

ANEXO X-2



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA


TRABAJO DE GRADO

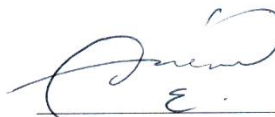
El jurado designado por la Facultad de Ciencias Sociales para la evaluación del **Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado** titulado: **USO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN UNA ORGANIZACIÓN.** Realizado por el (la) Br. MARGENIS ADRIANA SALAZAR VINAJA C.I. N° V-24.984.810 cursante de la carrera de: **RELACIONES INDUSTRIALES** hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el Informe Final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: 20

APROBADO

NO APROBADO

El Jurado


Tutor Académico (Coordinador)
Nombre: Maruja Molina
C.I.: V-10.610.324


Jurado
Nombre: Oneida Jimenez
C.I.: V-10.227.464


Jurado
Nombre: Myriam Garcia
C.I.: V-6.443.254

Fecha: 14/01/2022





UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**USO DE LAS REDES SOCIALES COMO
HERRAMIENTA EN EL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO EN UNA
ORGANIZACIÓN**

Autora: Margenis Salazar

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



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

**USO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA EN EL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO EN UNA ORGANIZACIÓN**

Proyecto de Trabajo de Grado para optar al Título de
Licenciados en Relaciones Industriales

Autores: Margenis Salazar
C.I. V-24.294.810
Tutora: Lcda. Maruja Molina

San Diego, Agosto del 2022



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

CONSTANCIA DE ACEPTACION DEL TUTOR

Mediante la presente hago constar que he leído el Proyecto de Trabajo de Grado, elaborado por la ciudadana Gabriela Coromoto Rangel Rea, titular de la cédula de Identidad No. V-27.856541, para optar al grado académico de Licenciado en Contaduría Pública, cuyo título es **“USO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN UNA ORGANIZACIÓN”**, adscrito a la línea de investigación: Provisión, Mantenimiento y Desarrollo del Capital Humano, y declaro que acepto la tutoría del mencionado Proyecto de Trabajo de Grado durante su etapa de desarrollo hasta su presentación y evaluación por el jurado evaluador que se designe; según las condiciones del Reglamento de Estudios de la Universidad José Antonio Páez.

En San diego, a los trece (13) días del mes de mayo del año dos mil veintidós (2022).

Tutora Académica
Lcda. Maruja Molina
C.I. V- 10610324
Cel. 0412.492.14.50
E-mail: cs.ujapsc@gmail.com

ÍNDICE GENERAL	
	Pp.
RESUMEN INFORMATIVO	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema	2
1.1.1. Formulación del Problema	2
1.2. Objetivos de la Investigación	5
1.2.1. Objetivo General	5
1.2.2. Objetivos Específicos	5
1.3. Justificación de la Investigación	5
1.4. Alcance y Limitaciones de la Investigación	7
II MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases Teóricas	10
2.3. Definición de Términos Básicos	17
III MARCO METODOLÓGICO	19
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	19
3.2. Nivel de la Investigación	20
IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. Resultados de la encuesta	21
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29
5.1 Conclusiones	29
5.2 Recomendaciones	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	33

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°		Pp.
1.	Proceso de reclutamiento de personal a través de redes sociales	21
2.	Nivel de cargos solicitados	22
3	Proceso de Reclutamiento a través de las redes sociales	23
4.	Uso de las redes sociales en el proceso de reclutamiento de personal	24
5	Indicadores de Ventajas y Desventajas	26
6	Matriz DOFA-FODA	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°		Pp.
1.	Proceso de reclutamiento de personal a través de redes sociales	21
2.	Nivel de cargos solicitados	22
3	Proceso de Reclutamiento a través de las redes sociales	23
4.	Uso de las redes sociales en el proceso de reclutamiento de personal	24



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

**USO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA EN EL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO EN UNA ORGANIZACIÓN**

Autora: Margenis Salazar

Tutora: Lcda. Maruja Molina

Fecha: Agosto de 2022

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tiene como objetivo general, analizar el uso de las redes sociales, para la determinación de su utilidad como herramienta en el proceso de reclutamiento en una organización y de ahí que las mismas puedan ser utilizadas como una alternativa por los profesionales en RRHH en el desarrollo de selección de personal. Cuenta con tres objetivos específicos que le dan sentido y forma a este trabajo. En función de lograrlo, se procedió con el desarrollo de un proceso sistemático de investigación, siguiendo la metodología descriptiva, apoyado en una revisión y análisis documental, consulta de trabajos de grado e información virtual, un cuestionario como instrumento de recolección de datos constituido por 4 ítems, cada uno orientado al logro de los objetivos específicos planteados en la investigación. La aplicación del instrumento se aplicó a una muestra de diez (10) empresas del estado Carabobo de diferentes áreas entre las que se puede nombrar, empresas de comida, transporte, medicina y empresas plaguicidas, dirigida al departamento de recursos humanos en el área de Reclutamiento y Selección de Personal y en el área de informática y uso de redes sociales. Una vez recopilada la información, se comprobó si el uso de esta herramienta (redes sociales), es realmente útil para el proceso de reclutamiento, basándose en el auge que ha tenido la utilización de nuevas técnicas en el subsistema de provisión. Apoyándose en diversas teoría de sobre reclutamiento y conceptos sobre redes sociales como una herramienta eficaz y eficiente, ya que se logra poner a disposición de los usuarios ofertas de empleo, sin límite de tiempo y abaratando los costos para las organizaciones. De tal modo los resultados obtenidos demuestran que el uso de esta herramienta agiliza los procesos, reduce costos y tiempo, además tiene una amplia cobertura y resulta ser una buena inversión para aquellas organizaciones que busquen adaptarse a las nuevas tendencias.

