego, octubre del 2020



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES CARRERA RELACIONES
INDUSTRIALES

San Diego, octubre del 2020.

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **ESMAR JIMENEZ**, portador(a) de la cédula de identidad N° **7.143.061**, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por (la) ciudadano(as) **YULEXIS LOPEZ** y **ANDREA NOBREGA** portador(as) de la cédulas de identidad N°**20.382.355** y **24.913.394** titulado; **“INCIDENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA PROVIDENCIA DE PERSONAL DE LA EMPRESA GRAN FERIA DEL CAMPO, CA EN VALENCIA.”**; presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los quince días del mes de octubre del dos mil veinte.

(Firma)

Lcda. ESMAR JIMÉNEZ

C.I.V: 7.143.061



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES
**INCIDENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA PROVIDENCIA DE
PERSONAL DE LA EMPRESA GRAN FERIA DEL CAMPO, CA EN
VALENCIA.**

San Diego, octubre de 2020.

Autoras: López Yulexis
Nobrega Andrea

Tutora: Esmar Jiménez

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tuvo como objeto analizar la Incidencia de las Redes Sociales en el proceso de providencia de personal en la gestión del talento humano de la empresa Gran FERIA Del Campo, CA, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo debido a que se viene observando la falta del uso de algunas herramientas tecnológicas que podrían aumentar la eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal debido a que lo hacen de manera un poco tradicional aun cuando se vive en la era del conocimiento donde las tecnología de información y comunicación ofrecen técnicas y herramientas actuales que pueden optimizar estos procesos y facilitar la gestión del talento humano. En el caso de la presente investigación, el tipo es un análisis descriptivo bajo un diseño de campo ya que se desarrollará en las instalaciones de la empresa. La población estuvo conformada por ciento quince (115) personas que laboran en la empresa objeto de estudio cuya muestra se consideró una muestra no probabilística la cual estuvo integrada por veinte (20) personas que laboran en el departamento de Recursos Humanos y los cuales manejan el proceso de providencia de personal. Para esta investigación, la técnica que se llevó a cabo fue una encuesta y como instrumento un cuestionario. Dicho cuestionario estuvo conformado por diez (10) preguntas cerradas de Sí y No. Según, el resultado de la investigación se obtuvo que el 100% de los encuestados consideraron que el proceso de reclutamiento mediante las redes sociales es importante para aportar buenos resultados en los procesos de selección. Por ello, se concluye, que las redes sociales juegan un papel importante en el reclutamiento y optimizan el tiempo en el proceso de selección debido a que existe un alto grado de aceptación en la percepción de las personas que buscan empleo por medio de las redes sociales. Además, el reclutamiento tiene mayor auge en las redes sociales para la búsqueda de empleo, calificado por la reducción de costos, tiempo, presentación estándar y cantidad de puestos publicados.

Descriptor: Redes Sociales, Medios Electrónicos, Provisión de Recursos Humanos, Reclutamiento, Selección de personal.

DEDICATORIA

A Papá Dios y a mi madre, a Dios por su infinito amor y misericordia y por haberme dado la vida en el vientre de mi madre Luz Arelis, quien fue mi mayor apoyo durante estos años motivándome y ayudándome en los momentos más duros, mi fortaleza.

A mi padre José Oswaldo por motivarnos a superarnos a buscar la excelencia y exigirme siempre la búsqueda de un título superior.

A mi hermana Licenciada Yalexis por ser ejemplo a seguir y guiarme por donde andar y como se debe llegar a la meta. Mi hermano Oswaldo por ayudarme siempre cuando lo necesite.

A mi hijo José David por darme esa fuerza y ser ese combustible que me ayudo en la recta final de la carrera.

A mi Esposo David por su compañía, en el camino encuentras personas que iluminan tu vida, que con su apoyo alcanzas de mejor manera tus metas, a través de sus consejos, de su amor, y paciencia me ayudo a concluir esta meta.

A la Universidad José Antonio Páez por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

López Yulexis

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres sin su ejemplo y apoyo no fuera tan satisfactorio este logro, gracias madres por tanto apoyo por aquellos días que te ibas conmigo a clases para estar con José David este logro también es tuyo.

Gracias a mi familia que cada en cada momento me brindo su apoyo paciencia y amor. Agradezco a la profesora Lic. Ada Colmenarez por habernos guiados en este trabajo de grado su apoyo incondicional. Gracias a todos los docentes de la faculta de Relaciones Industriales por brindar sus conocimientos y por ayudarme en mi formación académica.

Gracias a mi compañera Andrea Nobrega por transitar juntas en este proyecto su dedicación y trabajo

Agradezco infinitamente a Dios por darme la vida en el mejor vientre con la mejor familia y en el mejor país que es ejemplo de lucha y constancia.

López Yulexis

DEDICATORIA

Este trabajo de grado y la finalización de una de las metas y sueños más grande que he tenido se lo quiero dedicar primeramente a mis padres, quienes han sido ejemplo para mí de superación y aprendizaje, que aunque ellos no lograron culminar sus estudios me motivaron a mí para hacerlo, es por eso que hoy, mi mejor regalo es para ellos, este triunfo que acabo de lograr se los dedico, espero que puedan sentir un poco de la felicidad que estoy sintiendo yo porque mucho de esto se los debo a ustedes.

A mis hermanos Nelson y Elizabeth, les dedico este trabajo para que lo tomen como fuente de inspiración, nunca es tarde para comenzar y lograr las cosas que se propongan y estoy segura que ambos tienen el potencial para lograr cosas mucho más grandes, no pierdan la oportunidad que les da la vida de poder estudiar y ser profesionales, les aseguro que la satisfacción que sentirán con ustedes mismos no se compara con nada.

A mi novio, por ser pieza fundamental en mi formación como profesional desde el día 01 de mi curso introductorio, por ser quien me vio llorar tantas veces por los malos momentos que vivía en la facultad, por apoyarme e impulsarme todas las veces que pensaba desistir, a ti te dedico también este triunfo.

Nobrega Andrea

AGRADECIMIENTOS

Quiero comenzar dándole gracias a Dios y a la Virgen de Fátima por permitirme llegar a la meta, con salud, con alegría y sobre todo con mucho aprendizaje, me llevo mucho de esta experiencia que acabo de culminar y que sin duda volvería a repetir un millón de veces con tal de que al final pueda volver a sentirme como me siento hoy, feliz y satisfecha conmigo misma, le agradezco a mis padres por ayudarme y apoyarme en este sueño que tenia de graduarme, que aunque sé que ustedes también soñaban con el día de verme convertida en una profesional, yo lo esperaba y lo ansiaba mucho más, a ustedes les debo todo lo que hoy en día soy, y seguiré trabajando en pro de la felicidad de ustedes.

A mis hermanos, Nelson por apartar por momentos tus responsabilidades para cumplir con las mías y poder asistir a la universidad, aunque por muchas veces te hiciera perder el viaje porque me suspendían las clases, te agradezco tu paciencia y tus ganas de siempre querer ayudarme, A mi hermana Elizabeth, por fastidiarte tantas noches y sacarte del cuarto simplemente porque me tocaba estudiar y no me gustaba que me escucharas, gracias por siempre comprenderme, salirte del cuarto, esperar que terminara de estudiar y dormirte tarde aun cuando el día siguiente te tocaba despertar temprano para ir al colegio, lo valoro y hoy nuevamente te lo agradezco.

A mi novio, Romario, no me alcanzara la vida para agradecerte todo lo que en este largo camino hiciste por mí y mi crecimiento, es que nadie nunca entendería la motivación que me dabas cada vez que no quería seguir, y te confieso que la manera en la que comencé a ver las cosas fueron totalmente diferente gracias a ti, agradezco tus ganas de querer verme en donde estoy pero sobre todo agradezco tu paciencia cada día que me llevabas a la universidad y te podías quedar horas esperándome a que saliera, sin duda este día también es para ti. A mis primos, Víctor, Miguel y Vanessa

quienes fueron pieza fundamental en el inicio de mi carrera, Víctor por estar siempre dispuesto a llevarme a clases, Miguel y Vanessa por recibirme en su hogar y brindarme todo el cariño del mundo para que siempre estuviese a gusto y por supuesto estuviese cerca de la universidad.

A la profesora Ada Colmenarez por ser tan especial y siempre estar atenta de nosotras y de nuestro trabajo de grado.

A la Universidad José Antonio Páez por haberme brindado tantas experiencias y conocimientos, estoy orgullosa de pertenecer a esta casa de estudio.

A todos los compañeros que conocí en el trascurso de mi carrera, gracias por tanto, me llevo un poquito de todos. A mi compañera Yulexis, que, a pesar de conocernos al final de nuestra carrera, siempre logramos trabajar bien, unidas y con mucha dedicación.

El universo se queda pequeño para agradecerles a ustedes y a todos por esto que estoy viviendo hoy, quise vivirlo distinto, como es tradicionalmente, en mi casa de estudio, pero así lo decidió Dios y sin duda me lo disfruto de la mejor manera...

GRACIAS

Nobrega Andrea

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN _____	1
CAPITULO _____	3
I EL PROBLEMA - - - - -	3
1.1. Planteamiento del problema. _____	3
1.2. Objetivos. _____	7
1.3 Justificación. - - - - -	7
II MARCO TEORICO - - - - -	10
2.1. Antecedentes. - - - - -	10
2.2. Bases teóricas. - - - - -	14
2.3. Definición de términos básicos. - - - - -	20
III MARCO METODOLOGICO - - - - -	22
3.1. Tipo de investigación. _____	22
3.2. Población y Muestra - - - - -	22
3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos - - - - -	23
3.4 Análisis de datos - - - - -	23
IV ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS . - - - -	26
V DISCUSION DEL ANALISIS - - - - -	36
CONCLUSIONES - - - - -	41
RECOMENDACIONES - - - - -	43
REFERENCIAS _____	45
ANEXOS _____	46

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro Nro. 1: Identificar Característica	26
Cuadro Nro. 2: El uso de las Redes Sociales en el Reclutamiento... ..	27
Cuadro Nro. 3: Las Redes Sociales en el proceso de Selección.....	28
Cuadro Nro. 4: Medio de Providencia de Personal	29
Cuadro Nro. 5: Uso de Websites como LinkedIn	30
Cuadro Nro. 6: Providencia de Personal	31
Cuadro Nro. 7: Datos fiables y de suma Utilidad.....	32
Cuadro Nro. 8: Aplicación de Redes Sociales	33
Cuadro Nro. 9: Proceso de Reclutamiento	34
Cuadro Nro. 10 Las Redes Sociales podrían aportar buenos resultados	35

ÍNDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico Nro. 1: Perfil del puesto_____	26
Gráfico Nro. 2: Reclutamiento del Personal - - - - -	27
Gráfico Nro. 3: Optimizar el tiempo en el proceso de selección_____	28
Gráfico Nro. 4: Beneficioso para la imagen de la empresa . - - - - -	29
Gráfico Nro. 5: LinkedIn para la providencia de personal - - - - -	30
Gráfico Nro. 6 Ahorro de Tiempo y de Dinero_____	31
Gráfico Nro. 7: Evaluar al candidato - - - - -	32
Gráfico Nro. 8: Obtener y Seleccionar Perfiles - - - - -	33
Gráfico Nro. 9: Buenos Resultados - - - - -	34
Gráfico Nro. 10: El Proceso de Providencia de Personal_____	35

INTRODUCCION

Dentro de las organizaciones, la gestión del talento humano al momento de realizar el proceso de selección utiliza 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 el mejor capital humano.

