



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Carrera de International Business

**IMPACTO DE LAS REDES SOCIALES EN LAS
ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE RECURSOS
HUMANOS INTERNACIONALES 2012- 2017**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
International Business**

**RAÚL ALEJANDRO CABRERA ASENJO
ISABEL DEL ROSARIO CASIMIRO GAVIDIA**

**Asesor:
Mg. Juan Alberto Valdez Barbosa**

**Lima – Perú
2018**

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I.....	11
1.1 Problema de investigación.....	11
1.1.1. Planteamiento del Problema	11
1.1.2. Formulación del Problema	13
1.1.3. Justificación del Problema.....	13
1.2 Marco Referencial.....	14
1.2.1. Antecedentes.....	14
1.3 Marco Teórico.....	19
1.3.1. Teoría de las Redes Sociales	19
1.3.2. Alcances de las Redes Sociales	20
1.3.3. Análisis de las Redes Sociales.....	21
1.3.4. Teorías de la Selección de Recursos Humanos.....	22
1.4 Objetivos e Hipótesis	26
1.4.1. Objetivos.....	26
1.4.2. Hipótesis:	26
CAPÍTULO II.....	27
2.1 Método	27
2.1.1. Tipo de Investigación	27
2.1.2. Diseño de Investigación	27
2.1.3. Variables.....	27
2.1.4. Muestra.....	28
2.1.5. Instrumentos de Investigación.....	30
2.1.6. Procedimientos de Recolección de Datos	46
CAPÍTULO III.....	47
3.1 Presentación de Resultados	47
3.2 Discusión.....	70
Conclusiones	75
Recomendaciones	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS.....	81
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	82
Anexo 2. Instrumentos	83
Entrevista de profundidad	83
Cuestionario de Entrevista	85
Cuestionario de Redes Sociales y estrategias de selección.....	87
Encuesta para determinar el impacto que tienen las redes sociales en las estrategias de selección de recursos humanos.....	89
Anexo 3. Resultados descriptivos de la aplicación de los instrumentos	93

Las páginas web de empleabilidad más conocidas como fuente de búsqueda de trabajo	93
El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección...	97
El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo.....	100
El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección.....	103
El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan	106
El uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero	109
Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato.....	112
Las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos	115
La principal razón que lleva a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento	118
Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Utilización de las Redes Sociales para generar oportunidades laborales.....	11
Tabla 2. Porcentaje de utilización de Redes Sociales para la contratación de personal	12
Tabla 3. Redes Sociales como herramienta para la determinación de los perfiles conductuales de los candidatos	12
Tabla 4. Items de análisis de contenido	31
Tabla 5. Operacionalización de la variable Redes Sociales	36
Tabla 6. Operacionalización de la variable Estrategias de Selección	36
Tabla 7. Ficha de datos del encuestado	38
Tabla 8. Inventario del cuestionario de Redes Sociales y Estrategias de Selección ...	41
Tabla 9. Correlación de Spearman	68
Tabla 10. Tabla cruzada de los resultados de la investigación.....	69
Tabla 11. Matriz de Consistencia - Impacto de las Redes Sociales en las estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales 2012-2017	82
Tabla 12. Entrevista de profundidad	83
Tabla 13. Cuestionario de Redes Sociales y Estrategias de Selección.....	87
Tabla 14. Cuestionario de entrevista.....	89
Tabla 15. Páginas web de empleabilidad más conocidas para los encuestados.....	93
Tabla 16. Páginas web de empleabilidad más seleccionadas.....	95
Tabla 17. El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección.....	97
Tabla 18. El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo.....	100
Tabla 19. El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección.....	103
Tabla 20. El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan.....	106
Tabla 21. El uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero	109
Tabla 22. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato	112
Tabla 23. Las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos	115
Tabla 24. Las principales razones que llevan a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento, según los encuestados	118
Tabla 25. Las razones más seleccionadas que llevan a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento	120
Tabla 26. Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son	

aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal 122

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relación entre los factores selección del personal y desempeño laboral	14
Figura 2. Relación entre los factores mejoras, selección y reclutamiento.....	15
Figura 3. Relación entre los factores selección del personal, competencias laborales y competitividad.....	16
Figura 4. Relación entre los factores redes sociales, uso y percepciones.....	17
Figura 5. Relación entre los factores redes sociales y empresas	18
Figura 6 – Relación entre factores	25
Figura 7. Formula del muestreo aleatorio estratificado.....	28
Figura 8. Tamaño óptimo de muestra para el estrato 1: personas con impacto positivo en el uso de las redes sociales	29
Figura 9. Tamaño óptimo de muestra para el estrato 1: personas con impacto negativo en el uso de las redes sociales	29
Figura 10. Tamaño óptimo de muestra	29
Figura 11. Relación entre el número de encuestados y las páginas de empleabilidad más conocidas.....	58
Figura 12. El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección.....	59
Figura 13. El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo.....	60
Figura 14. El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección.....	61
Figura 15. El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan.....	62
Figura 16. El uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero	63
Figura 17. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato.....	64
Figura 18. Las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos	65
Figura 19. Las principales razones que lleva a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento	66
Figura 20. Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal	67
Figura 21. Gráfico de barras de los resultados de la investigación.....	69
Figura 22. Páginas web de empleabilidad más conocidas para los encuestados - Frecuencia.....	94
Figura 23. Páginas web de empleabilidad más seleccionadas - Porcentaje.....	96
Figura 24. El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas	

reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección - Frecuencia.....	98
Figura 25. El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección - Porcentaje.....	99
Figura 26. El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo - Frecuencia	101
Figura 27. El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo - Porcentaje.....	102
Figura 28. El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección - Frecuencia	104
Figura 29. El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección - Porcentaje.....	105
Figura 30. El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan - Frecuencia.....	107
Figura 31. El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan - Porcentaje	108
Figura 32. El uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero - Frecuencia.....	110
Figura 33. El uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero - Porcentaje	111
Figura 34. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato - Frecuencia	113
Figura 35. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato - Porcentaje.....	114
Figura 36. Las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos - Frecuencia.....	116
Figura 37. Las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos - Porcentaje	117
Figura 38. Las principales razones que llevan a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento, según los encuestados - Frecuencia	119
Figura 39. Las razones más seleccionadas que llevan a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento - Porcentaje	121
Figura 40. Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal - Frecuencia	123
Figura 41. Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son	

aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal - Porcentaje 124

INTRODUCCIÓN

La presente Tesis 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.

A lo largo de esta Tesis se puede visualizar que en los últimos 5 años el uso de redes sociales tanto por reclutadores como candidatos a puestos laborales internacionales. Si bien se vienen incrementando, no se aprecia un uso adecuado de estas mismas desde un punto de vista estratégico por parte de las empresas transnacionales.

Es importante destacar que, se suele utilizar cada vez más las redes sociales para propósitos de empleabilidad sin contar con estrategias adecuadas en el proceso de selección de recursos humanos internacionales.

Esta Tesis tiene el propósito de 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 internacionales 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 internacionales y de los que demandan plazas laborales también en el orden internacional.

De lo anterior, se puede determinar que la importancia de este estudio es darle un grado científico al hecho de conocer si existen o no estrategias adecuadas en el proceso de selección de recursos humanos internacionales. Cabe mencionar, que va más allá de un simple conocimiento estadístico de que si aumenta o no el uso de las redes sociales en el mercado laboral internacional sino también el impacto de este suceso.

El presente estudio adopta un carácter científico en la medida en que los enfoques investigativos se basan en teorías de selección de recursos humanos en el ámbito internacional, así como en nuevas datas de información secundarias que provienen de empresas y/o organizaciones de prestigio en el mercado laboral internacional.

Es así que, el hecho que 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.

Asimismo, las fuentes empleadas con anterioridad, son las más adecuadas y relevantes del tema a tratar en tanto que la actualidad de las mismas y como la recolección de datos se complementa con las técnicas a ser utilizadas como entrevistas de profundidad, análisis de contenido y encuestas. 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.

Finalmente, se pone la presente Tesis a la máxima consideración de las autoridades respectivas de la universidad para la valoración y pertinencia del planteamiento de este estudio.

CAPÍTULO I

1.1 Problema de investigación.

1.1.1. Planteamiento del Problema.

Los profesionales en selección de recursos humanos internacionales vienen integrando las redes sociales como instrumentos de su trabajo diario, utilizándolas como herramientas complementarias a la que recurren cuando desean ampliar la data y/o información de los candidatos preseleccionados; es así que en los últimos 5 años, el uso de las redes sociales como medio de captación de talento ha experimentado un crecimiento pasando en 2012 de un 77% al 2017 en un 87%, tal como lo demuestra el último informe de LinkedIn Report (2017), la red social donde más recurren reclutadores y postulantes a nivel internacional.

Asimismo, el 86% de las empresas transnacionales consultan redes sociales de los candidatos preseleccionados antes de tomar una decisión de contratación. No obstante, la mayoría de ellas no cuentan con estrategias adecuadas para la selección de recursos humanos internacionales en tanto que el 36% lo ha hecho empeorando su opinión.

En la actualidad, podemos ver que, de un lado, existe un rápido cambio tecnológico en el manejo de las redes sociales en el ámbito internacional que vienen generando oportunidades laborales. Como se muestra en la Tabla 1, tenemos:

Tabla 1.

Utilización de las Redes Sociales para generar oportunidades laborales

Perfiles en Redes Sociales	Porcentaje de Utilización
LinkedIn	67%
Facebook	40%
Twitter	22%

Fuente: LinkedIn Report (2017)

Elaboración Propia

De esta manera, si bien podemos observar que las redes sociales son cada vez más utilizadas para los procesos de selección de personal en un espectro internacional, sin embargo, no se conoce cuál es el real impacto de esta tecnología en el desarrollo de estrategias de selección de recursos humanos internacionales adecuadas.

En el V Informe de Infoempleo de la empresa transnacional Adecco (2017), podemos notificar que cada año existen más reclutadores que vienen considerando su decisión de contratación de personal mediante el análisis de los perfiles de las redes sociales de los postulantes. Como se muestra en la Tabla 2, tenemos:

Tabla 2.

Porcentaje de utilización de Redes Sociales para la contratación de personal

Usuarios de Redes Sociales	Porcentaje de Utilización
Reclutadores	84%
Candidatos	91%

Fuente: Infoempleo Adecco (2017)

Elaboración Propia

Este hecho también se corrobora en el sentido que ejecutivos responsables de los procesos de selección de recursos humanos internacionales manifiestan opiniones de reconocer a las redes sociales como una nueva e importante herramienta para la determinación de los perfiles conductuales de los candidatos, así tenemos:

Tabla 3.