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

Línea de investigación: Provisión, Mantenimiento y Desarrollo del Capital Humano

INTRODUCCIÓN

El tema que se presenta en este trabajo de grado surge de la idea de demostrar la efectividad y eficiencia de la función que cumple las redes sociales como herramientas en el proceso de reclutamiento de personal y si éstas pueden ser una técnica en el desarrollo de este proceso de selección que generen ahorro económico y de tiempo a las organizaciones. Las expectativas creadas a partir del auge que ha venido teniendo la incorporación de las redes sociales al proceso de reclutamiento, replanteando nuevos métodos para éste proceso laborioso-operativo y convertirlo en uno estratégico, ágil y menos costoso, lo que constituye un desafío para los profesionales encargados de la administración de recursos humanos (ARH).

Mediante este proyecto de investigación, se realiza un aporte a las organizaciones específicamente al subsistema de provisión, que permitirá administrar adecuadamente el capital humano, disminuyendo los costos y el tiempo en el proceso de reclutamiento, de tal manera permitir que se adapten en buena forma a estas nuevas tendencias tecnológicas. Para tratar de obtener los mejores resultados, y siguiendo los lineamientos metodológicos de una investigación descriptiva, la cual está dividida en cuatro capítulos, según los requerimientos exigidos por la Universidad José Antonio Páez.

Capítulo I, El Problema: contiene la exposición de la situación problemática enmarcada en el planteamiento del problema, el establecimiento de los objetivos de la investigación tanto el general como lo específicos, así como la justificación de la investigación.

Capítulo II, Marco Teórico: se refiere al marco teórico y está integrado por los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos básicos.

Capítulo III, Marco Metodológico: se describen el tipo y nivel de investigación, las fases metodológicas de la investigación de acuerdo con los objetivos específicos.

Capítulo IV, Análisis e Interpretación de los resultados de la investigación, en este capítulo se muestran los resultados de forma estadística y con sus respectivos análisis.

Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones

Finalmente, Referencias: Bibliográficas y electrónicas de donde se obtuvo la información que sustenta el presente estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

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

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

La administración de recursos humanos está constituida por cinco subsistemas interdependientes, como lo describe Chiavenato (2020) “(1) Provisión de recursos humanos, (2) Aplicación de recursos humanos, (3) Mantenimiento de recursos humanos, (4) Desarrollo de recursos humanos, (5) Control de recursos humanos”. Por lo tanto, es el subsistema de provisión de recursos humanos quien juega un papel determinante, el mismo está integrado

por dos procesos íntimamente relacionados, el reclutamiento y la selección, las cuales son afectadas por todas estas nuevas tendencias tecnológicas.

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

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

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

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

De esta manera las nuevas tecnologías han potenciado la web como un fenómeno de movimiento social, también ha transformado la dinámica de la sociedad, promoviendo el desarrollo en la organización desde el punto de vista económico y lo que se supone en un

ahorro de tiempo en los procesos, que envuelven el subsistema de provisión en los recursos humanos.

Las redes sociales fijan a la empresa en un entorno en el que el acceso al talento humano es global y mecánico y los contactos aumentan, ampliando a su vez la forma en que tradicionalmente se ha venido desarrollando en tal proceso. En la llamada web social nos encontraremos con una gran variedad de redes sociales tales como Youtube, WhatsApp, Telegram, Instagram y Bumeran. Siendo Facebook, Twitter y Bumeran nombres que constituyen la punta del iceberg de un fenómeno que está transformando las nuevas formas de reclutamiento del personal como herramienta para la búsqueda de capital humano en las organizaciones.

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

El incremento del reclutamiento online en Venezuela también es notorio, en las empresas del país y en el resto de la región latinoamericana tienen preferencia por la herramienta tecnológica, Tejerina, (2011) Gerente General del Grupo Bumerán, Indico que “Cada vez más se agudiza el uso de Internet como alternativa en esta realidad globalizada que vivimos actualmente, no sólo para el simple reclutamiento de personal, sino también para la contratación de candidatos idóneos para un cargo en la compañía. En tal sentido la no utilización de las redes sociales en los procesos de selección de personal puede ocasionar retrasos en las contrataciones, escogencia de personal no calificado y desconocimiento de las ofertas de trabajo. Lo cual afecta el óptimo funcionamiento de la organización.

Es por ello que se hace necesario el uso de las redes sociales como herramienta en la selección de personal. Las redes sociales se han convertido en una carta de presentación en el mundo digital, tanto si el candidato se dirige a una oferta en una de estas plataformas como si no. Esto significa que, aunque el reclutador no haya recurrido a las redes sociales para publicar una oferta, si lo hará para buscar un candidato que ya ha entrevistado o bien que va

a entrevistar. Esto ocurre porque a través de las redes sociales el profesional comunica aspectos de su vida que no expresa en una entrevista de trabajo y que el reclutador no quiere perderse.

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

1.2 Objetivo de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Analizar el uso de las redes sociales para la determinación de su utilidad como herramienta en el proceso de reclutamiento en una organización

1.2.2 Objetivos Específicos

- Describir las técnicas de reclutamiento de capital humano más utilizadas en la Gestión de Talento Humano.
- Identificar fortalezas y debilidades que tienen las redes sociales con respecto a los mecanismos tradicionales de reclutamiento del capital humano.
- Establecer los resultados del análisis del uso de las redes sociales para la determinación de su utilidad como herramientas en el proceso de reclutamiento en una organización.