De manera, que la tecnología está marcando la diferencia competitiva entre los involucrados en el proceso de reclutamiento y selección de personal, en tal sentido, el empleador busca contratar al menor costo y tiempo posible. Para ello, aprovechando las tecnologías de la información la cual podría mejorar los sistemas de recursos humanos a través del uso de redes sociales y los medios electrónicos. Por esta razón, es importante mencionar es una gran oportunidad, presentar el siguiente estudio debido a que analizar la incidencia de las redes sociales como una de las nuevas tendencias en el subsistema de provisión de personal, podría aportar beneficios para aquellas empresas u organizaciones que la utilicen.

A pesar, que las redes sociales son sistemas más avanzados en cuanto a utilización de la tecnología de la información, desde su implementación no se ha elaborado un estudio o análisis de la percepción que tienen tanto los usuarios como aquel empleador que utilizan estos sistemas. Es importante destacar, que la tendencia de uso de estas redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección de personal, permite a través de su utilidad con respecto a fuentes y medios convencionales, así como los beneficios que se pueden obtener. Además, se documentan los principales motivos por los que los empleadores después de revisar el perfil de sus candidatos en estas redes sociales han seleccionado aquel capital humano que cumple con las exigencias organizacionales. Por esta razón surge la presente investigación. Ahora bien, el presente estudio, se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: el problema donde se incluye planteamiento del problema, formulación del mismo, también su objetivo general y específicos con su respectiva justificación.

Capítulo II: el Marco teórico, en el cual se destacan antecedentes de la investigación, las bases teóricas, bases legales y la definición de términos básicos.

Capítulo III: el Marco Metodológico que presenta el tipo de investigación, el diseño, así como la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: Análisis y Presentación de los Resultados de la investigación donde se encuentran los datos obtenidos a través de las técnicas e instrumentos utilizados.

Capítulo V: acá se encuentra la discusión del análisis del estudio planteado en un principio conjuntamente con las conclusiones y recomendaciones. Para finalizar se presenta las referencias bibliográficas.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Actualmente, las redes sociales tienen una clara orientación social, imperando las relaciones personales, así como en la posibilidad de comunicar, encontrar y compartir información e intereses enriqueciendo de manera que proyectan al usuario. Esta proyección de la personalidad, gustos e intereses que manifiesta el usuario, ha permitido a los profesionales del talento humano utilizar estas plataformas sociales como una herramienta más en los procesos de reclutamiento y selección, permitiéndoles contactar, captar y conocer a candidatos potenciales. Por ello, a nivel mundial las organizaciones y/o empresas tienen la necesidad de identificar e incorporar a aquellas personas que sean consideradas potencialmente idóneas para cubrir alguna vacante. Lo anterior es garantizado a través del uso de técnicas y herramientas estandarizadas que permiten al reclutador atraer, evaluar y contratar al candidato más apto para desempeñar las actividades atribuidas al puesto vacante. Al respecto, Mondy y Noé (2005), mencionan que:

El reclutamiento a través del uso de internet se ha vuelto muy popular a nivel mundial, si se considera la velocidad y la amplia cartera de talentos que se pueden obtener por este medio, permitiendo lograr un reclutamiento más eficiente y rentable, tanto para el candidato como para el reclutador. (p.3).

En tal sentido, es en las tecnologías de la información y comunicación, en particular en la web 2.0, donde se desarrolla la nueva forma de comunicación basada en conversaciones colaborativas; es por ello que muchos profesionales se registran en las redes sociales para buscar empleo, cambiar de empresa o ser promovidos en la que trabajan. Para, Méndez y García (2009:1) exponen que: “las personas tienen la

necesidad de encontrar un empleo y cada vez menos utilizan los medios tradicionales; de hecho, pronostican que en un futuro dejen de hacerlo”.

Por lo tanto, el impacto de las tecnologías de información en el trabajo ha originado herramientas valiosas al servicio de las organizaciones, particularmente en el área de recursos humanos, las tecnologías de la información permiten a quienes tienen la tarea de gestionar personas establecer una comunicación mucho más eficiente tanto internamente como externamente en la organización.

Debe mencionarse, que todos los procesos en la gestión del talento humano son necesarios en las organizaciones y uno de los subsistemas estratégicamente claves es el de provisión de personas, que de acuerdo con Castillo (2008:89) consiste en “seleccionar la persona adecuada para el cargo indicado”. De manera, que la importancia del subsistema de provisión de personas radica en que por medio de él se provee el talento necesario para que la organización logre alcanzar las metas y objetivos propuestos.

En ese mismo orden de ideas, el subsistema de provisión de personas incluye una serie de procesos entre los cuales se encuentran la planificación de los cargos, el reclutamiento de personas, la selección de personal y la inducción al cargo, todos ellos interconectados entre sí, porque en conjunto complementa las etapas que se llevan a cabo en el subsistema. En cuanto al reclutamiento, consiste en atraer candidatos potenciales para las vacantes de la organización, tal como lo refiere Chiavenato (2011) al definir el reclutamiento de personas como “un conjunto de técnicas y procedimientos que proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización”. (p.128). Por su parte para Werther y Davis (2001) explican que la selección de personal es: “un proceso técnico que permite elegir de un conjunto de postulantes, al futuro colaborador idóneo, para un puesto vacante en la organización”. (p.89).

En este sentido, la tecnología está marcando la diferencia competitiva entre los involucrados en los procesos de provisión de personal en las organizaciones, es

decir, empleado y empleador, buscan contratar o contratarse con el mejor al menor costo y tiempo. Ahora bien, en Venezuela es interesante ver como se impulsa en la actualidad, el uso de las nuevas tecnologías para agilizar los procesos de reclutamiento y selección de personal 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: [elempleo.com](#), [Computrabajo](#), [Boomerang](#), [Linken](#); 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.

Es importante resaltar, que 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 allá; los beneficios de las redes sociales; por esta razón, no son utilizadas en los procesos de reclutamiento y selección, en empresas, organizaciones e instituciones Venezolanas que quizás vean como alternativa estas plataformas para capturar posibles candidatos.

Dentro de este marco, en el Estado Carabobo, existen gran cantidad de empresas principalmente en el área de manufactura y servicios, la región tiene características únicas que han concentrado la actividad comercial e industrial del país en esta zona, como la cercanía con el principal puerto comercial del país (Puerto Cabello), la existencia y accesibilidad de vías de comunicación con el resto de país, gran cantidad de mano de obra calificada gracias a la presencia de muchas casas de estudio a nivel superior, entre otros.

Particularmente esta investigación, se enfoca a la empresa Gran FERIA Del Campo, CA se dedica a la venta de víveres, productos alimenticios y cosméticos en general cuyo servicio es brindar productos de calidad y la mejor atención a los clientes

la cual se encuentra ubicada en Puerto Cabello Estado Carabobo, ahora bien en la gestión del talento humano se viene observando la falta del uso de algunas herramientas tecnológicas que podrían aumentar la eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal debido a que lo hacen de manera un poco tradicional aun cuando se vive en la era del conocimiento donde las tecnología de información y comunicación ofrecen técnicas y herramientas actuales que pueden optimizar estos procesos y facilitar la gestión del talento humano.

Cabe mencionar, que la empresa cuenta con equipos tecnológicos como laptops, computadoras, teléfonos inteligentes y una plataforma digital de internet lo cual podrían permitir llevar a cabo el proceso de providencia de personal de una manera más productiva que permita captar y seleccionar al personal más idóneo para aquellos puestos que se requieran. Sin embargo, se evidencia que el uso de las redes sociales como: Instagram, Facebook, Twitter, WhatsApp y Telegram, entre otros como aplicaciones inteligentes se emplean de manera inadecuada quizás por falta de conocimiento y practica; en tal sentido no hay un seguimiento y monitoreo en su utilización para gestionar el talento humano.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, la empresa se ha visto en la necesidad de utilizar las tecnologías de comunicación e información, ya que cuenta con plataformas de redes sociales, conexiones de Wi-Fi en toda la empresa, equipos de computación de alto rendimiento, entre otros para mejorar todos los aspectos relacionados con el reclutamiento y selección de personal, incursionando en estrategias innovadoras para este campo.

1.1.1 Formulación de la Investigación

¿Cómo podría mejorar el proceso de providencia de personal en la gestión del talento humano de la empresa Gran Feria Del Campo? ¿CA, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo a través del uso de las redes sociales?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Analizar la Incidencia de las Redes Sociales en el proceso de providencia de personal en la gestión del talento humano de la empresa Gran FERIA Del Campo, CA, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Ø Diagnosticar la situación actual en la empresa Gran FERIA Del Campo, CA, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo en relación al proceso de providencia
- Ø Establecer las ventajas del uso de las redes sociales en el proceso de providencia de personal de la empresa Gran FERIA Del Campo, CA, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo.
- Ø Determinar la incidencia del uso de las redes sociales en la providencia de personal de la empresa Gran FERIA Del Campo, CA, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

1.3 Justificación de la Investigación

La gestión del talento humano reviste gran importancia, porque permite a las organizaciones hacerse con los servicios de las personas, que están más acordes con las exigencias de los puestos que constituyen diferentes cargos en la empresa, mediante la atracción de candidatos y su posterior selección. Lo antes mencionado, constituye el mecanismo principal para el empleo de las personas, quienes mediante el trabajo logran alcanzar en gran medida su inserción dentro de la sociedad, dado que esta actividad le permite además de adquirir los bienes y servicios fundamentales para vivir, la oportunidad de superarse constantemente.