Redes Sociales como herramienta para la determinación de los perfiles conductuales de los candidatos

Usuarios de Redes Sociales	Porcentaje de Utilización	Considera a Redes Sociales Optimas	No considera a Redes Sociales Optimas
Reclutadores	84%	40%	60%
Candidatos	91%	55%	45%

Fuente: Infoempleo Adecco (2017)

Elaboración Propia

Como se muestra en la Tabla 3, se aprecia una necesidad en las empresas transnacionales para mejorar sus técnicas evaluativas a través de las redes sociales como herramienta de selección de personal.

Finalmente, la problemática del uso más óptimo de las redes sociales no está definido de forma científica, en tanto que si bien se vienen utilizando este avance tecnológico de información de personas a nivel mundial, pues aún no se aprecia la certeza de los seleccionadores de recursos humanos internacionales de que ello constituya una herramienta estratégica en sus labores diarias, por lo que esta situación amerita la elaboración de un estudio que contribuya con los mayores grados de certeza en el uso de las redes sociales en la empleabilidad de las personas involucradas en procesos de selección internacional.

1.1.2. Formulación del Problema.

1.1.2.1. Problema General.

¿El uso de las redes sociales impacta de forma positiva en las estrategias de Selección de Personal de Recursos Humanos Internacionales?

1.1.2.2. Problemas Específicos.

¿Existe una relación entre los factores limitantes de las estrategias de Selección de RRHH Internacionales con las limitaciones actuales de uso de las redes sociales?

¿El uso de las redes sociales como nueva estrategia de Selección de RRHH Internacionales permite mejorar el proceso en mención?

1.1.3. Justificación del Problema.

1. Conveniencia. -

Ayudará científicamente a visualizar la manera en que la gestión de recursos humanos internacionales viene experimentando cambios sustanciales principalmente en sus procesos de selección de personal a partir del uso de redes sociales.

2. Relevancia Social. -

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 más eficientes mediante el uso de redes sociales.

3. Implicaciones Prácticas. -

Se contribuirá con el mejoramiento de los procesos de selección de personal en el ámbito de empresas internacionales.

4. Valor Teórico. -

El presente estudio ahondará en proporcionar conocimientos sustantivos para aprovechar las diversas oportunidades de desarrollo de las redes sociales a favor de las estrategias de selección de recursos humanos.

5. Utilidad Metodológica. -

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 selección de personal en general.

1.2 Marco Referencial.

1.2.1. Antecedentes.

Las investigaciones en temas relacionados con el uso de redes sociales en las estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales son muy escasos en nuestro medio académico.

Después de una ardua investigación por encontrar estudios de entidades privadas relacionadas, tanto en el medio local como extranjero que puedan dar soporte investigativo al presente estudio, podemos citar los siguientes:

“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL”

Autor: Andrea María Cancinos Kestler.

Datos: Consejo de la Facultad de Humanidades UM. México (2015).

Aportes / Limitaciones:

Esta investigación analiza los elementos principales de la selección de personal y desempeño laboral en las organizaciones modernas a fin de determinar la relación existente entre ambos factores en un campo de acción y rango de tiempo del comportamiento de los colaboradores de 6 meses en adelante, vale decir en base a una muestra de personal recién seleccionado y en pleno proceso de inducción.

Esta investigación fue realizada de tipo cuasi experimental. Los instrumentos utilizados fueron una escala de likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores.

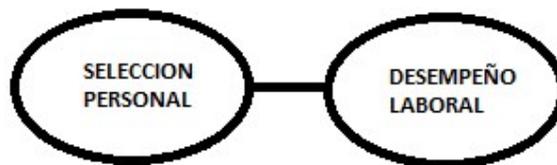


Figura 1. Relación entre los factores selección del personal y desempeño laboral.

Elaboración Propia.

“PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN E INGENIERÍA”

Autor: Franco Angelo Castellano De La Torre.
Datos: Facultad de Ingeniería UPC. Lima (2013).

Aportes / Limitaciones:

Esta Tesis se basa en elaborar una propuesta de mejora del proceso de selección y reclutamiento en una empresa del sector de ingeniería y construcción en el Perú.

En primer lugar, se detalla un marco teórico donde se describe el capital humano, su gestión e importancia, enfocado al proceso de reclutamiento y selección. Asimismo, se explica la importancia de la gestión por procesos y la mejora continua en las empresas. Posteriormente se describe el análisis del proceso y de las causas encontradas del problema principal del incumplimiento con sus estándares en el tiempo de servicio.

Finalmente, el estudio propone mejoras al proceso, concluyendo en los beneficios encontrados al utilizar las diferentes herramientas en la investigación y recomendaciones a seguir para el desarrollo a futuro del proceso.

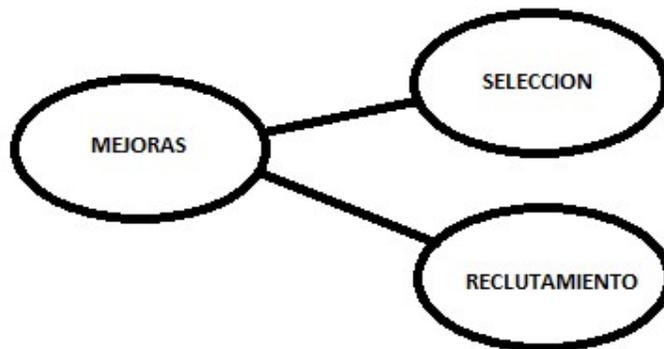


Figura 2. Relación entre los factores mejoras, selección y reclutamiento.

Elaboración Propia.

“SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES”

Autor: Nisseli Verónica Polanco Soto.

Datos: Facultad de Postgrado USC. Guatemala (2006).

Aportes / Limitaciones:

Esta Tesis aporta que el proceso de integración de personal que se aplica en las empresas es el que se basa en el método tradicional, pero debido a las condiciones imperantes en el mercado y a las necesidades de mantener su nivel de competitividad, se detectó un área de oportunidad en su proceso de selección de personal; es así que el efecto de no atender los cambios en cuanto a la gestión del recurso humano puede ser una causa importante de baja en el desarrollo de la empresa y su implementación facilitaría la ejecución de las funciones de la administración del talento, entre ellas el proceso de selección de personal.

De esta manera, se realizó entonces la investigación de la viabilidad de la implementación de un nuevo proceso de selección de personal basado en competencias laborales, para lo cual se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los valores, conocimientos, habilidades, destrezas, prácticas y actitudes que se requieren para que los empleados de Almacenes Magno Mercantil S. A., se adapten con facilidad a la cultura organizacional? Para dar respuesta a esta interrogante se utilizó el método científico de investigación fundamentando en fuentes bibliográficas, trabajo de campo e información obtenida directamente de la empresa.



Figura 3. Relación entre los factores selección del personal, competencias laborales y competitividad.

Elaboración Propia.

“LAS EMPRESAS EN REDES SOCIALES, USOS Y PERCEPCIÓN DE UTILIDAD”

Autor: Lourdes Muñoz Santamaría.

Datos: Universitat Oberta de Catalunya UOC. España (2011).

Aportes / Limitaciones:

Esta investigación profundiza en el conocimiento que tenemos del uso de la web social, en concreto de las redes sociales por parte de las empresas españolas.

Su enfoque radica en ser una investigación empírica de las empresas que participan en grupos de networking o de encuentro entre empresas en las redes sociales, en concreto en Facebook y LinkedIn, con el fin de estudiar el uso que realizan las empresas de las redes sociales y que percepción de utilidad tienen de éstas.

Es así que los resultados del trabajo permiten llegar a la conclusión de que las características demográficas y profesionales de las personas, así como las estructurales de la empresa, incluso de uso de Internet de las empresas no aparecen relacionadas con los usos avanzados de redes sociales ni con la percepción de utilidad de estas.

Finalmente, concluye que hay un elevado grado de relación entre los usos avanzados de redes sociales y la percepción de utilidad del networking, en términos de gestión y del impacto de estas redes, por lo que se puede inferir nuevas formas de interrelaciones entre personas e instituciones incluso para la oferta y demanda de la empleabilidad.

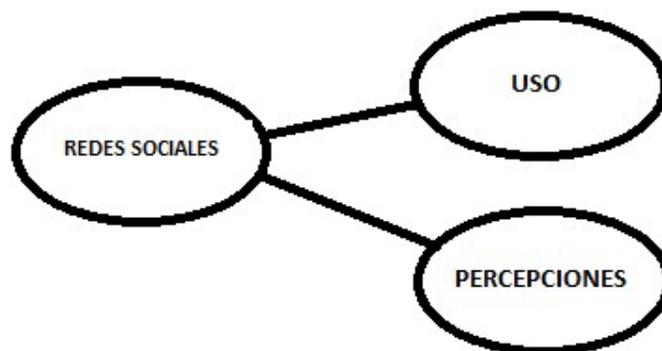


Figura 4. Relación entre los factores redes sociales, uso y percepciones.

Elaboración Propia.

“IMPACTO DE LAS REDES SOCIALES EN LAS EMPRESAS”

Autor: Rocío Soledad Savini Somalo.

Datos: Universidad de la Rioja. España (2014).

Aportes / Limitaciones:

El objetivo de esta investigación es saber cuál es el impacto de las redes sociales en las empresas, y por ello se lleva a cabo un estudio teórico señalando aspectos como los riesgos que supone emprender una nueva trayectoria en este mundo y cómo debe llevarse a cabo la implantación de una manera controlada y segura. Además, estudia el uso que se hace de ellas.

En segundo lugar, se pone en práctica todo aquello que se ha analizado a lo largo de todo el trabajo a través de la creación de perfiles en Facebook y Twitter de una pequeña empresa riojana y haciendo constar su evolución positiva desde su creación gracias a dichas redes sociales.