1.3 Justificación

El reclutamiento de personal online se ha desarrollado paulatinamente en Venezuela en los últimos años. Las redes sociales se están convirtiendo en un punto de encuentro

importante entre la oferta y demanda del mercado laboral. Rodríguez (2011) Directora Comercial de Bumeran.com un portal de empleo muy conocido, opina en una revista web:

Los canales tradicionales cada vez más están cayendo en desuso, mientras que más empresas y personas se vuelcan a la web para ingresar a los portales de empleo. De hecho, éstos han venido creciendo rápida y sostenidamente y se han posicionado como una herramienta importante para las empresas y las personas (p. 2)

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

Guerrero (2011: 23) directora de Selección del área de Recursos Humanos de Adecco manifiesta, por su parte “El reclutamiento online permite revisar varias ofertas o publicaciones, así como aplicar varios filtros. Con ello voy avanzando dos o tres procesos de forma simultánea. De lo contrario todo lo tendría en papel, y procesarlo tomaría mucho más trabajo y tiempo”.

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

Las nuevas tecnologías de información proporcionan un nuevo marco de comunicación y por su importancia no pueden ser ignorados. Se ha decidido realizar esta investigación con el fin de analizar el uso de las redes sociales, en el proceso de reclutamiento del capital humano para ser comparado con el proceso tradicional. De igual forma dejar un aporte

académico y metodológico que permitirá desarrollar competencias para el desempeño tanto de estudiantes como de profesionales en RRHH.

1.4 Alcance y Limitaciones

- Contribuir con el conocimiento de estudiantes y profesionales en RRHH.
- Mejorar y reforzar el proceso de reclutamiento en una organización.
- Resolver necesidades de la empresa en cuanto al grado profesional de los posibles candidatos al cargo.
- Como limitantes el periodo de tiempo para la recolección de información, el acceso a internet por mala calidad, fallas eléctricas que retrasan la incorporación de la información digital.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

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

Godoy y Lovera (2017). Importancia del uso de la herramienta de reclutamiento y selección Online para la captación de personal en la empresa Montana Gráfica CONVEPAL, C.A. Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

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

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

Escobar y Pacheco (2018). Reclutamiento y Selección: Métodos tradicionales vs Mercados virtuales. Caso: Goodyear de Venezuela, C.A. Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

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

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

De Almeida y Martínez (2020). Conocimiento y uso de las redes sociales como herramienta para la búsqueda de oportunidades de empleo. Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado

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

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

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

2.2 Bases Teóricas

Administración de Recursos Humanos (ARH)

Por ser la administración de Recursos Humanos un área interdisciplinaria, es imprescindible comprender lo que ésta abarca, ya que al referirse a la administración de recursos humanos se habla de: reclutamiento y selección, salarios, beneficios, sindicatos, mercados de recursos humanos, legislación del trabajo, descripción y evaluación de cargos, entrenamiento y desarrollo de administración de recursos humanos, evaluación, desempeño, planes de carrera, higiene y seguridad y planes de beneficios sociales. De este aspecto, Chiavenato (2020) define lo siguiente:

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

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

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

está centrado en el subsistema de Provisión que se refiere a quien trabajará en la organización en actividades como, el estudio de mercado de recursos humanos, reclutamiento y selección de personal.

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

Debido a los cambios organizacionales, la provisión de personal se inicia con un estudio cuidadoso de las necesidades de personal, actuales y en prospectos, por lo que este proceso se basa en diferentes técnicas o medios donde las organizaciones tratan de atraer a los individuos y obtener información respecto de ellos, para así decidir sobre la necesidad de admitirlos, de la misma manera pasa con los individuos, donde estos, se sienten identificados y seleccionan a las organizaciones. Según Chiavenato (2020) indica que el:

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

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

Como segundo paso está la Selección definida según Sherman y Snell (2019) como “el proceso de elegir individuos que tienen cualidades importantes para cubrir vacantes existentes y proyectadas”. Por su parte Chiavenato (2020) afirma que selección “puede definirse como la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal”. Partiendo de la definición de estos dos autores se puede decir que, la selección de personal es el proceso inmediatamente posterior al reclutamiento compuesto de ciertas técnicas que va a permitir eliminar gradualmente los postulantes menos calificados y encontrar la persona más apta para desempeñar una determinada labor.

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

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

Reclutamiento Online

“las empresas utilizan su sitio web para procesar el reclutamiento; ya que, permite hacer un seguimiento de cerca y los candidatos pueden ser examinados online en sus competencias” Según Cepeda (2020) el reclutamiento online es el proceso empleado por las organizaciones para localizar el candidato idóneo a través del servicio de internet.

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

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

Por otra parte, Serrano (2018), las ventajas que proporciona internet como herramienta en el proceso de reclutamiento se puede observar en:

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

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

La Internet en el Subsistema de Provisión

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

El departamento de talento humano necesita herramientas para facilitar el proceso de aprovisionamiento con eficiencia, eficacia y de manera integrada. Por eso esta nueva tendencia en el mercado laboral de las redes sociales se aplican como una herramienta para el proceso de reclutamiento y selección de capital humano, también conocidos como reclutamiento 2.0.

Asimismo, Colomar (2018) opina que atravesamos un momento de cambio:

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

Hoy más que nunca el área de Talento Humano debe dejar de ser operativa y convertirse en estratégica y entre los desafíos surge la selección de personal una función ágil, y menos costosa. Con ese panorama, las redes sociales se convierten en una herramienta indispensable para el reclutamiento del capital humano. Así nace lo que llamamos reclutamiento 2.0, Asimismo, Bongiovanni (2017), señala:

La elección del reclutamiento online tiene que ver con las nuevas leyes que impone el mercado moderno. El ahorro de tiempo en entrevista con personas que no son indicadas, los innumerables llamadas telefónicas y el personal derivado a la misión de selección, hace que la empresa, lejos de incentivar el crecimiento, pierde tiempo y energía

en dicha tarea. Este completo sistema para seleccionar personal mejora los tiempos y costos para las empresas en un 40%. (p 33)

Según Cautín (2018) “el reclutamiento online a grandes rasgos tiene como ventajas en primer lugar una captación mucho más económica comparada con el sistema tradicional”. El uso de internet amplifica más las ventajas, ya que el costo de un proceso de reclutamiento y selección empleando medios tradicionales es muchísimo más costoso que empleando internet.