Debido a esto, la presente investigación se justifica ya que la providencia de personal representa un primer paso esencial para la estructuración de empresas

competitivas y pioneras en el mercado, es evidente que contar con el mejor talento humano posible permite proponer y alcanzar unos mejores objetivos organizacionales lo cual genera gran utilidad para las personas que buscan trabajo por internet en tanto que las empresas podrán tener una guía en este estudio para mejorar sus tomas de decisiones de reclutamiento y selección de personal más eficientes mediante el uso de redes sociales.

El presente estudio ahondará en proporcionar conocimientos sustantivos para aprovechar las diversas oportunidades de desarrollo de las redes sociales a favor de los procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos. Asimismo, a nivel institucional, la investigación representa el compromiso y la vinculación que tiene la Universidad José Antonio Páez, con los diferentes factores involucrados en el entorno nacional, por medio del aporte científico dirigido a la implementación de los nuevos métodos, teorías y tecnologías que permitan la constante evolución de la sociedad; teniendo en cuenta, el carácter de importancia que tiene esta empresa objeto de estudio, para el desarrollo industrial del Estado Carabobo.

De igual forma, la presente investigación constituye un aporte analítico acerca de la situación actual en relación al proceso de providencia mediante redes sociales, en la empresa objeto de estudio; este trabajo le permite a la organización tener una base sólida y estratégica para fundamentar la toma de decisiones con respecto al accionar del talento humano y específicamente el reclutamiento y selección de personal.

En ese mismo orden de ideas mediante este estudio se busca brindar conocimientos necesarios para generar nuevas formas de decisiones en el uso de redes sociales con el propósito de fortalecer un uso de bases de datos más eficientes para las diferentes acciones y estrategias de reclutamiento y selección de personal en general. Además, la investigación representa un aporte teórico muy importante de la Escuela de Relaciones Industriales para la gran plaza industrial que posee el estado Carabobo, proponiendo la tecnología como estrategia de competitividad y mecanismo de solución de problemas relacionados con la providencia de personal.

Por otra parte, el presente trabajo de investigación apoya y sirve de base, para sustentar posteriores investigaciones a los estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, así como también, cualquier investigación de otras casas de estudio, referentes al reclutamiento y selección de personal. Finalmente, para las investigadoras, este trabajo es la oportunidad de implementar sus conocimientos no sólo en los aspectos técnicos de la gestión del talento humano, sino también en el ejercicio investigativo, aplicando los métodos de investigación y análisis de problemas para una situación real.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Cabrera y Casimiro (2018), realizaron un trabajo especial de grado para optar al título de profesional de Licenciado en Internacional Business en la Universidad San Ignacio de Loyola en Lima-Perú. Cuyo título es **“Impacto de las Redes Sociales en las Estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales”**; el presente estudio aborda el uso de las redes sociales como base fundamental en las nuevas estrategias de selección de recursos humanos internacionales, con el propósito de que se pueda medir el impacto de este nuevo canal de informaciones de personas que demandan empleabilidad mediante este nuevo espectro tecnológico.

Metodológicamente, esta investigación se base en un carácter descriptivo correlacional y explicativo no experimental, ello garantiza que la profundización de los temas y data que se obtendrán permitiendo la utilización del método estadístico, analítico, deductivo crítico, encuestas y entrevistas, de forma tal que el rigor científico esté garantizado.

Las mismas que se aplicarán tanto a seleccionadores de recursos humanos internacionales como a personas en busca de oportunidades laborales en el uso de las redes sociales. De manera, que los autores concluyen que el impacto en el uso de las redes sociales en las estrategias de selección de recursos humanos es positivo, siendo el caso que se vienen dando nuevas alternativas digitales tanto para la búsqueda de puestos de trabajo como para los procesos de contratación de postulantes a los mismos.

Es importante mencionar, que dicho estudio tiene un aporte para la investigación que se desarrolla en el sentido, que permite recoger información adecuada para la determinación del impacto real que vienen teniendo el uso de las redes sociales en la empleabilidad de los recursos humanos identificando cuáles de estas redes vienen

siendo las más utilizadas, así como también el grado de efectividad en la precepción de los seleccionadores de talentos y de los que reclutan personal.

García (2018), realizo un trabajo para optar al título de Psicóloga Industrial en el grado académico de Licenciada en la Universidad Rafael Landivar cuyo título es **“Percepción del Uso de las Redes Sociales en personas de nivel Administrativo y Operativo que participan en Procesos de Reclutamiento”**. Guatemala. La presente investigación tuvo como objetivo identificar la percepción de la utilidad del uso de las redes sociales para participar en procesos de reclutamiento de personal a nivel operativo y administrativo.

Para ello se tomó como muestra a cien personas que se encontraban en búsqueda de empleo aplicando en plazas operativas y administrativas, a quienes se les aplicó un cuestionario elaborado especialmente para la investigación, midiendo los indicadores: socioeconómico, utilidad, aceptación y factibilidad. El estudio fue diseñado no experimental transaccional descriptiva, entre los resultados obtenidos se alcanzó la aceptación general de las redes sociales como un proceso de reclutamiento de personal, calificándolo como un medio económico, agradable, ágil, fácil de utilizar, ventajoso y confiable. A su vez, encontrando que es de mayor utilidad aplicarlo para buscar puestos operativos.

Al final, se recomienda tomar en cuenta las ventajas de utilizar las redes sociales como medio de reclutamiento de personal, con el propósito de aumentar la productividad en función del tiempo y utilidades de las empresas. Debe indicarse, que dicho estudio guarda relación con la investigación en desarrollo debido a que cuando se emplean las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección se obtienen ventajas que permiten beneficios para las organizaciones y para el candidato. Ya que el usuario que busca empleo por medio de las redes sociales accede de forma gratuita a los datos básicos y características de la plaza vacante, si existe interés puede postularse enviando por medio electrónico su Curriculum vitae.

Gómez y Terán (2017), por medio del trabajo de grado titulado **“Análisis de los Procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal en la Gerencia de Recursos Humanos en la Empresa Edil Oriente Estado Monagas”, presentado ante la Universidad de Oriente, (UDO) para optar al título de Licenciadas en Gerencia de los Recursos Humanos, propuso como objetivo general, analizar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa Edil Oriente Internacional.**

De acuerdo a la naturaleza de la investigación, el trabajo es de carácter descriptivo, porque el estudio se basó en la obtención de información que se relaciona con la situación actual del fenómeno objeto de estudio; por otro lado, se enmarcó bajo el enfoque de una investigación de campo, dado que recaba los datos desde el sitio donde se suceden los hechos que son causa de estudio.

Entre sus principales conclusiones, las investigadoras indican que la empresa Edil Oriente Internacional no cuenta, con una política de reclutamiento y selección de personal que le ayuda a elegir el candidato adecuado para cubrir una vacante, y así garantizar el buen funcionamiento de la misma; del mismo modo, establecen que el procedimiento de reclutamiento y selección de personal, en la empresa Edil Oriente, se hace de manera acientífica, en lugar de plantear objetivos institucionales de manera eficaz.

Cabe resaltar, que la investigación abordada y este estudio tienen bastante en común, partiendo de la naturaleza de ambas ante la situación de los procesos de reclutamiento y selección de personal que aborda el estudio presentado, para establecer un diagnóstico y profundizar en la problemática observada; es por ello que representó una base metodológica o un punto de partida para establecer la manera en que fue abordada la problemática objeto de estudio, con la finalidad de analizar la incidencia en los procesos de reclutamiento y selección por medio de las redes sociales.

Bustos (2015), realizo un trabajo especial de grado para optar al Título de: Licenciada en Relaciones Industriales, en la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Relaciones Industriales; cuyo título es: **“Los Medios Electrónicos como Herramienta de Reclutamiento de Personal (social recruitment) en el departamento de Operaciones en una empresa del sector Manufacturero”**. Es por ello que la investigadora enfoco esta investigación en analizar el uso de social recruitment en el proceso de reclutamiento de personal en el departamento de operaciones en una empresa del Sector Manufacturero.

Para lo cual empleo una metodología basada en un tipo de investigación descriptiva, por medio de una modalidad de campo y documental, la cual fue llevada a cabo con la aplicación de una encuesta y una entrevista, aplicada a que fue aplicada a los nueve 9 trabajadores que ingresaron al departamento de operaciones en los dos últimos años, y a los seis 6 empleados que están directamente relacionados con el reclutamiento del personal del departamento de operaciones, respectivamente, alcanzando así el primer objetivo específico.

Por otro lado, se realizó una exhaustiva revisión documental en función de presentar las modelos más idóneas de las empresas que han usado el social recruitment de manera exitosa, para alcanzar el segundo objetivo específico y plantear las estrategias que debe llevar a cabo la empresa con el propósito de implementar el social recruitment. Se concluyó, que la red social más idónea para llevar a cabo el reclutamiento en el departamento de operaciones es el Facebook, por ser la que tiene más usuarios y es de fácil acceso, entre otros aspectos.

El aporte del estudio para la investigación en cuestión radica en que proporciona información valiosa sobre la gestión de recursos humanos la cual ha evolucionado a través del tiempo, desde la revolución industrial hasta la actualidad donde la permanencia de la empresa en el tiempo es uno de los principales retos para los administradores y gerentes, en especial los pertenecientes al departamento de recursos humanos.

Rodríguez y Yáñez (2015), en su trabajo grado estudiaron **“La Captación de Talento Humano en el área de Movilidad/Selección de una empresa manufacturera ubicada en el municipio Valencia del Estado Carabobo”** para optar por el título de Licenciadas en Relaciones Industriales, cuyo tema está enfocado en una minuciosa evaluación orientada a Analizar la captación de talento humano para escoger entre los candidatos al más adecuado para ocupar un cargo.