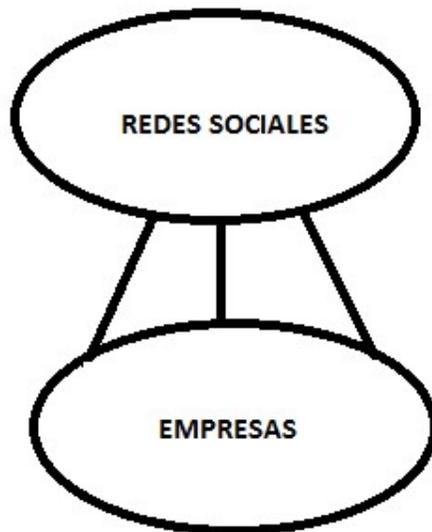


Figura 5. Relación entre los factores redes sociales y empresas.

Elaboración Propia.

1.3 Marco Teórico.

1.3.1. Teoría de las Redes Sociales.

Esta teoría referida a las Redes Sociales (Lozares Colina, 1996), 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.

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.

En base a esta teoría, se puede visualizar un nuevo enfoque referido al aspecto relacional tanto entre las personas como entre las entidades incluso entre ellas mismas lo que denota la necesidad de nuevos enfoques para entender las nuevas formas de relaciones entre personas naturales con personas jurídicas.

Cabe indicar también que desde las décadas los años 70 y 80 hasta hoy en día se viene generando nuevos enfoques de las estructuras de las redes sociales, experimentándose incluso en la actualidad grandes avances en todo lo referente a la Teoría de Redes, lo que infiere seguir investigando este nuevo fenómeno de las relaciones humanas en todas sus expresiones.

1.3.2. Alcances de las Redes Sociales.

Cuando se trata de investigar las redes sociales en esta teoría (Hütt Herrera, 2012), se puede visualizar un tema asociado entre 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.

Es de destacar, 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.

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

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.

1.3.3. Análisis de las Redes Sociales.

Es de considerar a las redes sociales como un nuevo paradigma del comportamiento comunicacional de las personas e instituciones, ello en la medida que la masa crítica de quienes participan es cada día más grande, al punto que ello genera ver a las redes sociales ya desde un punto de vista científico sobre todo en aquello que ya venga generando cambios en las nuevas formas de comunicación humana.

El análisis de las redes sociales (Brand & Gómez, 2006) no es meramente un análisis del comportamiento de las personas en su forma de interactuar con sus medios de comunicación informal, sino que desde ya 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, nuevas oportunidades de negocios y cualquier otra data que va más allá de la informalidad de las comunicaciones.

De lo anterior, surge el enfoque que en la medida de que la formalización de este tipo de comunicaciones avance, pues el desarrollo también recae en los mecanismos de control y/o regulación por parte del Estado y de la Sociedad en general, ya que la filtración de informaciones que atentan contra la imagen y seguridad de las personas e instituciones se pone también en juego.

Las redes sociales rompen todo sentido de espacios y tiempos, lo cual ya vienen generando de una parte conflictos y de otra parte oportunidades entre los nuevos actores y/o participantes cotidianos de este fenómeno.

Esta teoría sugiere entonces integrar desde las nuevas subjetividades que se produzcan hasta la articulación de nuevas manifestaciones culturales, propias de las nuevas generaciones incluso en materia de las nuevas formas de entender y difundirse temas como las orientaciones sexuales, las nuevas movilizaciones étnicas y feministas, entre otras.

Todo lo anterior, pues nos hace 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.

1.3.4. Teorías de la Selección de Recursos Humanos.

1.3.4.1. Teoría del Iceberg de Selección de Personal.

Esta Teoría referida al Iceberg de Selección de Personal (López Gumucio, 2010), se basa en poder determinar las competencias de los postulantes sobre todo las competencias que a veces no son tan visibles y/o apreciables en un primer contacto.

Entre las competencias que este modelo del iceberg considera encontramos seis principales aptitudes:

- Habilidades
- Conocimientos
- Rol social
- Imagen de sí mismo
- Carácter
- Motivación.

En esta línea analítica, se puede entender que las habilidades y los conocimientos siempre están situados en la parte del iceberg que se encuentra por encima del nivel del agua, que se ve fácilmente. Es así que estas características “visibles” representan el 20 por ciento de las capacidades de una persona y no resultan nada difícil de determinarlos.

Sin embargo, temas como el carácter y la automotivación resultan muchas veces capacidades ocultas que justamente el modelo de iceberg busca descubrir en tanto que ello muchas veces está oculta al ojo humano. Estos representan el 80 por ciento de las capacidades de toda persona, por lo tanto, ello no resulta fácil de evaluar que la habilidad y el conocimiento.

1.3.4.2. Teoría de las Buenas Prácticas de Selección de Personal.

Esta Teoría referida a las Buenas Prácticas de Selección de Personal (Castaño Collado, Merced López Montalvo, & Prieto Zamora, 2011), soporta su aporte en el hecho que existen criterios técnicos como éticos a la hora de seleccionar un profesional correcto para un puesto correcto.

Es así que, una de las buenas prácticas de selección de personal radica en el hecho de evitar intromisiones en la vida privada, sometimiento a pruebas innecesarias y/o perturbadoras, de forma tal que no sea necesario dejar a los postulantes en posiciones de indefensión ante los procesos de evaluación y selección.

Resulta importante destacar que Empleadores, Candidatos y Profesionales son los actores principales para garantizar las buenas prácticas de selección de personal tanto a nivel local como internacional.

Finalmente, esta teoría compromete directa o indirectamente a otros participantes responsables quienes pueden contribuir con velar por los intereses generales de todo tipo de candidatos ya sea provenientes de la administración pública como privada.

1.3.4.3. Teoría de Nuevos Retos de la Selección de Personal.

Esta teoría de nuevos retos de la Selección de Personal (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.

Este 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.

Es importante destacar 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.

Otro nuevo reto es también tener en cuenta que la no-preferencia del reclutamiento interno, puede desde ya significar una desvaloración del talento humano con el que cuenta la empresa, en tanto que ello implicaría no contar con el capital intelectual propio lo que genera desganos, disgustos, desmotivación y frustración en los colaboradores.

1.3.4.4. Teoría de la Selección de Personal en las Medianas Empresas.

Esta Teoría de Selección de Personal en las Medianas Empresas (Alonso, Moscoso, & Cuadrado, 2015), postula el hecho que los procesos de selección son solo medios que buscan satisfacer una finalidad que es la de tener personas idóneas en puestos idóneos y que esta necesidad organizacional no es una realidad solamente para las grandes empresas sino también para las medianas empresas.

Desde este punto de vista, la formalización del proceso de selección de personal recae en los siguientes aspectos:

- Análisis de necesidades de selección. (Requerimiento)
- Análisis de la posición a cubrir. (Definición del perfil)
- Método de reclutamiento
- Concertación de entrevistas
- Entrevistas y técnicas de selección
- Elaboración de informes y Entrevista final

Ello, en vista que desde las medianas empresas ya cuentan con manuales de funciones en donde se describen las tareas y procesos específicos que requiere cada puesto en la organización.

Es así que en una visión de corto y largo plazo permiten conocer de mejor manera las vacantes futuras con grados confiables de precisión, de forma tal que ello permita conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada.

De lo anterior se puede establecer que esta Teoría postula que hay que tener una masa crítica muy importante para que entre muchos se pueda seleccionar a los más calificados, lo cual para muchos casos ello resulta ideal pues no siempre es así más aún si en la actualidad están surgiendo empresas medianas muy especializadas en sus ofertas de bienes y servicios en donde la búsqueda y selección de personal ya no es necesariamente en base a grandes masas críticas.

Si a ello, se suma el avance tecnológico y más aún en un contexto de alta productividad pues la selección específica ya sea real o virtual para cada puesto de trabajo resulta vital sobre todo para las medianas empresas quienes tienen que combatir muchas veces contra la informalidad de muchas de las empresas pequeñas hasta el canibalismo marketero de las empresas grandes, de ello es vital el enfoque de esta teoría.

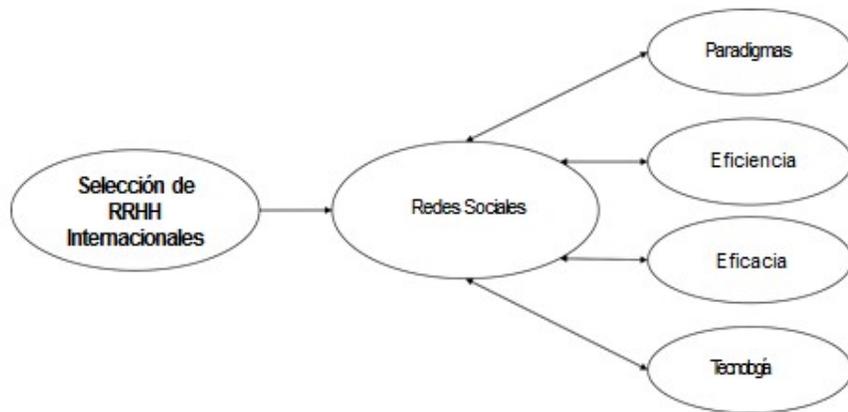


Figura 6 – Relación entre factores.

Elaboración Propia.

Comentario. -

El enfoque de una investigación en donde las redes sociales se vienen convirtiendo en el nuevo enfoque y en las nuevas formas e instrumentos para llevar a cabo las estrategias de selección de personal, generan incidencia directa con factores como: Paradigmas, Eficiencia, Eficacia y Tecnología.

1.4 Objetivos e Hipótesis.

1.4.1. Objetivos:

1.4.1.1. Objetivo General.

- Analizar cómo el uso de redes sociales impacta de forma positiva en las estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales.

1.4.1.2. Objetivo Específico.

- Determinar la relación entre los factores limitantes de las estrategias de Selección de RRHH Internacionales con las limitaciones actuales de uso de las redes sociales.
- Analizar el uso de las redes sociales como nueva estrategia de Selección de RRHH Internacionales que permite mejorar el proceso de gestión.

1.4.2. Hipótesis:

1.4.2.1. Hipótesis General.

- El uso de redes sociales impacta de forma positiva en las estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales.

1.4.2.2. Hipótesis Específica.

- Existe una relación entre los factores limitantes de las estrategias de Selección de RRHH Internacionales con las limitaciones actuales de uso de las redes sociales.
- El uso de las redes sociales como nueva estrategia de Selección de RRHH Internacionales permite mejorar el proceso de gestión.

CAPÍTULO II

2.1 Método.

2.1.1. Tipo de Investigación.

Será de carácter descriptivo correlacional y explicativo no experimental.

2.1.2. Diseño de Investigación.

En el presente estudio se utilizará el método estadístico, analítico, deductivo crítico, encuestas y entrevistas.