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

Aunque internet es una herramienta poderosa para los procesos de reclutamiento de personal, también tiene algunas limitaciones, dentro de las cuales podemos mencionar que éste no sustituye los contactos personales, las entrevistas frente a frente ni otros pasos importantes para evaluar actitudes y comportamientos vitales para buscar a candidatos calificados. Los profesionales de la ARH se frustran ante la falta de un toque personal, las redes sociales favorecen a una competencia mayor para la búsqueda de candidatos calificados en el mercado, el reclutamiento a través de las redes sociales crece a costa de otros enfoques tradicionales, la confidencialidad se convierte en un serio problema, porque la información a través de los sitios web puede ser violada por hackers.

Redes Sociales

De acuerdo con Boyd y Ellison (2017)

Una red social se define como un servicio que permite a los individuos construir un perfil público o

semipúblico delimitado, articular una lista de otros usuarios con las que comparten una conexión, y ver recorrer su lista de las conexiones y de las realizadas por otros dentro del sistema... “existen varios tipos de redes sociales que son clasificadas de acuerdo con el interés de usuario como lo son las generales, de pareja, buscar personas y profesionales. (p.120)

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

Bases Legales

Está constituido por un conjunto de leyes, normas y/o reglamentos que se encargan de regular todo aquello referente al uso de las redes sociales y al proceso de reclutamiento.

Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Las Trabajadoras LOTTT

1. La normativa para la contratación del personal

Esta respaldada por el artículo 58 y 59 de la LOTTT que implica que el contrato debe hacerse por escrito y en el cual se expone la existencia de la unión o relación de trabajo entre la organización y el personal, de forma que sin un contrato previo toda crítica o afirmación del trabajador será nula o sin poder de contenido, también en caso de realizarse el contrato se deben hacer 2 ejemplares originales uno para el trabajador y otro para el patrono o patrona así en su defecto la ley puede hacerse presente.

Ley De Responsabilidad Social, En Radio, Televisión Y Medios Electrónicos

Art 1: Esta ley tiene por objeto establecer, en la difusión y recepción de mensajes, la responsabilidad social de los prestadores de servicio de radio y televisión, proveedores de medios electrónicos, los anunciantes, los productores y productoras nacionales independientes y los usuarios y usuarias para fomentar el equilibrio democrático entre sus

deberes y derechos e intereses a los fines de promover la justicia social y contribuir con la formación ciudadana

2.3 Definición de Términos

- **Reclutamiento de Personal:** es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- **Red social:** son estructuras formadas en internet por personas u organizaciones que se conectan a partir de intereses o valores comunes. A través de ellas, se crean relaciones entre individuos o empresas de forma rápida sin jerarquía o límites físicos.
- **Organización:** son sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con el apoyo de las propias personas, o con apoyo del talento humano, los recursos disponibles, entre otras.
- **Internet:** es un conjunto de redes de comunicación interconectadas, lo cual garantiza que las redes físicas heterogéneas que la componen constituyen una red lógica única de alcance mundial.
- **Contexto:** es un conjunto de circunstancias que se producen alrededor de un hecho, situación o evento dado, que están fiablemente comprobadas, en los testimonios de personas de reputación por medio de la voz humana, menaje hablado, escrito u otros.
- **Globalización:** se refiere a la creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros. En algunos casos de este término hace alusión al desplazamiento de personas y la transferencia de conocimientos a través de las fronteras internacionales.
- **Entrevista:** es un dialogo entablado entre dos o más personas, el entrevistador formula preguntas y el entrevistado responde, técnica creada para diversos motivos, investigación, tema de interés o de divulgación científica selección de personal.

- **Empleo:** se denomina empleo a la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario.
- **Candidato:** es la persona que aspira a acceder a determinado cargo, honor o dignidad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Tipo de Investigación

La investigación descriptiva es un método que intenta recopilar información para hacer utilizada en el análisis, es un método que se basa en la observación, por lo que son de gran importancia los cuatro factores psicológicos: atención, sensación, percepción y reflexión. Es por ello que la presente investigación se enmarca en el tipo descriptivo. Según Arias (2020) la investigación descriptiva “consiste en la caracterización de un fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento, en este caso como las redes sociales pueden ser una herramienta en el proceso de reclutamiento en una organización “

3.2 Diseño de la Investigación

El presente diseño de investigación documental permite el estudio de un problema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza principal, en trabajos previos, así como información y datos divulgables por medios impresos, redes sociales y otros. Según Arias (2020) la investigación documental “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas. Como toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos “

Para la presente investigación se procederá a determinar la población y muestra que serán objeto de estudio, al respecto Arias (2020), indica que la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio”, y la muestra de acuerdo al mismo autor afirma que la muestra “es un subconjunto representativo de la población”, para el presente estudio la muestra estará constituida por diez (10), empresas del estado Carabobo, que utilizan las redes sociales como parte de su presentación y tienen como proceso de reclutamiento a través de las redes en

cuanto a la muestra, se realizara un sondeo a través de la creación de Matriz DOFA, en la zona de Valencia.

En relación a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se consideraron la encuesta y la observación directa apoyadas del cuestionario y el cuadro de observación. Al respecto, de acuerdo a Arias (2020), define la encuesta como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos a cerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”, que será aplicado a través del cuestionario, que Arias (2020), lo expresa que “es la modalidad de encuesta que realiza de forma escrita mediante un instrumento en papel contentivo de una serie de preguntas”.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Partiendo de la muestra escogida, se realizó una encuesta a diez (10) empresas del Municipio Valencia Estado Carabobo, contentiva de cuatro (4) preguntas dicotómicas Según Arias (2012) “Señala que una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.”