Las autoras presentan un estudio descriptivo de campo aplicando un instrumento que consistía en un cuestionario tipo Kuder-Richardson a treinta y cuatro (34) personas el cual fue validado por el juicio de 3 expertos, su confiabilidad se evaluó a través del coeficiente K20 arrojando como resultados una alta confiabilidad por lo que se llega a la conclusión, que la captación de talento ayuda a mejorar los procesos de selección, arrojando un alto porcentaje de confiabilidad y validez al momento de la obtención de la mano de obra calificada. Sin embargo, según el estudio se encontraron incongruencias en cuanto a lo expresado por la población consultada; por lo que señalan una serie de recomendaciones tendientes a mejorar la captación de talento dentro de los procesos de selección.

Este trabajo se toma como antecedente a la presente investigación porque sugiere en cierta medida, la aplicabilidad de herramientas y técnicas para la captación de talento humano en una empresa del estado Carabobo, aportando con ello otros argumentos que han de complementar el estudio que se presentan a continuación como instrumentos de valor agregado al tema por desarrollar.

2.2 Bases Teóricas

Para Arias (2006), “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado.” (p.107). Dichas teorías contemplan los aspectos que influyen en el área de investigación del presente proyecto, por lo cual resulta un apoyo informativo relevante para el desarrollo del mismo.

2.2.1 Redes Sociales

A este respecto, en las Ponencias sobre Gestión en Organizaciones del Tercer Sector en la Universidad Di Tella de Buenos Aires (2001), se estableció el siguiente concepto de redes:

Las Redes son formas de interacción social, definida como un intercambio dinámico entre personas, grupos e instituciones en contextos de complejidad. Un sistema abierto y en construcción permanente que involucra a conjuntos que se identifican en las mismas necesidades y problemáticas y que se organizan para potenciar sus recursos. (p. 12).

En este sentido, se encuentra bien fundamentado la denominación de redes sociales, a los diferentes sitios web que se consiguen en la actualidad, que tienen como finalidad que sus usuarios se relacionen con otros usuarios dentro de internet; ya que, en las redes sociales se encuentra la posibilidad de interacción entre personas aunque no se conozcan personalmente, el sistema es abierto y se va construyendo obviamente con lo que cada suscrito a la red aporta, cada nuevo miembro que ingresa transforma al grupo en otro nuevo; por lo cual, la red no es lo mismo si uno de sus miembros deja de ser parte.

En este sentido, los antropólogos británicos Radcliffe-Brown y Barnes, citados por Ponce (2012), establecieron que, “una red social es una estructura social formada por personas o entidades conectadas y unidas entre sí, por algún tipo de relación o interés común” (p.1); partiendo de la cita anterior, se puede entender la popularidad que las redes sociales tiene en la actualidad, especialmente en los jóvenes, teniendo en cuenta la necesidad inherente del ser humano a relacionarse con otras personas.

De modo, que las redes sociales más populares en este momento son Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn, cada una de ellas con sus características y funcionalidad propia. En el mundo de hoy en día, se puede observar a las personas conectados por medio del internet y este tipo de redes, tales como Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn entre otras, en casi todo momento y en cualquier lugar, contado para tal fin no solo con los ordenadores, sino cualquier dispositivo móvil con internet.

Por esta razón, no sorprende que las empresas en los últimos tiempos, hayan comenzado a explotar estos sitios web con fines de mercadotecnia, relaciones públicas, la comunicación corporativa y últimamente para la captación de personal.

Por lo tanto, 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 innovadora.

2.2.2 Teoría de las Redes Sociales

Según Lozares Colina (2006) explica que:

Esta teoría referida a las Redes Sociales nace entre 1930 y 1940 y sigue en vigencia hasta hoy en día en un 90%, pudiendo encontrar sus bases de enfoque en diferentes ciencias como la antropología, psicología, sociología e incluso las matemáticas, en el orden del 10% de su contenido. (p.445).

En tal sentido, existe una estrecha relación entre los diversos conceptos que se manejan con los asuntos teóricos referidos al desarrollo metodológico formal de los enfoques que se plantean. De ello, se forja un tipo de paradigma en donde los aspectos metodológicos, aplicación de técnicas investigativas y las bases conceptuales son

mutuamente sostenidos. Por estas razones, se puede destacar que los enfoques provienen de una metodología netamente estructural y que los aspectos de orden macro y micro tengan una utilidad en las perspectivas de las relaciones por redes sociales que hoy por hoy se vienen experimentando con gran crecimiento. También es importante destacar que en esta teoría se prevé la posibilidad que si los asuntos de las redes sociales son solamente un asunto vinculado con la sociología y/o antropología o quizás existan otros aportes como los netamente tecnológicos los que puedan contribuir a dar explicación a las nuevas formas de socialización de las personas.

2.2.3 Alcance de las Redes Sociales

El desarrollo de las redes sociales se basa y fundamenta en el avance de las tecnologías de la comunicación las mismas que hoy en día superan horarios, geografía, espacios y tiempos todo ello gracias a la internet, lo que su devenir recae en nuevas formas de interrelación humana real y sobre todo virtual. Al respecto, Herrera (2012) menciona que:

El uso masivo de páginas, portales y otros dispositivos virtuales como son LinkedIn, Facebook, Twitter y otros; es así que es de apreciar los grandes efectos que estas herramientas de comunicación masiva vienen generando cambios sociales sobre todo en las formas y frecuencias como distancias para las interrelaciones humanas día a día. (p.114).

De manera, que para las ciencias sociales tradicionales este fenómeno de las redes sociales resulta apresurado calificarlo como un objeto de estudio de una nueva ciencia en tanto que la tendencia es visualizar al fenómeno de las redes sociales como una nueva forma de analizar las ciencias sociales tradicionales.

También es importante detallar, que el concepto científico de red social se enfoca más a definir un conjunto de actores involucrados. De ello, se infiere que las redes sociales crecen de forma estructurada y modifican nuevas formas de comunicación en la misma medida que evolucionan los procesos de comunicación tecnológica. Finalmente, el Análisis de Redes Sociales desde todo punto de vista científico o no, se refiere a la medición cuantitativa entre los quienes participan cada día más en este tipo de

interrelación humana, creándose matrices y otros similares con la finalidad de analizar e de la naturaleza de estas relaciones ya sean en el orden que sean por ejemplo de orden políticas, económicas, de parentesco, amistad, cooperación, conflicto, entre otros similares.

2.2.4 Análisis de las Redes Sociales

Brand & Gómez, (2006) plantean que: “se puede visualizar formas de análisis que bien ya están llegando a la interacción de canales de comunicación formal, como va incluso en las nuevas formas de contratación de personal.” (p.89). En este sentido, se trata de ver que en sociedades modernas el uso de la internet para efectos de redes sociales son el nuevo paradigma de las comunicaciones humanas, lo que hace que las redes sociales vayan ya iniciando a generar nuevos enfoques de orden científico en las nuevas formas de sociabilización de las comunicaciones en masa.

2.2.5 Teoría de la Providencia de Personal

Los procesos que se gestionan desde el subsistema de provisión de personas, representan el primer paso en la relación que se establece entre la organización y el talento humano que ingresa a esta o se promueve en la misma, por lo que es de suma importancia que el desarrollo de este proceso inicial se lleve a cabo en su totalidad y con plena eficacia. Respecto a lo anterior, Chiavenato (2002), aporta que los procesos de provisión de recursos humanos:

Se hallan relacionados con el suministro de personas a la organización. Estos procesos responden por los insumos humanos e implican todas las actividades relacionadas con reclutamiento y selección de personas, así como su integración a las tareas organizacionales. Los procesos de aprovisionamiento representan la puerta de entrada de las personas en el sistema organizacional. Se trata de abastecer la organización con los talentos humanos necesarios para su funcionamiento. (p. 178).

En el mismo orden de ideas, el subsistema provisión de personas, permite recolectar información sobre las funciones de reclutamiento y selección de personal. Así mismo, engloba una serie de pasos o procesos, que facilitan al personal encargado

y especializado de dicho proceso, el óptimo desarrollo del mismo, permitiendo la entrada de nuevos talentos a la organización o la promoción del personal activo en la misma, generando desarrollo profesional.

2.2.6 Reclutamiento de Personal

El reclutamiento de personal, es un proceso de comunicación y divulgación de las oportunidades de empleo existente en la organización, aunado con la atracción de candidatos potenciales de manera que se logre abastecer el proceso de selección. En este sentido, Schermerhorn (2002), establece que “el reclutamiento es un conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos calificados a una organización”. (p.290).

De manera, que el reclutamiento va dirigido a la divulgación de las necesidades propias de la empresa, en función de atraer personas dispuestas a cubrir dichas necesidades, por medio, de su promoción como candidato al cargo vacante; en referencia a esto, Chiavenato (2002), considera que “las organizaciones escogen a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar y aplicar sus esfuerzos y competencias. Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias”. (p.189). En este sentido, para el reclutamiento es importante que se tome en cuenta los valores y la cultura organizacional, ya que con esto lo que se busca es atraer a los mejores candidatos para nutrir el proceso de selección con las personas más calificadas, sea mediante fuentes internas o externas; de tal manera, que el reclutamiento se puede dar de dos formas, por medio de técnicas internas o de técnicas externa.

2.2.7 Selección de Personal

La selección del personal forma parte del proceso de provisión de personal, y viene luego del reclutamiento; siendo ambos, dos fases de un mismo proceso; entendiéndose como un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado. En relación a la selección del personal, el autor Ivancevich (2005), señala que es “el proceso por el que una organización escoge de una lista de solicitantes a la

persona o personas que cumplan mejor con los criterios para ocupar un puesto vacante”. (p225). De lo anteriormente expuesto, se infiere las razones por la que la selección es una de las funciones de mayor significado para la gestión del área de recursos humanos.

2.2.8 Teoría de Nuevos Retos de la Selección de Personal

Esta teoría de nuevos retos de la Selección de Personal según, Agreda Arteaga, (2016): “busca encontrar el talento humano empleando técnicas que reduzcan lo más que se pueda todo elemento de subjetividad y con mayor razón las subjetividades que provengan de las recomendaciones y otros similares”. (p.74). En tal sentido, es un nuevo reto en tanto que los seleccionadores de personal por su misma condición humana son y recaen en temas subjetivos a la hora de hacer su trabajo, por lo que ello se amplía más si se hacen selección por redes sociales y cualquier manifestación virtual de la internet. Las oportunidades laborales hoy por hoy, deben ser aprovechadas en su máxima expresión, vale decir en sí las recomendaciones no son malas y mucho menos si estas provienen de un trabajo profesional de networking, lo que se juzga en esta teoría es en focalizar los niveles de subjetividad que hacen daño a todo proceso de selección de personal ya sean estos de orden real o virtual.