2.1.3. Variables.

Variable Independiente.

REDES SOCIALES.

Variable Dependiente.

ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN.

2.1.4. Muestra.

Para el caso de las encuestas:

Población:

La población está compuesta por personas en edad laboral que usan redes sociales y consideran que los procesos de reclutamiento de personal por parte de las empresas es la nueva tendencia que debieran adoptar las empresas con mayor razón si son de alcance internacional este tipo de procesos.

Muestra:

Para determinar la muestra óptima se recurrió a las formula del muestreo aleatorio estratificado para estimar proporciones para una población finita, conocida, la misma que se detalla en la Figura 7:

$$n_h = \frac{Z^2 * W_h * p_h * (1 - p_h)}{e^2}$$

Figura 7. Formula del muestreo aleatorio estratificado.

Donde:

- n : Tamaño óptimo de muestra.
- h : Índice del estrato (**h = 1**, personas con impacto positivo en el uso de las redes sociales, **h = 2**, personas con impacto negativo en el uso de las redes sociales).
- Z : Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de Confianza.
- W : Peso que el estrato tiene en la muestra (**W = 0.5**, valor asumido debido al mismo peso que tienen los dos estratos).
- p₁ : Proporción de personas con impacto positivo en el uso de las redes sociales en las estrategias de selección de recursos humanos (**p₁ = 0.5**, valor asumido debido al desconocimiento de p).
- p₂ : Proporción de personas con impacto negativo en el uso de las redes sociales en las estrategias de selección de recursos humanos (**p₂ = 0.5**, valor asumido debido al desconocimiento de p).
- e : Margen de error 5%.

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error :

$$n_1 = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(1 - 0.5)}{(0.05)^2} = 193 \text{ personas}$$

Figura 8. Tamaño óptimo de muestra para el estrato 1: personas con impacto positivo en el uso de las redes sociales.

$$n_2 = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(1 - 0.5)}{(0.05)^2} = 193 \text{ personas}$$

Figura 9. Tamaño óptimo de muestra para el estrato 1: personas con impacto negativo en el uso de las redes sociales.

$$n = n_1 + n_2 = 386 \text{ personas}$$

Figura 10. Tamaño óptimo de muestra.

Para el caso de las entrevistas de profundidad:

Población:

Integrado por ejecutivos de recursos humanos de empresas transnacionales.

Muestra:

Se ha escogido en forma aleatoria ejecutivos con conocimientos en procesos de selección de forma tradicional como por redes sociales que operan en el país.

2.1.5. Instrumentos de Investigación.

Entrevista Estructurada. –

Dirigido a ejecutivos de empresas transnacionales que operan en el país y tienen puestos de seleccionadores de recursos humanos internacionales.

La finalidad es recoger diversas opiniones respecto a la implementación del concepto del uso de las redes sociales en la selección de recursos humanos internacionales.

Las instrucciones se darán en forma de preguntas abiertas para que los entrevistados contesten de forma que consideren conveniente; en tanto que las preguntas abiertas permiten escribir su opinión o posición respecto al objeto de estudio.

Guía de Análisis de Contenido. -

A continuación, se presentan en la Tabla 4 los Ítems que son de interés en el estudio y que permiten corroborar los objetivos de investigación de la presente tesis.

Tabla 4.

Ítems de análisis de contenido.

ITEMS DE ANÁLISIS DE CONTENIDO.	
Alcance del concepto de Redes Sociales.	Visualizar en qué consiste.
Avances de las Redes Sociales.	Entender los obstáculos.
Resultados de la aplicación de las Redes Sociales en la Selección de Recursos Humanos Internacionales.	Analizar Pros y Contras.
Logros de los actuales procesos de Selección de Recursos Humanos Internacionales mediante Redes Sociales.	Visualizar el impacto resolutivo.
Oportunidad de mejora en el manejo de Redes Sociales en la Selección de los Recursos Humanos Internacionales.	Analizar los espacios vacíos de mejora.

Fuente: Elaboración propia.

Encuesta. –

Dirigido a ejecutivos que están buscando recolocarse en empresas transnacionales que operan en el país y tienen competencias como recursos humanos internacionales.

La finalidad es recoger data clara, objetiva y actualizada respecto de las diversas formas de cómo se viene hoy en día dando la búsqueda de oportunidades laborales mediante el uso de redes sociales.

Las instrucciones se darán en forma de preguntas cerradas para que los encuestados contesten de forma objetiva y conveniente; en tanto que las preguntas cerradas permiten escribir alternativas puntuales respecto al objeto de estudio.

ESTRUCTURA DE LAS ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD.

Se realizarán dos entrevistas de profundidad dirigidas a dos ejecutivos relacionados con la selección del personal tanto en el modo tradicional como en el modo del uso de redes sociales como nueva tendencia.

En cuanto a la estructura de las entrevistas podemos citar:

Datos de Control

Apellidos y nombres de la persona entrevistada:

Profesión:

Empresa:

Cargo:

País:

Experiencia Internacional:

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA.

Lima, 26 de Abril del 2018.

Estimado(a):

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ(A) para validar el contenido del instrumento Cuestionario. Instrumento que lleva por título: **Cuestionario del Impacto de las redes sociales en las estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales 2012 – 2017.**

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la Operacionalización de variables involucradas en el estudio, los cuestionarios, la tabla de especificaciones respectivas y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, control de la tendenciosidad y dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradeceré de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte del proceso de investigación.

Quedo en espera del feedback respectivo para la mejora del presente trabajo.

Muy Atentamente,
Cabrera Asenjo, Raúl Alejandro.
Casimiro Gavidia, Isabel Del Rosario.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO.
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad validar el formulario del **Uso de las redes sociales como base fundamental en las nuevas estrategias de selección de recursos humanos internacionales**, el mismo que será aplicado a entidades que forman parte del estudio "IMPACTO DE LAS REDES SOCIALES EN LAS ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS INTERNACIONALES 2012 - 2017" que corresponde a un diseño de investigación de carácter descriptivo correlacional y explicativo no experimental.

Instrucciones

La evaluación requiere una lectura detallada y completa de cada ítem propuesto a fin de comparar de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, Contexto correcto de ítem, Congruencia con el contenido y Dominio del Constructo**. Para tal fin, deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y caso contrario se ofrece un espacio para las observaciones si las hubiera.

Juez N°:	
Fecha actual:	
Nombres y Apellidos de Juez:	BRAGGI ALFREDO BAMBERGER VARGAS
Grado Académico:	DOCTOR
Puesto de trabajo:	GERENCIA GENERAL
Institución donde labora:	FINANCE CONSULT
Años de experiencia profesión o científica:	22 AÑOS

Firma y/o Sello

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES INVOLUCRADAS EN EL ESTUDIO

Redes Sociales: 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, usos, conocimientos y aplicaciones en la misma medida que evolucionan los procesos de comunicación tecnológica.

Tabla 5.

Operacionalización de la variable Redes Sociales.

Dimensiones	Número de Preguntas
Conocimiento	1 al 3
Uso	4 al 11
Resultados de la aplicación	12 al 14

Fuente: Elaboración propia

Estrategias de Selección: A través de un efectivo proceso de selección y reclutamiento de personal se desarrolla la búsqueda, elección y vinculación del talento humano idóneo y competente que logre adecuarse positivamente a la organización, contribuyendo de esta manera a través de su desempeño al logro de las metas y objetivos trazados por la organización.

Tabla 6.

Operacionalización de la variable Estrategias de Selección

Dimensiones	Número de Preguntas
Reclutamiento	15 al 17
Competencias	18 al 20

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis:

Hipótesis Principal: El uso de las redes sociales impacta de forma positiva en las estrategias de Selección de Recursos humanos Internacionales.

Hipótesis Específica 1:

H1. Existe una relación entre los factores limitantes de las Estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales con las limitaciones actuales del uso de las redes sociales.

Hipótesis Específica 2:

H2. El uso de las redes sociales como nueva Estrategia de Selección de Recursos Humanos Internacionales permite mejorar el proceso en mención.

1. CUESTIONARIO DE REDES SOCIALES Y ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN

Este cuestionario tiene como propósito analizar el impacto de las redes sociales en las estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales 2012 - 2017. Lea con mucha atención y contestar cada pregunta con la mayor honestidad posible. Tener en cuenta la asignación correspondiente: 1 es muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo.

Tabla 7.

Ficha de datos del encuestado

Cuestionario	
I.- Datos Generales:	
Nombre o Razón Social:	_____
Domicilio:	_____
Teléfono:	_____ Fax: _____
Correo electrónico:	_____
Nombre del Gerente o propietario:	_____
Total de empleados con los que cuenta la empresa	_____
Antigüedad de la empresas	
() Años () Meses	
Cargo en la empresa de quien responde el cuestionario	
Director Gral.	_____
Administrador	_____
Asesor Legal	_____
Otros	_____

Fuente: Elaboración propia

1.1. CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE REDES SOCIALES Y ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN

DICTAMINADO POR EL JUEZ

1. ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

Muy aceptable (X) Aceptable () Regular () Poco aceptable () Inaceptable ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2. A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3. ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4. ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

5. Las opciones de respuesta ¿están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem cada pregunta o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

6. ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**1.2. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE REDES SOCIALES, ESTRATEGIAS DE SELECCION.
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)**

Tabla 8.