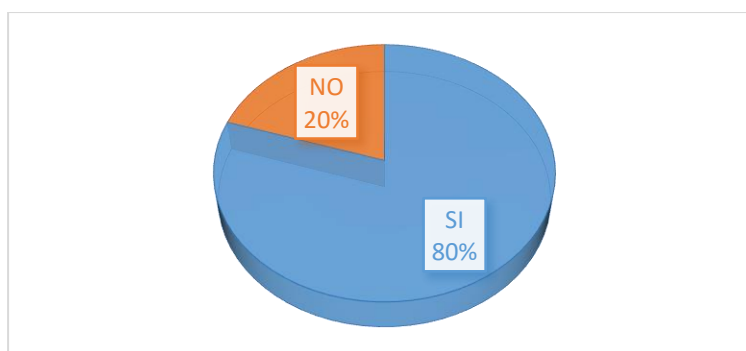
ITEM 1 ¿Realiza el proceso de reclutamiento de personal a través de redes sociales?

Cuadro N° 1 Proceso de Reclutamiento – Redes sociales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	80%
No	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Salazar, M (2022)

Gráfico N° 1 Proceso de Reclutamiento – Redes sociales



Análisis de Resultados: De las diez (10) encuestados el 80% afirma que utiliza las redes sociales como fuente de reclutamiento, señalando que la cantidad de candidatos que se postulan a los diferentes cargos ofertados, puede darles mayor oportunidad en la selección, el resto afirmó no utilizar este medio.

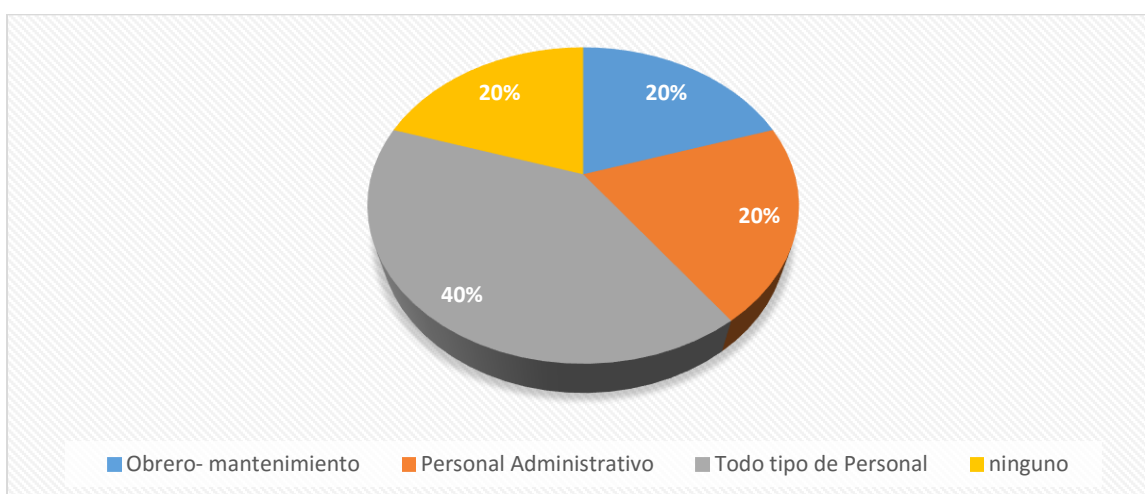
ITEM 2 ¿Qué nivel de cargos solicita habitualmente?

Cuadro N° 2 Nivel de Cargos solicitados

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Obrero -mantenimiento	2	20%
Personal Administrativos	2	20%
Todo tipo de personal	4	40%
ninguno	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Salazar, M (2022)

Gráfico N° 2 Nivel de Cargos solicitados



Análisis de Resultados: De las diez (10) encuestados el 20% afirma que utiliza las redes sociales para el reclutamiento de personal básico Obrero y mantenimiento, otro 20% señala, que hace solicitudes de personal profesional ingenieros, licenciado personal administrativo, un 40% realiza reclutamiento exclusivamente a través de redes sociales y un 20% no utiliza este medio.

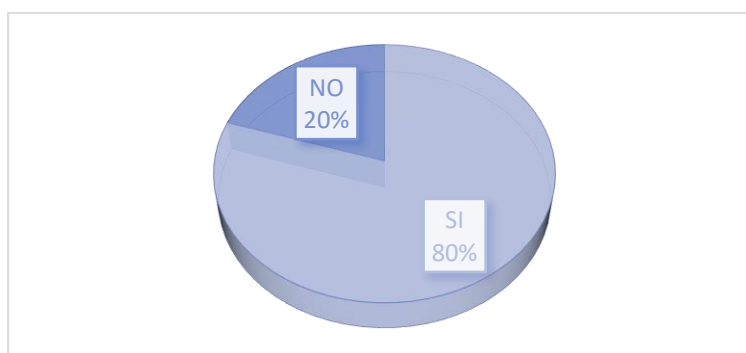
ITEM 3 ¿Considera que es efectivo el proceso de reclutamiento a través de las redes sociales?