2.3 Definición de Términos Básicos

Facebook: es una interfaz virtual desarrollada en el año 2004, donde las personas, luego de crearse un perfil, pueden buscar y encontrar numerosos contactos de la vida real, expresar sus opiniones y estados de ánimo, subir y comentar fotos, jugar, crear redes y grupos con diferentes objetivos, entre otras.

LinkedIn: es una red para profesionales orientada a hacer conexiones profesionales y de negocios.

Instagram: es una red social y aplicación para compartir fotos y vídeos.

Internet: es una red de redes que permite la interconexión descentralizada de computadoras a través de un conjunto de protocolos denominado TCP/IP.

Medios de Reclutamiento: los mecanismos de difusión que se utilizan para dar a conocer un puesto vacante, ya que muestran gran utilidad por su potencial de difusión, pues penetran y alcanzan distintos ámbitos económicos y sociales; capaces de transmitir información tanto a estructuras socioeconómicas bajas como altas, y a distintos estratos económicos y educativos. (Espinoza, 2013).

Networking: es el grupo de personas que se conocen por tener un trato laboral, estos pueden relacionarse de forma directa o indirecta pero el objetivo es siempre el mismo, que todos los integrantes se beneficien profesionalmente de esta comunicación.

Proceso de reclutamiento y selección en redes sociales: las empresas que utilizan este sistema deben registrarse en cualquiera de los diferentes portales de reclutamiento disponibles en Guatemala, para ello debe ingresar a las páginas de Internet, como Facebook, LinkedIn, CompuTrabajo, transdoc o bolsas de empleo de las universidades, siguiendo las instrucciones para registro de empresas, ahí se explica los pasos a seguir, una vez registrada las empresas pueden publicar las ofertas de trabajo o revisar la base de datos de candidatos

Reclutamiento: Se puede definir que el reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos orientados a identificar y atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización, el proceso de reclutamiento, se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo, se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán independientemente del reclutamiento y se seleccionará después a los nuevos empleados” (Alles, 2001,).

Selección: es un proceso técnico que permite elegir de un conjunto de postulantes, al futuro colaborador idóneo, para un puesto vacante en la organización. (Werther y Davis 2001).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

El tipo de investigación es una forma de clasificación de la investigación, en la cual se deben considerar los aspectos característicos del estudio para así identificarlos. Delgado de Smith (2013) señala: “las mismas pueden ubicarse de la siguiente manera: Investigación documental, investigación exploratoria, investigación descriptiva, investigación explicativa, investigación correlacional, investigación histórica, estudio de caso y proyecto factible” (p.214). En el caso de la presente investigación, el tipo es un análisis descriptivo. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

El diseño de investigación que será empleado es un diseño de campo según Hernández, Fernández, y Baptista (2007): “Los estudios de campo son aquellos que se realizan mediante la recolección de los datos directamente de la realidad o del lugar donde se efectuará el estudio mediante la aplicación de técnicas de encuestas, entrevistas y observación directa”. (p.128). En este sentido, la investigación se desarrollará en las instalaciones de la empresa Gran Feria Del Campo, CA ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

3.2 Población y Muestra

En relación a la población esta es definida por Delgado de Smith (2013) como: “el conjunto de unidades de los que se desea obtener información y sobre lo que se van a generar conclusiones”. (p.97). En el caso de la investigación la población estará conformada por ciento quince (115) personas que laboran en la empresa objeto de estudio distribuidos por área o departamentos.

Por su parte, la muestra Barvaresco (2006), refiere que: “cuando se hace difícil el estudio de toda la población, es necesario extraer una muestra, la cual no es más que un subconjunto de la población, con la que se va a trabajar”. (p.92). En este sentido, se considerará una muestra no probabilística la cual está integrada por veinte (20) personas que laboran en el departamento de Recursos Humanos y los cuales manejan el proceso de providencia de personal. Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2007), señalan que este tipo de muestra: “no sigue un proceso mecánico, sino que depende del proceso de la toma de decisiones de las personas, quienes una vez seleccionadas obedecen a los criterios de la investigación”. (p.89).

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos es una de las secuencias que se debe seguir al momento de hacer un trabajo de investigación, donde se busca obtener los datos necesarios para el desarrollo del cuerpo de investigación, por tal razón Arias (2006) indica que la técnica es: “El procedimiento o forma particular de obtener datos o información.”. (p.67). Por su parte, el instrumento de recolección de datos permite obtener los datos requeridos para la investigación, este viene dado de forma tangible, ya que está conformado por los medios que sirven para obtener los datos a través de la muestra seleccionada, Arias (2006) define el instrumento como: “cualquier recursos, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”.(p.69) Para esta investigación, la técnica que se llevara a cabo es una encuesta y como instrumento un cuestionario. Dicho cuestionario estará conformado por diez (10) preguntas cerradas de Sí y No.

3.4. Análisis de datos

Para el análisis de resultados estadístico es necesario efectuar cuadros y gráficos a fin de facilitar la interpretación de los mismos. En relación a este particular Hernández, Fernández y Baptista (2007) describen el análisis de datos como: “un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías”.(p.419). En este mismo orden de ideas Barvaresco (2006) señala que es en esta etapa cuando los

cuadros elaborados deberán ser interpretados para obtener los resultados, donde se converge el sentido crítico objetivo subjetivo que le impartirá el investigador a esos números recogidos en las tablas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis de resultados, es una tarea fundamental y donde se desarrolla una interpretación profunda y específica de los hallazgos. Al respecto, Tamayo (2007) señalan que este consiste “en reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y significativo” (p.104). Con ello, se le da un carácter objetivo a la investigación. En este capítulo se presenta el análisis de los resultados de los datos provenientes de los instrumentos aplicados en la investigación relacionada con el uso de las redes sociales en la providencia de personal de la empresa Gran Feria Del Campo, CA ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

Resultados del Cuestionario aplicado

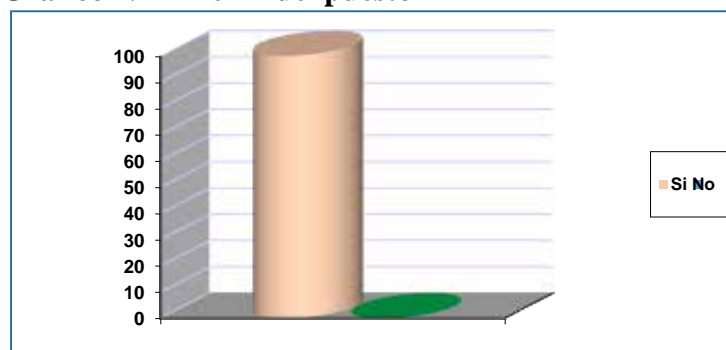
Pregunta N°1. ¿Considera que el uso de las redes sociales en la providencia de personal permitirá identificar características importantes de los candidatos según el perfil del puesto que se está buscando antes de una entrevista?

Cuadro N° 1. Identificar Características

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: empresa Gran Feria Del Campo, CA

Gráfico N° 1. Perfil del puesto



Fuente: López y Nobrega (2020).

ANÁLISIS: El 100% de los encuestados señalaron que el uso de las redes sociales en la providencia de personal permitirá identificar características importantes de los candidatos según el perfil del puesto que se está buscando antes de una entrevista. Al respecto Chiavenato (2002) menciona que: se trata de abastecer la organización con los talentos humanos necesarios para su funcionamiento.

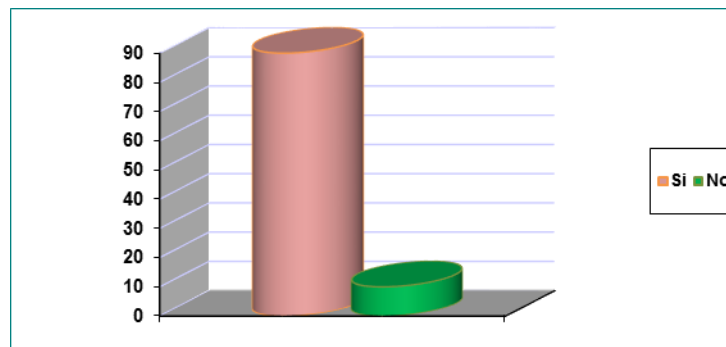
Pregunta N°2. ¿Considera que el uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal juega un rol importante?

Cuadro N° 2. El uso de las Redes Sociales en el Reclutamiento

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	18	90%
	NO	2	10%
	Total	20	100%

Fuente: empresa Gran FERIA Del Campo, CA

Gráfico N°2. Reclutamiento del Personal



Fuente: López y Nobrega (2020).

ANALISIS: El 90% de los encuestados afirman que el uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal juega un rol importante; mientras que un 10% dijo que no. De allí, que 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. Por ello, 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 innovadora.

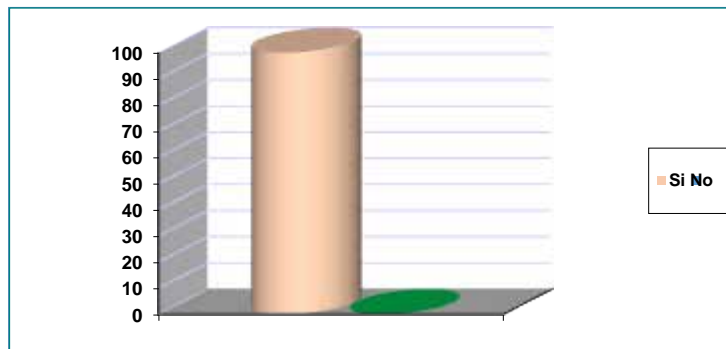
Pregunta N°3. ¿Considera que el uso de las redes sociales podría optimizar el tiempo en el proceso de selección?

Cuadro N° 3. Las Redes Sociales en el proceso de Selección

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: empresa Gran FERIA Del Campo, CA

Gráfico N° 3. Optimizar el tiempo en el proceso de selección



Fuente: López y Nobrega (2020).