Inventario del cuestionario de Redes Sociales y Estrategias de Selección

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	Ítems (afirmaciones)	Claridad ¹					Congruencia ²					Contexto ³					Dominio del constructo ⁴					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	El conocimiento de las redes sociales en el entorno es de alto impacto.	X					X					X					X					
2	El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es de alto impacto.		X					X				X					X					
3	El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos en relación a las websites de empleabilidad son de alto impacto.		X					X				X					X					

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² En ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales)

³ En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

4	El uso de websites como LinkedIn son idóneas para acceder a un mejor trabajo	X						X							X					
5	El uso de las redes sociales permite identificar características importantes de los candidatos según el perfil del puesto que se está buscando antes de una entrevista.	X						X							X					
6	El uso de las redes sociales optimiza el tiempo en el proceso de selección.	X						X							X					
7	El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal juegan un rol importante.	X						X							X					
8	El uso de las redes sociales por las empresas reclutadoras supone un ahorro de tiempo y de dinero.	X						X							X					
9	El uso de las redes sociales eliminará cualquier otro medio de reclutamiento.	X						X							X					
10	El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan.	X						X							X					

11	El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento supone más afinidad de los candidatos en relación al perfil que busca la empresa		X					X							X				
12	Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales ayudan a los reclutadores a obtener datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato		X					X							X				
13	Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales ayudan a que la selección del candidato se realice de una manera más efectiva.	X						X							X				
14	Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales ayudan a los reclutadores a obtener y seleccionar perfiles coherentes de acuerdo a cada puesto de trabajo	X						X							X				
15	El reclutamiento mediante las redes sociales es importante para aportar buenos resultados en los procesos de selección.	X						X							X				

16	El reclutamiento como parte de las estrategias de selección tiene como objetivo específico encontrar a la persona idónea para un determinado puesto de trabajo.	X					X								X				
17	El reclutamiento como parte de las estrategias de selección son idóneas como instrumentos de la medición de las cualidades de los postulantes	X					X								X				
18	Las competencias de los encargados de recursos humanos es imprescindible en la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos	X					X								X				
19	Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal.	X					X								X				

20	Dentro de las estrategias de selección las competencias tanto personales como interpersonales juegan un rol importante en la correcta elección del perfil buscado para la organización.	X					X					X				X								
----	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

2.1.6. Procedimientos de Recolección de Datos

Se eligieron los instrumentos debido a la confiabilidad que han tenido en su aplicación, sus ítems han sido validados, evidenciando que cada uno de estos es confiable.

Las encuestas fueron sometidas a un proceso de validación de contenido de juicio de expertos, recurriendo a especialistas del sector. Por eso, se solicitó las opiniones sobre la estructura de los instrumentos a aplicar, junto con la pertinencia, contenido y redacción de los ítems, las mismas que se consideraron para la implementación de las correcciones pertinentes y su siguiente aplicación.

Una vez obtenida la evaluación de los expertos contenida en la matriz de la validación que fue llenada por cada uno de ellos, se procedió a contrastar sus opiniones con respecto a cada ítem o concepto, aceptando como válido el criterio de la mayoría.

Se logró el objetivo general y específico del estudio por la validez de los instrumentos diseñados, que cumplieron con las siguientes características:

- Pertinencia del instrumento.
- Validez del contenido.
- Cobertura del alcance de la investigación.

Luego de recopilar la data de los instrumentos, esta se ingresó al software Microsoft Excel para el análisis estadístico descriptivo, y al software IBM SPSS para la validación de los resultados para la hipótesis.

Para el análisis estadístico inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

El método para el contraste de la hipótesis se realizó recolectando, codificando y procesando la data en el software IBM SPSS, haciendo uso inicial de las pruebas estadísticas descriptivas mediante tablas de frecuencias y gráficos de barras y circulares procesadas en el software Microsoft Excel para analizar la manifestación de las características de las variables.

CAPÍTULO III

3.1 Presentación de Resultados

Resultados de Entrevistas de Profundidad

Se realizaron dos entrevistas de profundidad dirigidas a dos ejecutivos relacionados con la selección del personal tanto en el modo tradicional como en el modo del uso de redes sociales como nueva tendencia.

A continuación, el perfil profesional de los entrevistados:

Mg. Lucía Liliana Sánchez Torres

Gerente General de la empresa Capital Consult SRL, con más de 15 años de experiencia profesional en procesos de reclutamiento y selección de personal ejecutivo tanto para empresas locales como internacionales.

Dr. Braggi A. Bamberger Vargas

Gerente General de la empresa Finance Consult SRL, con más de 20 años de experiencia profesional en procesos de reclutamiento y selección de personal ejecutivo para áreas contables y financieras tanto para empresas locales como internacionales.

A continuación, los resultados de las entrevistas a profundidad:

Entrevista 1:

Datos de Control

Apellidos y nombres de la persona entrevistada:

Mg. Lucía Liliana Sánchez Torres

Profesión:

Licenciada en Administración

Mg. en Administración con mención en Recursos Humanos

Empresa:

Capital Consult SRL / Ruc: 20512890483

Cargo:

Gerente General

País:

Perú

Experiencia Internacional:

Reclutamiento de Personal Ejecutivo para transnacionales

Cuestionario de Entrevista

1. ¿Qué opina a la afirmación que el uso de redes sociales impacta en forma positiva en las estrategias de selección de recursos humanos internacionales?

Gracias por la entrevista, en mi opinión considero que es positiva la relación que hoy en día existe entre lo que es el uso de las redes sociales y la forma cómo éstas ayudan tanto al trabajo de los reclutadores y seleccionadores del capital humano como a los postulantes a puestos de trabajo de los diferentes sectores productivos de la economía.

2. ¿Cuál es su posición al respecto?

Mi posición, como vuelvo a repetirme es positiva y estoy a favor de todo aquello que facilite, mejore y perfeccione los actuales procesos tradicionales que se vienen aplicando a lo largo de los procesos de reclutamiento y selección, en tanto que las redes sociales de por sí te dan velocidad y volumen de candidatos para esta finalidad, así como también es importante destacar que mi posición a favor también radica cuando los procesos en mención incluso provengan del uso de redes sociales de ocio, además de las redes profesionales.

3. ¿Ayudaría que los procesos de selección mediante el uso de redes sociales sean más eficientes en el propósito de escoger la persona correcta en el puesto correcto, sobre todo en procesos internacionales?

Sí definitivamente, en mi experiencia como gerente de mi empresa especializada en soluciones de capital humano, en estos casi 12 años de su existencia he tenido la oportunidad en muchas ocasiones de reclutar, seleccionar e incluso evaluar talentos ejecutivos de países de la región como Colombia, Argentina y Chile que operan en empresas transnacionales en nuestro país y ahí he visto de forma directa que el uso de las redes sociales resultan la manera más efectiva para lograr eficiencia y rapidez si perder calidad evaluativa.

4. ¿Cuál es su posición al respecto?

Es muy favorable, nuevamente insisto que el uso de las redes sociales para los procesos de reclutamiento y selección del talento ejecutivo ha venido para quedarse, lo que sí creo que esta estrategia al ir creciendo poco a poco va a ir tomando mayor forma técnica al hacerlo, en tanto que las evaluaciones psicológicas de los postulantes tendrán un adelanto previo a las entrevistas in situ de estos últimos ya que las redes sociales de por sí ya dan información de los perfiles psicológicos que se buscan según sea el caso.

5. ¿Qué aportaría usted al respecto?

Bueno mis aportes son en el sentido que puedo llevar este nuevo concepto a oídos de muchos otros colegas para ir viendo y oficializando un poco la necesidad de generar técnicas científicas para el uso de las redes sociales como principal estrategia de los procesos de reclutamiento y selección de personal, pudiendo generarse seminarios, talleres entre otros similares que contribuyan con esta intención profesional

6. ¿El fomento de las redes sociales como una herramienta estratégica en el proceso de selección de recursos humanos además de ser una tendencia, es para usted ya una realidad?

El fomento del uso de las redes sociales para propósitos de procesos de reclutamiento y selección creo que de por sí es un acto natural, en tanto que la penetración de internet en los hogares de nuestro país como en los otros países de la región es cada vez mayor y esta tendencia ya es una realidad. No obstante, creo a ciencia cierta que el fomento de lo mencionado además de caer por su propio peso, siempre hay espacio para difundirlo de manera mucho más profesional.

7. ¿Qué opinión le merece tal posición?

También favorable en la medida que las técnicas de evaluación de personal se vayan adaptando al uso creciente de las redes sociales, ello lo menciono ya que, si bien esto último te facilita y brinda rapidez, así como volumen de candidatos pues hasta ahora las entrevistas al candidato de forma presencial se acomodan mejor a las hasta ahora diseñadas evaluaciones psicológicas, por eso digo que hay una necesidad de oficializar las técnicas de reclutamiento por medio de las redes sociales.

8. ¿Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos internacionales puedan reducir obstáculos culturales o en todo caso homogenizarlos con el uso de redes sociales para esta finalidad?

Sí creo que sea posible, en mi experiencia he visto características en las culturas organizacionales no solo entre empresas del mismo giro en de un mismo país sino también y con mayor énfasis entre las culturas organizacionales de países de la región, por ello que sin miedo a equivocarme asumo que el perfeccionamiento de las técnicas de reclutamiento y selección de personal a nivel internacional pues el uso de las redes sociales no dejarán de contribuir, en tanto que la visión laboral de hoy en día es una visión globalizada en términos de eficiencia, innovación, creatividad, resolución de problemas entre otros talentos homogéneos en países de la región e incluso de otros lugares del mundo.

9. ¿Qué nos dice al respecto?

Los postulantes a puestos ejecutivos hoy en día ya lo hacen desde una perspectiva organizacional de alcance internacional, de ello que opino que las redes sociales aumentaran sus aplicativos con alcance regional y global cada vez más y más. Es así que la adaptación a esta tendencia resulta técnica, profesional y hasta estratégica.

10. ¿Cuál es su posición al respecto?

Muy positiva.

Entrevista 2:

Datos de Control

Apellidos y nombres de la persona entrevistada:

Dr. Braggi A. Bamberger Vargas

Profesión:

Licenciado en Administración

Licenciado en Educación

Mg. en Finanzas y Mercados Financieros

Dr. en Contabilidad y Finanzas

Empresa:

Finance Consult EIRL / Ruc: 20516169011

Cargo:

Gerente General

País:

Perú

Experiencia Internacional:

Reclutamiento de Ejecutivos Contables y Financieros para transnacionales.

Cuestionario de Entrevista

1. ¿Qué opina a la afirmación que el uso de redes sociales impacta en forma positiva en las estrategias de selección de recursos humanos internacionales?

Con mucho gusto, te comento que mi punto de vista es muy positiva toda vez que se puede constatar que en la actualidad cada día más se viene dando el uso de las redes sociales para la búsqueda de trabajo y ello a mi modo de verlo se debe de un lado, al desarrollo tecnológico de las comunicaciones y, de otro lado, al mismo hecho que en el mundo laboral son las relaciones públicas como una de las mejores herramientas estratégicas para estos fines. .

2. ¿Cuál es su posición al respecto?

Asumo una posición muy positiva en el hecho que se desarrolle el mercado laboral sobre todo en lo que respecta a las nuevas formas de reclutamiento y selección de los recursos humanos mediante un uso cada vez más técnico tanto por parte de las empresas empleadoras como de los candidatos sobre todo los de la generación mileniums en adelante ya que son estos últimos los que son la generación naturalmente digital.