Cuadro N° 3 Proceso de Reclutamiento – Redes sociales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	80%
No	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Salazar, M (2022)

Gráfico N° 3 Efectividad del Proceso de Reclutamiento – Redes sociales



Análisis de Resultados: Para esta pregunta el 80% afirma que utiliza las redes sociales como fuente de reclutamiento es efectiva, confirmando que la cantidad de opciones que pueden obtener para realizar el reclutamiento, les permite tener mayores opciones, el 20% restante opinan que no puede dar respuesta afirmativa por no utilizar este medio

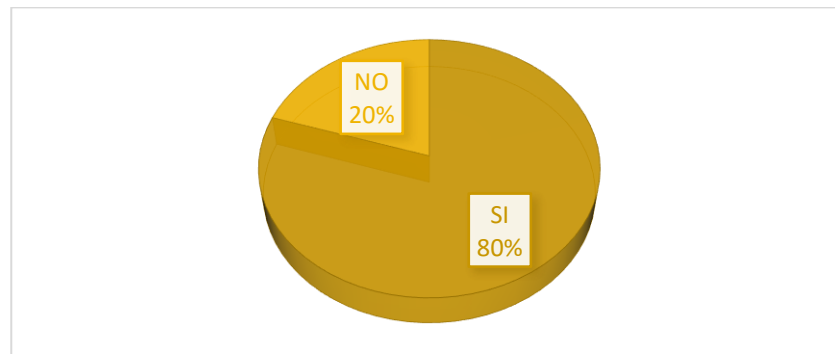
ITEM 4 ¿Recomienda el uso de las redes sociales en el proceso de reclutamiento de personal?

Cuadro N° 4 Uso de Redes sociales - Proceso de Reclutamiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Salazar, M (2022)

Gráfico N° 4 Uso de Redes sociales - Proceso de Reclutamiento



Fuente: Salazar, M (2022)

Análisis de Resultados: Para esta pregunta el 90 % de las empresas encuestadas confirmaron que el uso de redes sociales es una nueva opción de reclutamiento. Para esta pregunta una de las empresas que confirmó no utilizar redes sociales respondió que las redes sociales puede ser un medio de reclutamiento y selección efectivo.

De un Total de 10 empresas encuestadas solo dos (2) afirman no utilizar las redes sociales en su proceso de selección de personal mientras que ocho (8) concuerdan que las mismas son un instrumento idóneo en este proceso para lograr la contratación de un personal apto, es decir un capital humano preparado para hacer de la compañía una organización competitiva.

Ahora bien, continuando con el análisis de los ítems aplicados, para la pregunta uno (1): ¿Realiza el proceso de reclutamiento de personal a través de redes sociales?, podemos afirmar según las respuestas dadas que publican porque SI, consideran un método rápido para el reclutamiento y que las redes más utilizadas son Instagram y Facebook.

Para la pregunta 2: ¿Qué nivel de cargos solicita habitualmente?, las respuestas obtenidas expresan que los cargos solicitados son: personal administrativo, promotores, gerentes de ventas y mucho énfasis en personal obrero. Dando mayor énfasis en la contratación de personal de todos los niveles.

Para la pregunta 3: ¿Considera que es efectivo el proceso de reclutamiento a través de las redes sociales?, según las respuestas dadas que publican que Si es efectivo ya que proporcionan una gran variedad de candidatos que con tan solo revisar su perfil pueden indagar sobre grado de instrucción, experiencia laboral e información personal necesaria.

En cuanto a la pregunta 4 ¿Qué sugerencias o recomendaciones puede hacer a otras organizaciones sobre el uso de las redes sociales en el proceso de reclutamiento de personal? Según las respuestas dadas que publican que si recomiendan abiertamente el uso de las redes sociales en el proceso de selección de personal ya que permiten un mayor número de postulaciones y profesionales a los cargos ofertados.

Gracias a las redes sociales los reclutadores pueden investigar mayor información acerca de los postulantes con solo evaluar su perfil. Además se pueden encontrar recomendaciones de colegas o compañeros para diversos puestos. Hoy en día existe mucha

competencia en la búsqueda de talento, identificar a los mejores profesionales es un reto para las organizaciones, no obstante, estos se hacen cada vez más accesibles gracias a su permanencia en redes, lo que facilita una comunicación directa.

Para el desarrollo de la FODA-DOFA se tomaron como indicadores lo más resaltantes de las empresas encuestadas, como lo son:

- **Medio Utilizados**
- **Alcance de personal**
- **Seguridad en la búsqueda**

Cuadro N° 5 Indicadores de Ventajas y Desventajas

EMPRESA	Medio utilizado	Alcance de personal	Seguridad
DELICIAS MYM	Páginas Web, Instagram y Facebook	Solo Personal Obrero(Ayudantes de Panadería, pastelería y personal de limpieza)	Que las utilicen por el número de profesionales que se postulan los cual permite más seguridad al momento de la selección
DELICIAS MF5	Páginas Web, Instagram y Facebook	Profesionales en el área de pastelería (subchef) ingenieros en mantenimiento mecánico y personal obrero	Que las redes sociales pueden ser una buena herramienta para ofertar los distintos cargos diferentes.
HERBAPLANT S.A	Páginas Web, Instagram y Facebook	Personal administrativo, obrero, especialistas en Farmacia, Ingenieros, mecánicos y operadores de Maquinas	Las recomendamos abiertamente son el mejor aliado de este proceso.
SHURAPONCH	Ninguno	Ninguno	No lo usamos no lo recomendamos.
ACADEMIA AGUA MIEL	Páginas Web, Instagram y Facebook	Los cargos que ofertamos son los de profesores, instructores, administrativos y obrero.	Que este medio permite de forma gratuita realizar los llamados y presentación del personal de forma segura.
TRANSPORTE TORRES HER C.A	Páginas Web, Instagram y Facebook	Solicitamos los cargos de chofer	Que los utilicen es una herramienta que te permite publicar, seleccionar y rechazar, sin tantos inconvenientes
TU HALLACA CRIOLLA EXPRESS	Ninguno	Ninguno	No lo usamos no lo recomendamos.
TERRAZAS EL VIÑEDO	Páginas Web, Instagram y Facebook	Solicitamos cocineros, mesoneros y mantenimiento para trabajar eventos sociales	Que sepan utilizarlo, es una buena alternativa que pueden usar
OSIRIS C.A	Páginas Web, Instagram y Facebook	Solicitamos los cargos de promotores y gerentes de ventas	Que se atrevan a publicar y solicitar personal por esta vía les va ayudar a facilitar la selección.