ANALISIS: El 100% de los encuestados consideran que el uso de las redes sociales podría optimizar el tiempo en el proceso de selección; debido a que el procedimiento de selección conlleva la estructuración de un conjunto de pasos con el fin de lograr los objetivos deseados por la organización, por lo que el objetivo básico de la selección, es escoger y clasificar los candidatos con mayores opciones para responder a las necesidades de la organización. Al respecto, Bustos (2015) explica la gestión del talento humano va a depender de variables como: el tipo de organización, la cultura organizacional, los procesos internos, la tecnología utilizada, los recursos materiales y financieros disponibles y otra cantidad de variables importantes.

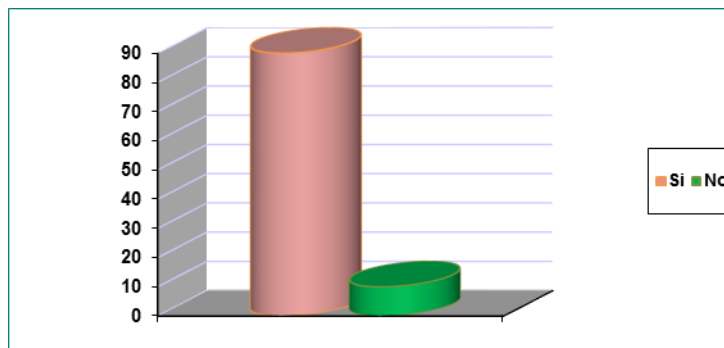
Pregunta N°4. ¿Considera que el uso de las redes sociales como medio de providencia de personal podría ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan?

Cuadro N° 4. Medio de Providencia de Personal

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	18	90%
	NO	2	10%
	Total	20	100%

Fuente: empresa Gran FERIA Del Campo, CA

Gráfico N°4. Beneficioso para la imagen de la empresa



Fuente: López y Nobrega (2020).

ANALISIS: Un 90% de los encuestados contestan que el uso de las redes sociales como medio de providencia de personal podría ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan; sin embargo, un 10 % dijo que no. De allí, 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.

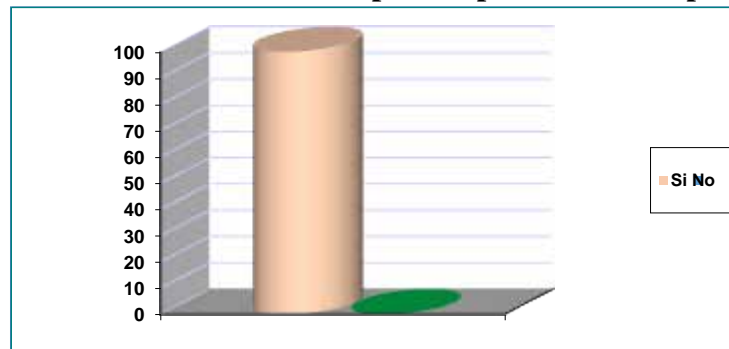
Pregunta N°5. ¿Considera que el uso de websites como LinkedIn son idóneas para la providencia de personal y acceder a un mejor trabajo?

Cuadro N° 5. Uso de Websites como LinkedIn

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: empresa Gran Feria Del Campo, CA

Gráfico N° 5. LinkedIn para la providencia de personal



Fuente: López y Nobrega (2020).

ANALISIS: El 100% de los encuestados consideran que el uso de websites como LinkedIn son idóneas para la providencia de personal y acceder a un mejor trabajo. Sin embargo, se debe destacar que la red social o profesional LinkedIn es usada principalmente por personas que tienen un título universitario o larga experiencia de trabajo en algún cargo, al respecto Díaz citada por Herrera (2013:3), indica a modo de ejemplo, que en México “el 65 por ciento de la plantilla de Team Projects, compañía de mercadotecnia, fue reclutada en redes sociales. LinkedIn sirvió sobre todo para encontrar perfiles de profesionistas, de mandos medios para arriba, que piden hasta 180 mil pesos mensuales”.

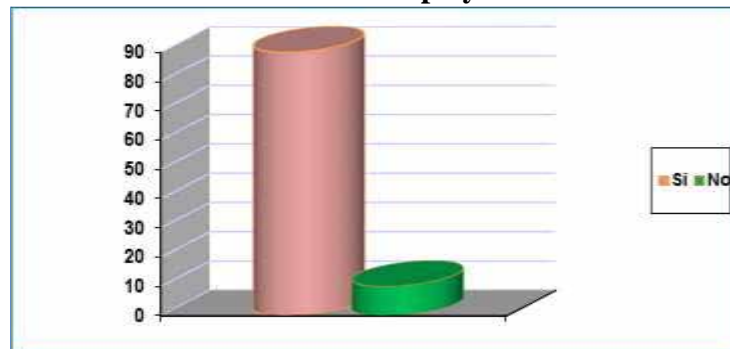
Pregunta N°6. ¿Considera que el uso de las redes sociales en la providencia de personal supone un ahorro de tiempo y de dinero?

Cuadro N°6. Providencia de Personal

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	18	90%
	NO	2	10%
	Total	20	100%

Fuente: empresa Gran Feria Del Campo, CA

Gráfico N°6. Ahorro de Tiempo y de Dinero



Fuente: López y Nobrega (2020).

ANALISIS: El 90% de los encuestados consideran el uso de las redes sociales en la providencia de personal supone un ahorro de tiempo y de dinero, pero un 10% contestó que no. Por esta razón, implementar las redes sociales como fuente de reclutamiento se traduce en disminuir los costos dirigidos a la captación de talento humano, por lo general las redes sociales son gratis o en el caso de bumerán el costo de publicar un anuncio es más económico que hacerlo en la prensa o en portales web como Computrabajo. Al respecto, Gimeno (2014) afirma lo siguiente: Adicionalmente, para su aplicación no ameritan de elevados costos en su aplicación, por lo cual, resultan menos costosos que otras técnicas de reclutamiento, tales como los anuncios, conferencias y la implementación de outsourcing.

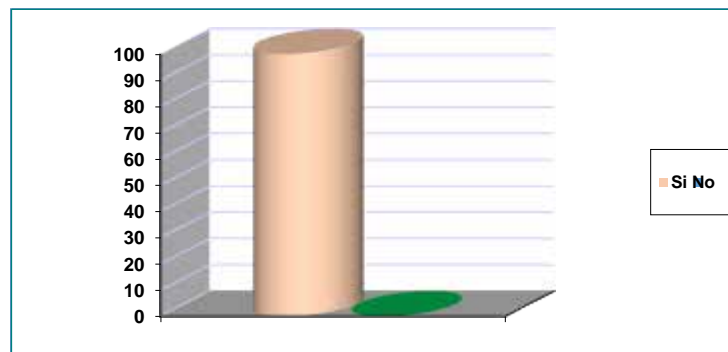
Pregunta N°7. ¿Considera que la aplicación de las redes sociales ayudará a obtener datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato durante la providencia de personal?

Cuadro N° 7. Datos fiables y de suma Utilidad

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: empresa Gran FERIA Del Campo, CA

Gráfico N° 7. Evaluar al candidato



Fuente: López y Nobrega (2020).

ANALISIS: El 100% de los encuestados consideran que la aplicación de las redes sociales ayudara a obtener datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato durante la providencia de personal. De manera, que 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. Para ello, se debe estudiar las diferentes alternativas de estrategias inteligentes y tecnológicas que brindan las redes sociales. De allí, que Busto (2015) expresa: De esta manera, el desarrollo de las redes sociales se basa y fundamenta en el avance de las tecnologías de la comunicación las mismas que hoy en día superan horarios, geografía, espacios y tiempos todo ello gracias a la internet, lo que su devenir recae en nuevas formas de interrelación humana real y sobre todo virtual.

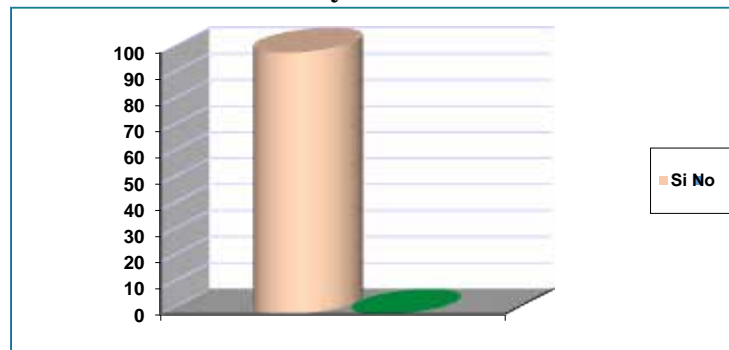
Pregunta N°8. ¿Considera que la aplicación de las redes sociales ayudará al proceso de providencia de personal para obtener y seleccionar perfiles coherentes de acuerdo a cada puesto de trabajo?

Cuadro N° 8. Aplicación de Redes Sociales

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: empresa Gran FERIA Del Campo, CA

Gráfico N° 8. Obtener y Seleccionar Perfiles



Fuente: López y Nobrega (2020).

ANALISIS: El 100% de los encuestados consideran que la aplicación de las redes sociales ayudará al proceso de providencia de personal para obtener y seleccionar perfiles coherentes de acuerdo a cada puesto de trabajo. Al respecto, Olvera (2013:1), las empresas “antes de buscar esos talentos en las redes sociales, es recomendable que los departamentos de recursos humanos entiendan bien los perfiles de sus futuros empleados para definir la red social adecuada donde ubicarlos”; No obstante, es recomendable tomar en cuenta varias redes sociales para contrastar información y tener más presencia. Una de las posibilidades que proporcionar las redes sociales al tener en cuenta y elaborar un perfil de la organización, es la creación de grupos de interés, a partir de los cuales se puede captar a diferentes candidatos, con un perfil especial.