3. ¿Ayudaría que los procesos de selección mediante el uso de redes sociales sean más eficientes en el propósito de escoger la persona correcta en el puesto correcto, sobre todo en procesos internacionales?

Definitivamente sí, para responderte con base experimental te puedo comentar que a lo largo de mis trabajos como reclutador de ejecutivos para áreas contables financieras ya sean de empresas de servicios, comerciales e industriales puedo darte el alcance que en los últimos cinco años el uso de redes sociales para los procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos cada vez es mayor incluso ello lo he visto en procesos que yo he realizado para una empresa mexicana que opera en el país, sin descuidar niveles de calidad reclutadora.

4. ¿Cuál es su posición al respecto?

Siempre mi posición es y será muy favorable, estoy convencido en que el uso de las redes sociales para los procesos de reclutamiento y selección del talento ejecutivo hoy por hoy se está convirtiendo en el uso cotidiano de los actuales postulantes, reflejándose ello en el cada vez menor uso del mercado de factores (periódicos y revistas) para conectar reclutadores con postulantes. Es por esta razón que me muestro en forma positiva respecto a los alcances de este nuevo canal de virtualización de la selección de los recursos humanos.

5. ¿Qué aportaría usted al respecto?

Siempre me ha movido los aportes profesionales, por ello que pertenezco a la asociación peruana de finanzas – aperf mediante la cual a través de sus foros profesionales podemos iniciar el análisis de esta tendencia referida al reclutamiento y selección de recursos humanos para áreas financieras mediante el uso de redes sociales, bajo una óptica de poner las bases metodológicas que amerite la profesionalización especializada de esta actividad, creo que mi aporte podría ir por ese lado.

6. ¿El fomento de las redes sociales como una herramienta estratégica en el proceso de selección de recursos humanos además de ser una tendencia, es para usted ya una realidad?

Definitivamente sí. Desde mi punto de vista y en base a mi devenir profesional puedo indicarte que el fomento del uso de las redes sociales para procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos, en particular para áreas contables financieras, es bueno para las partes involucradas, ya que tanto reclutadores y seleccionadores como postulantes se verían cada vez más beneficiados en tanto que las redes sociales proveen información de perfiles y base de datos considerables además de ser un puente comunicacional efectivo si se le aplica también a la búsqueda de puestos de trabajo de la persona correcta para el puesto correcto.

7. ¿Qué opinión le merece tal posición?

Nuevamente presento una posición muy favorable, siempre y cuando se sepan usar las redes sociales con fines laborales tanto por parte de los empleadores como los que buscan trabajo, ya que hay límites de corte éticos que pueden dañarse de un lado o de otro en la medida que no se sepa usar los medios virtuales para estos fines. Asimismo, mi posición positiva se soporta por la visión de la tendencia de la penetración de la internet en todos los campos sobre todo los de educación y los de la gestión del talento donde entran los temas referentes a la empleabilidad de las personas.

8. ¿Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos internacionales puedan reducir obstáculos culturales o en todo caso homogenizarlos con el uso de redes sociales para esta finalidad?

Sí es posible, mi punto de vista es que un mundo globalizado se viene homogenizando muchos procesos culturales de orden político, social, económico y de seguridad, en este sentido por qué no en los recursos humanos.

9. ¿Qué nos dice al respecto?

Lo cultural siempre es regional pero la globalización viene demostrando una única tendencia procesal sobre todo en lo político y económico, campos de la realidad que resultan suficiente para garantizar que en el tiempo se dé una cultura única en los procesos de reclutamiento y selección mediante el uso de redes sociales en el actual contexto de la mundialización.

10. ¿Cuál es su posición al respecto?

Muy positiva.

Resultados de encuestas

Cuestionario

El siguiente cuestionario tiene como finalidad determinar y analizar el impacto que tienen las redes sociales en las estrategias de selección de recursos humanos y cómo estas influyen positivamente en dicho proceso.

SELECCIÓN

1) Cuáles son las páginas web de empleabilidad más conocidas como fuente de búsqueda de trabajo que conoce (puede marcar más de una opción)

	1	2	3	4
1. Computrabajo				
2. Bumeran				
3. LinkedIn				
4. Laborum				
5. Aptitus				
6. Trabajando.com				

2) El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección

	1	2	3	4
Muy de acuerdo				
De acuerdo				
Indiferente				
En desacuerdo				
Muy en desacuerdo				

3) El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo.

	1	2	3	4
Muy de acuerdo				
De acuerdo				
Indiferente				
En desacuerdo				
Muy en desacuerdo				

4) Cree que el uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección

	1	2	3	4
Muy de acuerdo				
De acuerdo				
Indiferente				
En desacuerdo				
Muy en desacuerdo				

REDES SOCIALES

5) Piensa que el uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan.

	1	2	3	4
Muy de acuerdo				
De acuerdo				
Indiferente				
En desacuerdo				
Muy en desacuerdo				

6) Cree que el uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero.

	1	2	3	4
Muy de acuerdo				
De acuerdo				
Indiferente				
En desacuerdo				
Muy en desacuerdo				

7) Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato

	1	2	3	4
Muy de acuerdo				
De acuerdo				
Indiferente				
En desacuerdo				
Muy en desacuerdo				

8) Piensa que las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos

	1	2	3	4
Muy de acuerdo				
De acuerdo				
Indiferente				
En desacuerdo				
Muy en desacuerdo				

9) Cuál es la principal razón que lleva a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento (puede marcar más de una opción)

	1	2	3	4
1. Mejorar el proceso de captación, selección y gestión del talento				
2. Buscar el nicho de los potenciales candidatos				
3. Facilidades que ofrecen el uso de las redes sociales				
4. Reducir costos en los procesos de selección				
5. Estar al día con las nuevas formas y tendencias de reclutamiento y selección.				

10) Piensa que las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal.

	1	2	3	4
Muy de acuerdo				
De acuerdo				
Indiferente				
En desacuerdo				
Muy en desacuerdo				

Pregunta 1:

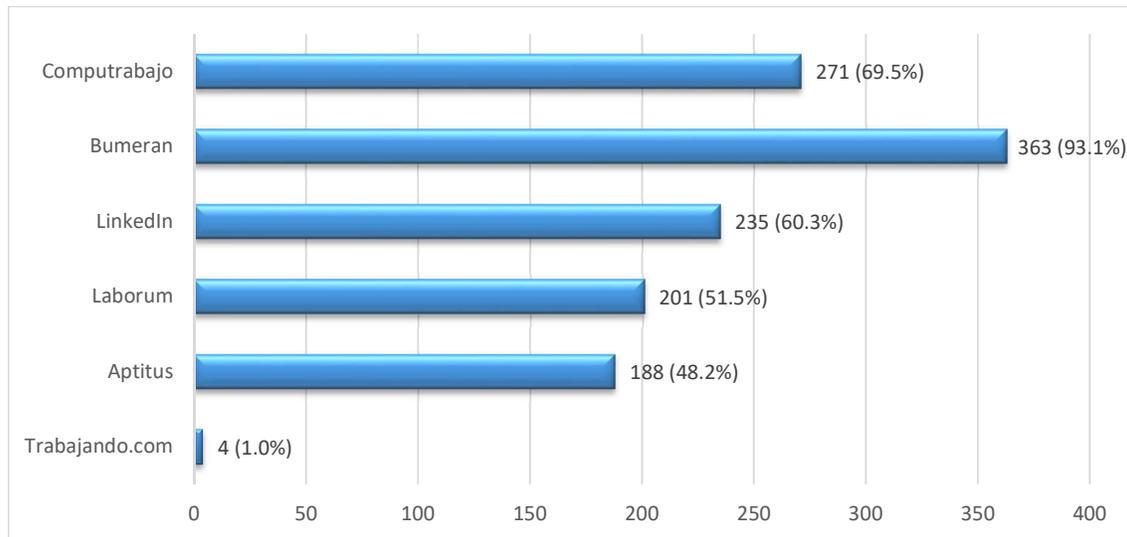


Figura 11. Relación entre el número de encuestados y las páginas de empleabilidad más conocidas

En la Figura 11, haciendo una relación entre el número de encuestados y las páginas de empleabilidad más conocidas, podemos observar que para ellos existen tres que usualmente son utilizadas para buscar ofertas de trabajo. Bumeran: 93.1%, Computrabajo: 69.5% y LinkedIn: 60.3%. Lo cual nos da entender que las empresas reclutadores utilizan mucho estos medios para lanzar sus ofertas y/o poder realizar análisis de los perfiles laborales de los futuros candidatos.

Pregunta 2

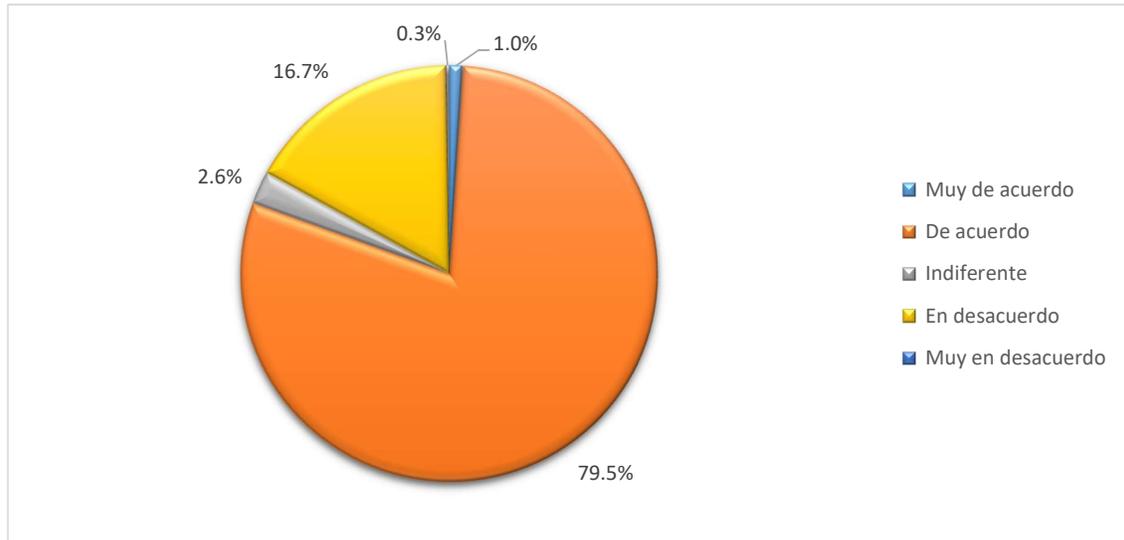


Figura 12. El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección

En la Figura 12, en relación con el conocimiento que tiene las empresas reclutadoras acerca de las redes sociales al momento de realizar convocatorias de puestos de trabajo, podemos observar que en su mayoría el 79.5% está de acuerdo mientras que un 16.7% opina lo contrario. Lo cual nos da a entender que hoy en día las empresas están a la par con la tecnología y los nuevos procesos de reclutamiento que existen en el mercado.