Fuente: Salazar, M (2022)

Continuando con uso de las redes sociales como herramienta en el proceso de reclutamiento en una organización, se procede a desarrollar el segundo objetivo de la presente investigación que es Identificar fortalezas y debilidades que tienen las redes sociales con respecto a los mecanismos tradicionales de reclutamiento del capital humano.

A continuación se presenta la Matriz DOFA- FODA utilizada:

Cuadro N° 6 Matriz DOFA-FODA

Aplicada a las ventajas y desventajas de las redes sociales

FORTALEZAS

- **Mayor interacción entre la empresa y candidatos**
- **Comunicación instantánea**
- **Mayor cantidad de candidatos**
- **Permite el uso de la tecnología y por tanto facilita la búsqueda de perfiles acordes.**
- **Menor costo para el proceso de reclutamiento**

OPORTUNIDADES

- **La comunicación desde cualquier lugar del mundo**
- **Por su alcance permiten ofertas de empleo y postulaciones a nivel mundial**
- **Permite el descarte de perfiles dudosos.**
- **Es una fuente actualizada y constante de personal.**

DEBILIDADES

- **Menor contacto presencial**
- **Mezcla del perfil corporativo con el personal**
- **El acceso a internet**

AMENAZAS

- **rapidez de evolución de las redes sociales**
- **falsas publicaciones**
- **estafas**
- **perfiles falsos**

Fuente: Salazar, (2022)

El uso de las comunidades virtuales en las organizaciones, agiliza el proceso de reclutamiento, al igual que es de fácil acceso y supera la barreras geográficas ya que se transmite información en tiempo real en la que el empleador y el postulado pueden intercambiar datos, además de esto el contratante puede publicar sin límite en cuanto vencimiento de tiempo con respecto a la publicación. Tener perfiles en diferentes redes sociales es algo gratuito, publicar una oferta de empleo en estos medios es más barato que hacerlo únicamente en un portal de empleo, ya que puedes llegar a un mayor número de candidatos al ser esta compartida por muchas personas.

Es importante destacar que a mayor cantidad de candidatos más amplia se volverá el abanico de opciones para el reclutamiento permitiendo de esta forma elegir a la persona más apta para la vacante ofertada, además se puede conocer al candidato de una manera más cercana ya que por ser una red social se accede a información más personal que de algún modo permite evaluar características propias de la persona que se postula, se puede apreciar las reacciones y receptividad de las postulados en tiempo real.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El presente estudio por medio de la investigación bibliográfica y de los resultados obtenidos de forma cuantitativa y cualitativa ha demostrado que las redes sociales se han convertido en una herramienta eficaz y eficiente en los procesos de selección de personal, lo que permite definir las siguientes conclusiones:

- Las redes sociales han permitido impulsar estrategias de reclutamiento y de gestión de personal por su fuerte componente comunicacional e interacción entre la organización y los candidatos reales o potenciales.
- El uso de las redes sociales ha llevado a los reclutadores a desarrollar conocimiento de herramientas de marketing para un adecuado manejo de los mensajes a ofrecer, así como el manejo de tecnologías de información. Estas nociones permiten transmitir con más claridad las aspiraciones de la organización, de manera que los candidatos puedan sentirse identificados.
- Son herramientas poderosas tanto para reclutadores como para el talento humano puesto que ofrecen diversos beneficios tales como: comunicación inmediata o casi inmediata, transmisión de mensajes claves y acercamiento real a las expectativas.
- Los profesionales en RRHH también utilizan las redes sociales para hablar sobre la historia de la empresa, fotos de eventos importantes que se llevan a cabo, posts y blogs. Todo esto con el objetivo de volver el proceso de reclutamiento aún más fuerte y sencillo para conseguir futuros candidatos.
- En conclusión, las redes sociales se han convertido actualmente en un método efectivo para lograr el reclutamiento de personal de una empresa.

Recomendaciones

Las conclusiones obtenidas a raíz de la investigación realizada permite de igual manera presentar una serie de recomendaciones a las organizaciones, para que el desenvolvimiento de los procesos de reclutamiento y su ejecución a través de las redes sociales sea lo más óptimo posible y con los mejores resultados a futuro, por lo tanto se debe:

- Priorizar el uso de las redes sociales en el proceso de selección de personal ya que amplían el acceso a un enorme grupo de candidatos.
- Permiten segmentar el público objetivo, al que dirige la oferta de empleo.
- Facilitar el proceso debido a que se procesa la información de forma electrónica
- Mantener una base de datos sobre los candidatos para un futuro proceso de contratación.
- Proporcionan rapidez para cubrirlos vacantes debido a la automatización de las tareas
- Ayudan a disminuir los costos.
- Son de amplio alcance, porque permiten reclutar personal de cualquier parte del mundo
- Son parte estratégica de las funciones de los recursos humanos.