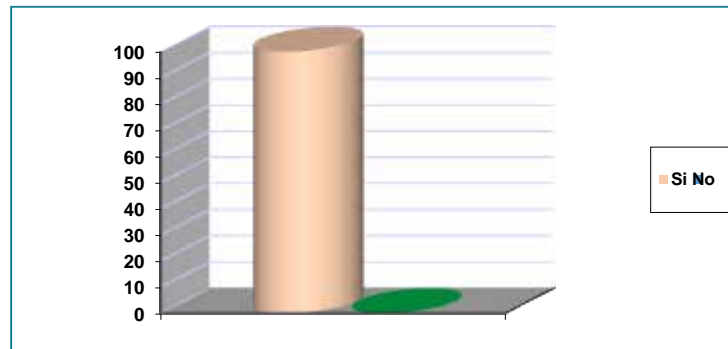
Pregunta N°9. ¿Considera que el proceso de reclutamiento mediante las redes sociales es importante para aportar buenos resultados en los procesos de selección?

Cuadro N° 9. Proceso de Reclutamiento

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: empresa Gran FERIA Del Campo, CA

Gráfico N° 9. Buenos Resultados



Fuente: López y Nobrega (2020).

ANALISIS: El 100% de los encuestados consideran que el proceso de reclutamiento mediante las redes sociales es importante para aportar buenos resultados en los procesos de selección. De allí, que, para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Al respecto, Chiavenato (2002) menciona que la fuente de reclutamiento es muy importante como también muy básica para un buen proceso de selección siempre y cuando ella provenga de fuentes objetivas y que promueven la sana competencia y transparencia.

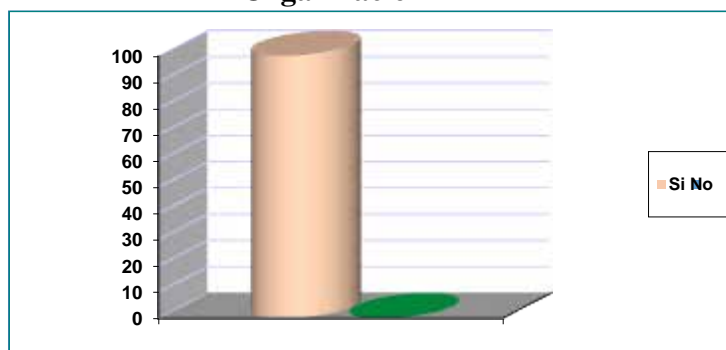
Pregunta N°10. ¿Apoya el hecho que las redes sociales podrían aportar buenos resultados en el proceso de providencia de personal de su organización?

Cuadro N° 10. Las Redes Sociales podrían aportar buenos resultados

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: empresa Gran Feria Del Campo, CA

Gráfico N° 10. El Proceso de Providencia de Personal de su Organización



Fuente: López y Nobrega (2020).

ANALISIS: El 100% de los encuestados consideran que apoya el hecho que las redes sociales podrían aportar buenos resultados en el proceso de providencia de personal de su organización. En consecuencia, Vasallo (2011:1), establece que “las empresas que deseen contratar al mejor talento disponible tendrán que salir y buscar candidatos en los lugares donde ellos están, y convencerlos con una única auténtica voz, mediante redes sociales”. De lo antes citado, se puede entender el impacto que tienen las redes sociales en las sociedades, además del tiempo que dedican las personas a interactuar en estos sitios; por lo cual, las empresas deben entender que ahí pueden encontrar a los candidatos que necesitan captar por medio de la providencia de personal.

CAPITULO V

DISCUSION DEL ANALISIS DE LA INCIDENCIA DEL USO DE LAS REDES SOCIALES EN LA PROVIDENCIA DE PERSONAL DE LA EMPRESA GRAN FERIA DEL CAMPO, CA, UBICADA EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO

El uso de las redes sociales es un nuevo enfoque de solución a temas de rapidez y base de datos para todo el proceso de providencia de personal y ello se viene dando una tendencia creciente debido a que impacta de forma positiva los procesos de reclutamiento y selección de recurso humano. En la misma forma, las redes sociales como una estrategia de tendencia para los procesos antes mencionados, amerita mayor fomento entre los simposios de los profesionales para su tecnificación metodológica y una mejor práctica.

Debe mencionarse, que la providencia de personal por medio de las redes sociales representa ventajas a los empleadores, así como a aspirantes a los puestos de trabajo en ahorro de tiempo, disminución de costos y reducción de trabajo tanto administrativo como operativo, seguido de la calidad de candidatos. Por tanto, las redes permiten que gran cantidad de información circule de una forma rápida y eficaz. Menciona Vollebregt (2000), la ventaja que las empresas brindan en el proceso de reclutamiento y selección es utilizar filtros de redes sociales para así obtener personal calificado, ahorro de tiempo y costo, tomando en cuenta que el sector de empleo en línea ha sido uno de los más cotizados por el boom del internet. El número de trabajadores contratados a través de la red crece continuamente.

Por esta razón, es necesario que las empresas implementen mejoras o modificaciones en el proceso de providencia de personal por medio de las redes sociales, para lograr cambios significativos encaminados a elevar la satisfacción de los usuarios respecto al servicio; de acuerdo a lo que menciona López (2005) recomienda

la tecnología como una herramienta muy importante en el proceso de reclutamiento y selección considerando que las redes sociales son una herramienta fácil de utilizar para aplicar a una plaza, pero lo más importante es saber utilizarlo para el beneficio de la empresa. Analizando cómo utilizar este recurso para materializar y ajustar a las necesidades. De forma similar Molina (2006), comenta que el implementar el método de reclutamiento por medio de las redes sociales obtiene óptimos resultados, seleccionando a los candidatos idóneos que la empresa necesita para alcanzar los objetivos esperados.

En ese contexto, es importante que la empresa La Gran Feria Del Campo, CA en la gestión del talento humano se viene observando la falta del uso de algunas herramientas tecnológicas que podrían aumentar la eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal debido a que lo hacen de manera un poco tradicional aun cuando se vive en la era del conocimiento donde las tecnología de información y comunicación ofrecen técnicas y herramientas actuales que pueden optimizar estos procesos y facilitar la gestión del talento humano. A pesar, que se cuenta con equipos tecnológicos como laptops, computadoras, teléfonos inteligentes y una plataforma digital de internet lo cual podrían permitir llevar a cabo el proceso de providencia de personal sin embargo, se evidencia que el uso de las redes sociales como: Instagram, Facebook, Twitter, WhatsApp y Telegram, entre otros como aplicaciones inteligentes se emplean de manera inadecuada quizás por falta de conocimiento y práctica; en tal sentido no hay un seguimiento y monitoreo en su utilización para gestionar el talento humano.

En consecuencia, el uso de las redes sociales en esta empresa es necesario para obtener mejores resultados en el proceso de providencia debido a que 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 utilizarán 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.

Es importante resaltar, que hay una gama de características que poseen las diferentes redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, Bumeran) que las posicionan como alternativas, para ser utilizadas en el proceso de providencia una de ellas es que algunos servicios son gratuitos y es ventajoso para las empresas. Por su parte, Facebook proporciona una ventaja ante el resto de las redes sociales como fuentes de providencia de personal, debido a el inmenso número de usuarios que presenta, siendo esta la que tiene más registrados, seguidos de lejos por Instagram y Twitter, y en un tercer peldaño se encontrarían las redes profesionales LinkedIn y Bumeran.

Así mismo, se encuentra la modalidad de acceso que, para el caso de Facebook, Twitter e Instagram, se puede ingresar creando una cuenta de la organización o empresa como tal, lo que permite la estructuración de una imagen y el reconocimiento del público, convirtiendo a las vacantes de la empresa en una opción atractiva para los candidatos.

Finalmente, se encuentra el público al que te puedes dirigir, en Facebook e Instagram puedes unirte o compartir con grupos de interés además de usuarios conocidos, por lo cual es más probable que se difundan las vacantes que existen en la organización, a diferencia del Twitter, donde solo tienen acceso a la información los conocidos; en el caso de las redes profesionales la información se dirige a las personas con perfil parecido al de la vacante. Habiendo analizado las características de las principales redes sociales, es evidente por que el Facebook y el LinkedIn, son los más utilizados y popular entre los encargados de la providencia de personal en las empresas

Ahora bien, una de las posibilidades que proporcionar las redes sociales al tener en cuenta y elaborar un perfil de la organización, es la creación de grupos de interés, a partir de los cuales se puede captar a diferentes candidatos, con un perfil especial; En este sentido, Galán (2011) establece que la creación de un grupo corporativo que

representa a la empresa: Tiene que ver con los temas de reclutamiento y captura de talento en general a través de la localización en tiempo real de potenciales empleados y colaboradores los cuales pueden iniciarse de manera automática con la paulatina suma de los conocidos, entre los que se encontrarán los trabajadores, clientes y proveedores.

Por lo tanto, 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. En el caso, de aquellos profesionales que buscan otras opciones de empleo con miras a futuros y de perfeccionamiento de su especialización o profesión.

De allí, que la incidencia de las redes sociales en el proceso de providencia de personal muestra la importancia de valoración de los perfiles profesionales y su incorporación en el ámbito o mercado laboral. Para ello, se espera que a través del tiempo las personas y empresas 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 y más aún en el área de las Relaciones Industriales.

En ese mismo orden de ideas, el uso de las redes sociales para la provisión de personal es considerado de alto uso por las personas desempleadas así mismo, refleja una alta aceptación de las herramientas por quienes la han utilizado, por otra parte, las personas desempleadas que usan las redes sociales confían en ellas, debido a que, en su mayoría, la experiencia que han adquirido al usarlo ha sido productiva.

Para finalizar, el impacto de las redes sociales en el proceso de providencia de personal es positivo lo cual se refleja como estrategias de reclutamiento y selección de recursos humanos, debido a que se presentan como alternativas digitales tanto para la búsqueda de puestos de trabajo y de los procesos de contratación de postulantes a los mismos. Se trata de una tendencia creciente en el uso de redes sociales como medio

efectivo en los procesos de provisión de personal, tanto para los postulantes a puestos ejecutivos, administrativos, operativos, entre otros como por el lado de las empresas y/o áreas especializadas en la gestión del talento humano.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Existe una necesidad de oficializar el uso de las redes sociales como una estrategia válida en los procesos de providencia de personal ello en la tentativa de mejorar el reclutamiento y selección de recursos humanos en términos de eficiencia y calidad para buscar la persona correcta en los puestos adecuados. Por ello, la necesidad de implementar en aquellos procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos la utilización de las redes sociales como canal de conexión entre empleadores y postulantes, en la medida que ello ayudaría a la eficiencia de los resultados.