Pregunta 3:

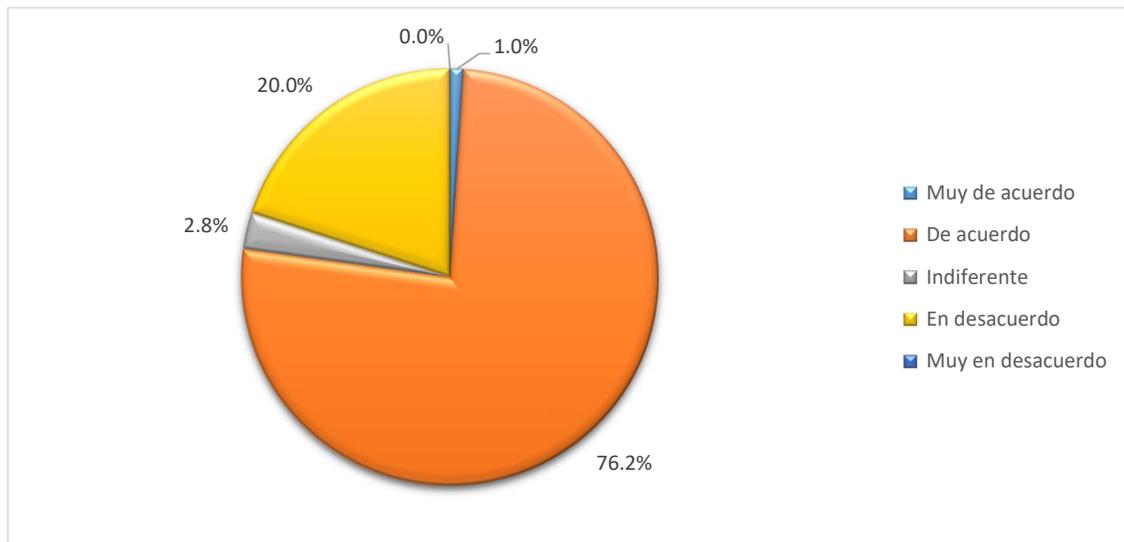


Figura 13. El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo

En la Figura 13 que es concerniente al conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos en relación con las websites de empleabilidad podemos observar que el 76.2% opina que es importante y de mucho uso para tener una mayor gama de opciones laborales y por ende poder conseguir un empleo. Mientras, en 20.0% opina lo contrario ya sea, porque han tenido alguna mala experiencia o simplemente no han podido conseguir un empleo.

Pregunta 4:

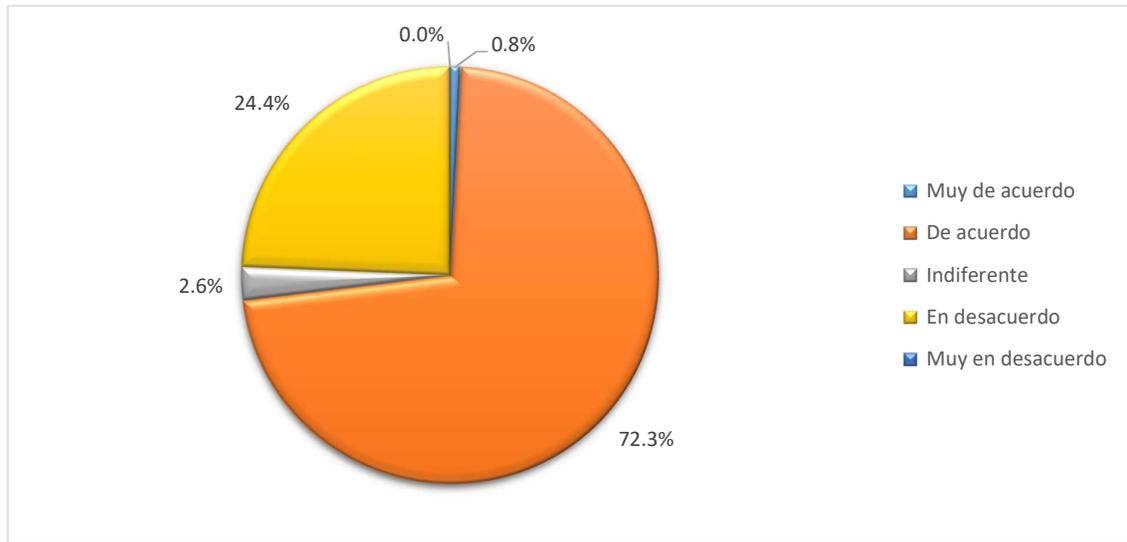


Figura 14. El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección

En la Figura 14, que hace referencia a la importancia en el proceso de selección del uso de las redes sociales como fuente de reclutamiento, podemos observar que el 72.3% opinan que cumple un rol importante. Mientras, el 24.4% piensa lo contrario. Por ende, podemos concluir que el uso de estos sistemas de reclutamiento tanto para los empleadores como para los empleados juega un papel importante en el proceso de selección.

Pregunta 5:

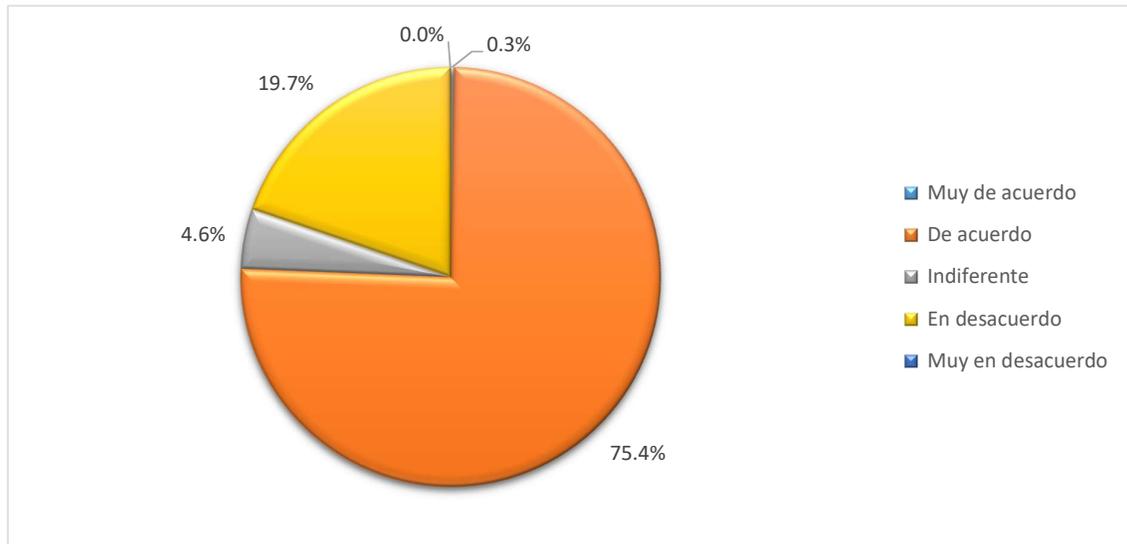


Figura 15. El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan

En la Figura 15, que hace referencia al beneficio que puedan tener las empresas que utilizan las redes sociales como medio reclutamiento en relación con las que no lo hacen, podemos observar que el 75.4% está de acuerdo. Mientras, el 19.7% opina lo contrario. Podemos decir entonces que hoy en día la mayoría de las empresas ya sean MYPE o grandes empresas se basan en las redes sociales como fuente de reclutamiento y esto puede ser beneficiosa para estas tanto en la imagen como en sus procesos.

Pregunta 6:

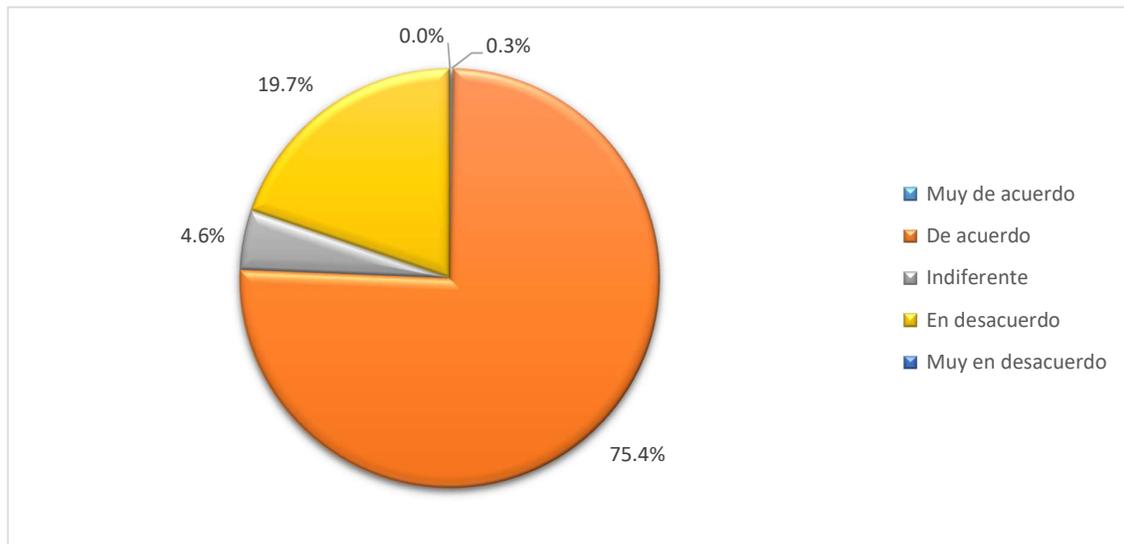


Figura 16. El uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero

En la Figura 16, que es concerniente al ahorro de tiempo y dinero por parte de las empresas que usan las redes sociales como fuente de reclutamiento, podemos observar que un 75.4% opinan que están de acuerdo y el 19.7% lo contrario. Por consiguiente, podemos decir que las empresas para facilitar sus procesos de reclutamiento (tiempo y dinero) se basan en mecanismos rápidos y efectivos de captar los potenciales candidatos a las diferentes ofertas de trabajos que ofrecen.