REFERENCIAS

- Arias, F (2016). El proyecto de investigación. Caracas. Venezuela: Editorial Episteme.
- Bongiovanni, Enzo (2017) De las teorías a las Buenas Prácticas. Portal Web Disponible: <http://blog.talaentia.com/2012/03/20/reclutamiento-y-seleccion-2-0-buenas-practicas-y-recomendaciones/> Marzo 20.
- Cautin, M (2018). Reclutamiento Online. Actualidad futurista. Ediciones Morata S.L; Madrid. España.
- Cepeda, R (2020) Las Nuevas Tecnologías y el Brasil. Portal web, Disponible: <http://www.cibersociedad.rediris.es/congreso/index.html>. Abril 24.
- Colomar, D (2017). Reclutamiento 2.0 ¿Cómo están utilizando las redes profesionales? Portal web. Disponible: <http://www.equiposytalento.com/tribunas/xing-espana/un-ano-del-foro-reclutamiento-20-como-se-estan-utilizando-las-redes-profesionales/> Junio 14
- Chiavenato, I (2017). Introducción a la teoría general de la Administración. Editorial Mc Graw Hill, Quinta edición.
- Guerrero, L (2018) Reclutamiento online: ¿hacia dónde se dirige? Portal Web. Disponible: <http://www.infocapitalhumano.pe/informe especial.php?id=3&t=reclutamiento-on-line-hacia-donde-se-dirige>. Diciembre 07
- Piccioli, L (2015) Selección virtual, lo último en reclutamiento laboral. Portal Web. Disponible: <http://www.iprofesional.com/notas/53217-Seleccion-virtual-lo-ultimo-en-reclutamiento-laboral.html> Noviembre 07
- Rodríguez, G (2011) Reclutamiento online: ¿hacia dónde se dirige? Portal Web. Disponible: <http://www.infocapitalhumano.pe/informe especial.php?id=3&t=reclutamiento-on-line-hacia-donde-se-dirige>. Diciembre 07
- Sherman y Snell (2019)) Administración de Recursos Humanos. Thomson Editores, S.A, quinta edición, México.

ANEXOS

Documento de Peggy - maruja X Universidad José Antonio Páez X TG 2 Gabriela Rangel - cs.ujap: X +

← → ↻ 🏠 🔒 https://adm.ujap.edu.ve/adms/ingreso.php 110% ★ 📄 📥 ☰

Tarjeta de Débito del Banco **BNC** o Tarjeta de Crédito **VISA** o **MASTERCARD** de cualquier banco, incluyendo **BNC** por Internet y luego, en el momento que Usted lo considere conveniente a partir del siguiente día hábil, podrá pasar por la Dirección de Administración, a fin de retirar el Original de la Factura de Pago respectiva. **Recuerde imprimir el Recibo como constancia de pago realizada.**

Seleccione **ABONAR** indique el monto deseado, **PAGAR ARANCEL** indique el Arancel deseado, **PAGAR CONSTANCIA** indique la constancia deseada o **PAGAR DEUDAS** marque la(s) cuota(s) que desee cancelar, luego digale **EFFECTUAR CANCELACION**, revise los conceptos a cancelar indicados y si esta de acuerdo haga un clic en el icono del Banco **BNC**, siga los pasos indicados, recuerde que el nombre y cédula solicitado es el del dueño de la tarjeta y el correo es el del alumno al cual se le realiza el pago. Cuando el Banco este procesando el pago debe esperar hasta que se devuelva a la pagina de la universidad a objeto que se valide dicho pago, si interrumpe el proceso podría ocasionar que le carguen el monto y la universidad no pueda procesarlo en virtud de no haber recibido el código correspondiente de aceptación, en cuyo caso deberá reenviar al correo **sistemas@Ujap.edu.ve** el correo que le envió el Banco **BNC**, a fin de ser procesado en el siguiente día hábil.

NO ESPERE A QUE ABRAN LA CAJA, NI HAGA COLA, REALICE EL PAGO VIA INTERNET

En Busca de PROGRAMADORES

ujapenlinea@gmail.com ujapenlinea@gmail.com San Diego, 31/05/2016 al 31/12/2024

La Dirección de Sistemas está en busca de personas apasionadas en la programación, para ello solicita:

- 2 PROGRAMADORES a Tiempo Completo con Perfil de Licenciado o Ingeniero en Sistemas o en Computación o afines.
- 2 PROGRAMADORES a Medio Tiempo con Perfil de TSU en Informática o Estudiante de Ingeniería.

Con conocimientos en:

- Linux, Windows, Programación en Aplicaciones WEB
- SQL 2008-2012; Transac-SQL, Java y Php, Ajax, entre otros
- Disponibilidad Inmediata

Favor enviar Curriculum Vitae a ujapenlinea@gmail.com

Prohibición de fumar

secretar@ujap.edu.ve secretar@ujap.edu.ve San Diego, 01/03/2014 al 31/12/2024

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 5 de Reglamento Disciplinario de Alumnos de la UJAP, fumar dentro de los límites de los linderos del recinto universitario, es falta que se sanciona de acuerdo a lo pautado en el Artículo 13 del mismo reglamento. Se hace este recordatorio para evitar situaciones que afecten el expediente de nuestros estudiantes y en beneficio de la salud colectiva. Gracias por no fumar.....

Correo ujapenlinea@gmail.com

ujapenlinea@gmail.com ujapenlinea@gmail.com San Diego, 15/07/2020 al 31/12/2024

A través del correo de ujapenlinea@gmail.com se contestaran los siguientes temas:

- Renovación de Contraseña, para lo cual deberá enviar Número de Cédula
- Problemas para **Registrar una Transferencia en Línea**, para lo cual deberá enviar Número de Cédula y Captura de la Imagen de la página de **Registrar una Transferencia en Línea** en [ujapenlinea](mailto:ujapenlinea@gmail.com) donde se aprecie los datos que está colocando, antes de darle Procesar.
- Cuando no tenga Orden de Inscripción, para lo cual deberá enviar Número de Cédula
- Problemas con el funcionamiento del Sistema de [ujapenlinea](mailto:ujapenlinea@gmail.com), para lo cual deberá enviar Número de Cédula, indicar claramente cuál es el problema, Captura de la imagen donde se aprecie el problema

Windows Search File Explorer Firefox Microsoft Word 📶 🌐 🗣️ ESP 4:51 p. m. 7/9/2022