Debido a que el uso de las redes sociales en la providencia de personal permitirá identificar características importantes de los candidatos según el perfil de puesto que se está buscando antes de una entrevista pues las redes sociales proveen de por sí factores como la rapidez y base de datos mayores lo que hace que se faciliten los procesos de captación y selección sin perder cuotas de eficiencia.

En la misma forma, las redes sociales juegan un papel importante en el reclutamiento y optimizan el tiempo en el proceso de selección debido a que existe un alto grado de aceptación en la percepción de las personas que buscan empleo por medio de las redes sociales. Además, el reclutamiento tiene mayor auge en las redes sociales para la búsqueda de empleo, calificado por la reducción de costos, tiempo, presentación estándar y cantidad de puestos publicados.

Por otro lado, el uso de las redes sociales en la providencia de personal sería beneficiosa para la imagen de la empresa ya que permite la creación de un perfil general de la empresa; dónde las personas muestran información tanto personal como profesional; y se puede abordar a los candidatos de manera individual o por grupos de interés.

Cabe resaltar, que el uso de las redes sociales en la providencia de personal supone un ahorro de tiempo y de dinero pues termina siendo una fuente más efectiva que los avisos de prensa y los medios electrónicos, los cuales ameritan de un gasto y esfuerzo en la estructuración de los anuncios. Al mismo tiempo, cuando se emplea las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección de personal podría permitir obtener datos fiables para evaluar al candidato al momento cuando se planifican dichos procesos en función de las necesidades futuras de personal por lo cual es bastante probable la presencia de gran cantidad de candidatos para las vacantes en las redes sociales.

Por ello, el uso de redes sociales en la providencia de personal aportará buenos resultados en el proceso de selección de la empresa objeto de estudio ya que esta representa su capacidad productiva, al proporcionar una cantidad suficiente de candidatos con el perfil indicado, esto aumentara la probabilidades de seleccionar al trabajador o empleado más apto para las vacantes, más aun si se tiene en cuenta la política de la organización respecto a permitir a todos ellos, hacer carrera profesional en la empresa, con la finalidad de aumentar el compromiso y la motivación de cada uno de ellos. También, 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:

- ✚ La organización debe utilizar nuevos medios para la ejecución del reclutamiento de personal, que disminuyan los costos en cuanto a la provisión de personas, como lo vienen haciendo la mayoría de las empresas líderes del mercado, mediante el uso de las redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn, las cuales son gratuitas.
- ✚ Crear perfiles públicos en las redes sociales más populares como Facebook, Twitter e Instagram, en función de implementarlas como estrategia de reclutamiento y selección de personal, permitiendo la interacción de los trabajadores como colaboradores en el proceso.
- ✚ Crear códigos de ética para el uso de redes sociales para fines de reclutamiento y selección de recursos humanos, debido que a se pueden deformar malos usos de la información obtenida para fines ajenos a los del mercado laboral. Bajo esta perspectiva es muy importante se inicie mediante convocatorias para esta tarea por parte del departamento de recursos humanos.
- ✚ El Departamento de Recursos Humanos debe diseñar y planificar estrategias para anunciar y publicar las plazas vacantes que permitan llegar a un buen número de usuarios para obtener en disponibilidad un buen banco de curricular a través de las redes sociales.
- ✚ Se recomienda, asimismo, a la empresa utilizar las redes sociales actuales y futuras para publicitar las plazas vacantes ya sean operativas o administrativas para generar suficientes candidatos para los procesos de reclutamiento.
- ✚ Diseñar un cargo para el departamento de recursos humanos, quien será el encargado de llevar a cabo las tareas referentes al mantenimiento de las redes sociales (community manager), controlando la información que se envía, recibiendo y clasificando la información de los visitantes para redirigirla a los

cargos encargados de analizarla, involucrando a cada trabajador con el perfil de la empresa.

- ✚ En el caso de implementar anuncios por LinkedIn o Bumeran, informar acerca de los diferentes perfiles en las redes sociales más usadas, en función de contactar candidatos a futuro.

REFERENCIAS

- Arias, Fidas (2006). **El proyecto de investigación**. 5ta Edición. Caracas. Venezuela: Editorial Episteme.
- Barvaresco, Aura (2006). **“Proceso Metodológico de Investigación”**. (Cómo hacer un diseño de una investigación). 5ta Edición. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Bustos Anny (2015), **“Los Medios Electrónicos como Herramienta de Reclutamiento de Personal (social recruitment) en el departamento de Operaciones en una empresa del sector Manufacturero”**. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Relaciones Industriales. Valencia, Estado Carabobo- Venezuela.
- Brand, E., & Gómez, H. (2006). **“Análisis de Redes Sociales como metodología de investigación. Elementos básicos y aplicación”**. Revista Electrónica
- Delgado de Smith, Yamile (2013). **“La Investigación Social en Proceso: ejercicios y respuestas. Universidad de Carabobo”**. 3era Tercera Edición. Editado por la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Cabrera Raúl y Casimiro Isabel (2018), **“Impacto de las Redes Sociales en las Estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales”**. Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de Ciencias Empresariales. LimaPerú.
- Castillo, José (2008). **“Administración de Personal”**. Segunda Edición. Editorial Ecoes. Ediciones. Santa fe de Bogotá. Colombia.
- Chiavenato, Idalberto (2011). **“Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones”**. Novena Edición. Mc Graw-Hill Interamericana S.A. D.F. México.

- Chiavenato, Idalberto (2002). **“Gestión del Talento Humano”**. Mc Graw-Hill Interamericana S.A. Bogotá. Colombia.
- Galán, Francisco (2011). **Aplicación de las Redes Sociales en la Empresa**. Editada por la Escuela de Organización Industrial. España.
- García Martha (2018), **"Percepción del Uso de las Redes Sociales en personas de nivel Administrativo y Operativo que participan en Procesos de Reclutamiento"**. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades licenciatura en Psicología Industrial/organizacional. Guatemala.
- Gómez, D. y Terán M. (2017), **“Análisis de los Procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal en la Gerencia de Recursos Humanos en la Empresa Edil Oriente Estado Monagas”**, Universidad de Oriente, (UDO). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Oriente Estado Monagas.
- Hernández, Roberto; Fernández, Collado y Baptista, Pilar (2007). **“Metodología de la Investigación”**. Cuarta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Herrera, H. (2012). **Las Redes Sociales: Una nueva herramienta de difusión**. Reflexiones, 91(2). Madrid: Editex.
- Ivancevich, John (2005). **“Administración de Recursos Humanos”**. 9ª Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Lozares Colina, C. (2006). **La teoría de redes sociales**. Papers: Revista de sociología
- Méndez D., Elena y García P., José M. (2009). **“Las redes virtuales: nuevas formas de encontrar trabajo y candidatos”**. *Capital Humano* N° 237 Mondy N. y Noel O (2005). **“Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos”**. *Pensamiento y Gestión*, no. 18, Barranquilla, Colombia. ISSN 1657-6276.
- Ponce, Isabel (2012). **“Redes Sociales”**. Documento en línea. Disponible en: <http://recursostic.educacion.es/observatorio/web/ca/internet/web-20/1043-redes-sociales?start=Consultado el día, 01-06-2020>.

Rodríguez Melgrelis, Yánez Mileidy (2015), “**La captación de talento humano en el área de movilidad/selección de una empresa manufacturera ubicada en el municipio Valencia del Estado Carabobo**”, Universidad de Carabobo, Valencia.

Schermerhorn, John (2002). “**Administración.**” Limusa Wiley. Guadalajara. México.

Tamayo, M. (2007). “**El Proceso de la Investigación Científica**”. México: Trillas.

Universidad Di Tella de Buenos Aires (2001). “Ponencia en las Jornadas sobre Gestión en Organizaciones del Tercer Sector”. Publicaciones UTDT. Buenos Aires. Argentina.

Vasallo, Delfín (2011). **El Debate sobre Social Recruitment en Londres.** Documento en línea. Disponible en: <http://www.dosensocial.com/2011/> revisado el día 2709-2020.

101

02/07/el-debate-sobre-social-recruitment-en-londres/. Consulta:

Wherther, M y Davis, L. (2001) “**Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones**”. Barcelona: Octaedro.

ANEXOS
ANEXO A- CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES

El siguiente cuestionario corresponde al trabajo de grado titulado: **“INCIDENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA PROVIDENCIA DE PERSONAL DE LA EMPRESA GRAN FERIA DEL CAMPO, CA EN VALENCIA.”**. El mismo será aplicado a todo el personal que labora en el departamento de Recursos Humanos de la empresa Gran FERIA Del Campo, CA ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo. Dicho cuestionario consta de diez (10) preguntas con opciones de respuestas Sí/No. Antes de iniciar el cuestionario, usted debe leer las siguientes observaciones:

Marque con una X la respuesta que considere correcta.

La identificación es anónima.

Lea detenidamente cada una de las preguntas antes de responder.

Se debe responder de manera ordenada, sin realizar saltos de una pregunta a otra.

No se deben dejar casillas en blanco, se deben responder todas las preguntas estipuladas en el cuestionario.

Muchas Gracias por su colaboración.

ITEMS	PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿Considera que el uso de las redes sociales en la providencia de personal permitirá identificar características importantes de los candidatos según el perfil del puesto que se está buscando antes de una entrevista?		
2	¿Considera que el uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal juega un rol importante?		
3	¿Considera que el uso de las redes sociales podría optimizar el tiempo en el proceso de selección?		
4	¿Considera que el uso de las redes sociales como medio de providencia de personal podría ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan?		

5	¿Considera que el uso de websites como LinkedIn son idóneas para la providencia de personal y acceder a un mejor trabajo?		
6	¿Considera que el uso de las redes sociales en la providencia de personal supone un ahorro de tiempo y de dinero?		
7	¿Considera que la aplicación de las redes sociales ayudara a obtener datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato durante la providencia de personal?		
8	¿Considera que la aplicación de las redes sociales ayudará al proceso de providencia de personal para obtener y seleccionar perfiles coherentes de acuerdo a cada puesto de trabajo?		
9	¿Considera que el proceso de reclutamiento mediante las redes sociales		

	es importante para aportar buenos resultados en los procesos de selección?		
10	¿Apoya el hecho que las redes sociales podrían aportar buenos resultados en el proceso de providencia de personal de su organización?		

Fuente: López y Nobrega (2020).