Pregunta 7:

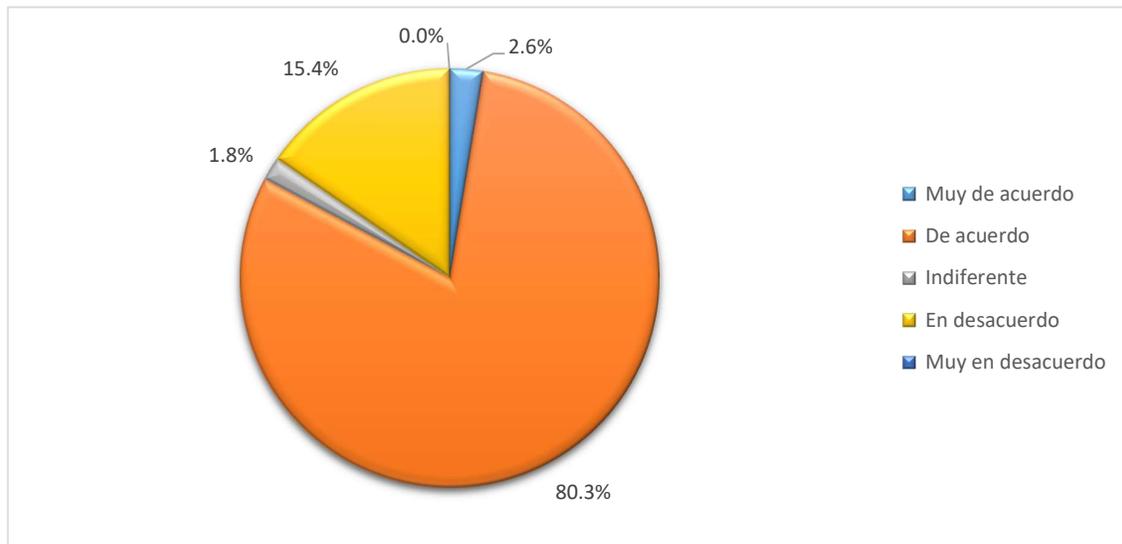


Figura 17. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato

En la Figura 17, podemos observar que un 80.3% está de acuerdo con que los datos obtenidos por parte de los reclutadores en los procesos de selección son de suma utilidad al momento de realizar una convocatoria a un puesto de trabajo. Ya que, al momento de revisar los perfiles profesionales de cada uno ven si el candidato es apto o si cumple con los requisitos para el puesto requerido. Mientras un 15.4% opina lo contrario. Por ende, podemos concluir que el uso de las redes sociales para recursos humanos en estos aspectos de evaluación es de suma importancia.

Pregunta 8:

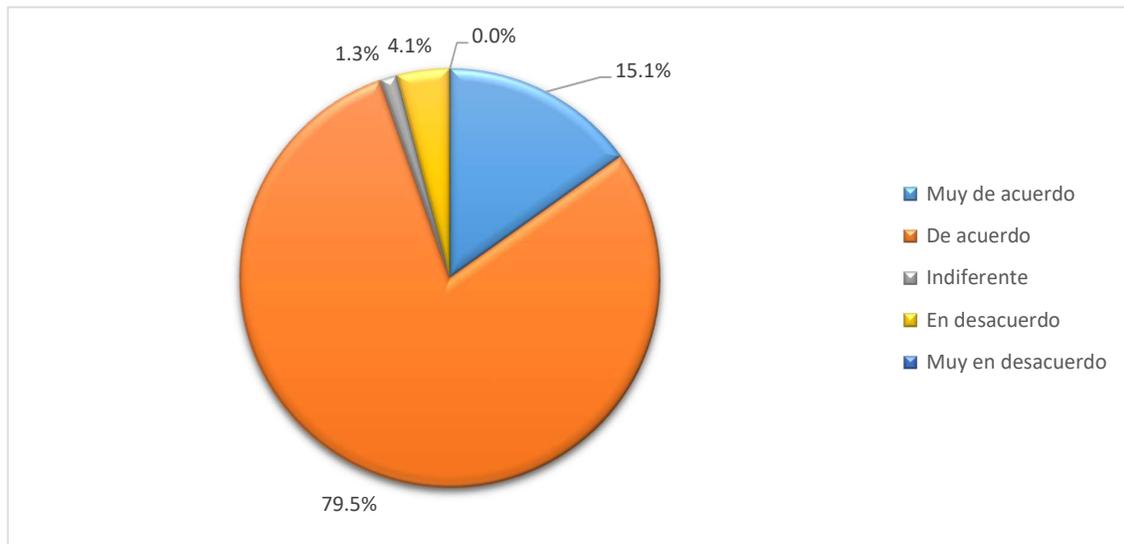


Figura 18. Las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos

En la Figura 18, la cual está relacionada a las competencias de los encargados de recursos humanos si estas son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos, se observa que en su mayoría un 79.5% está de acuerdo y un 15.1% está muy de acuerdo. Por la cual podemos concluir que unos de los aspectos importantes para que se lleven adecuadamente los procesos de reclutamiento es la capacidad de los encargados y/o evaluadores.

Pregunta 9:

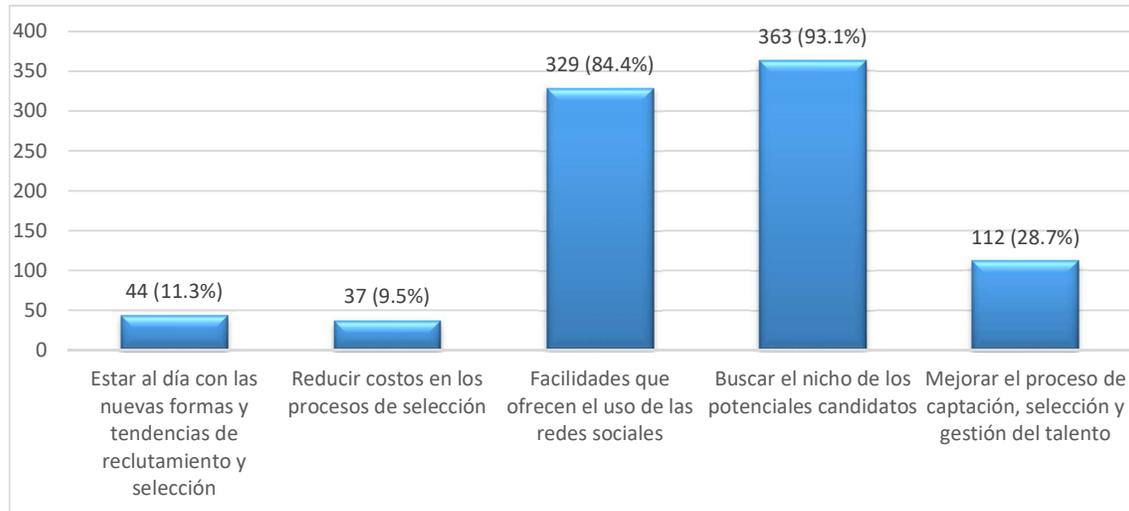


Figura 19. Las principales razones que lleva a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento

En la Figura 19, relacionada a la principal razón que lleva a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento, podemos observar que el 93.1% opina que es para buscar el nicho de los potenciales candidatos y el 84.4% opina que son por las facilidades que ofrecen el uso de las redes sociales. Por la cual podemos concluir que recursos humanos ve a las redes sociales como un medio eficaz para captar un gran número de postulantes por las facilidades de uso que están ofreciendo tanto para ellos como para los posibles candidatos a un determinado puesto de trabajo.

Pregunta 10:

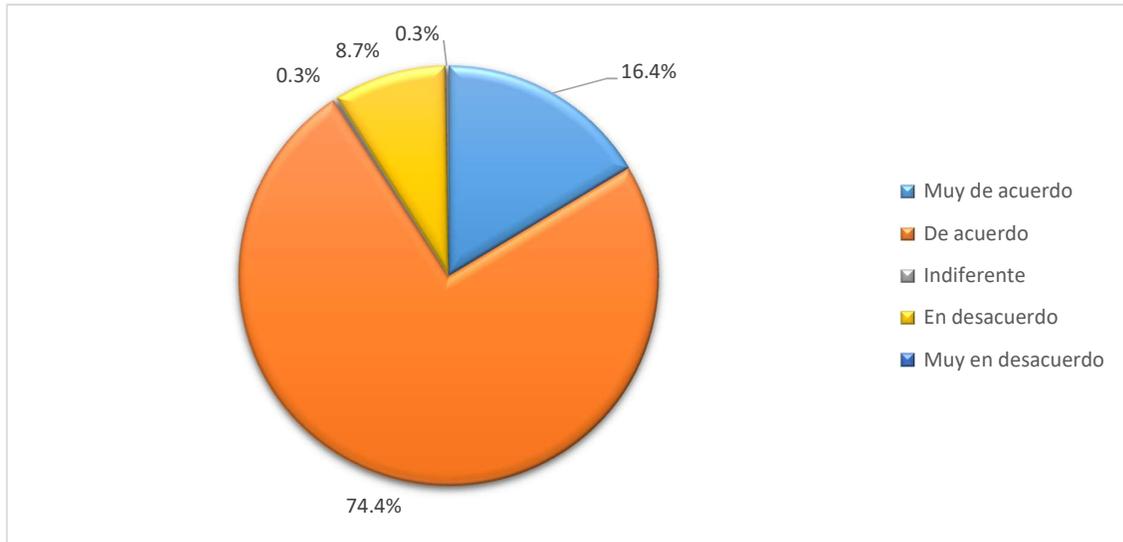


Figura 20. Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal

En la Figura 20, relacionada a las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación, podemos observar que un 74.4% está de acuerdo, 16.4% opina que está muy de acuerdo y un 8.7% está en desacuerdo. Por la cual podemos concluir que estos aspectos son fundamentales los cuales son tomados en cuenta en la selección del personal requerido para un puesto de trabajo.

Validación de resultados para las hipótesis (SPSS)

En la Tabla 9, se puede apreciar la correlación de Spearman entre la variable redes sociales y la variable estrategia de selección.

Tabla 9.

Correlación de Spearman

			Redes Sociales	Estrategia de Selección
Rho de Spearman	Redes Sociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,102*
		Sig. (bilateral)		,043
		N	390	390
	Estrategia de Selección	Coefficiente de correlación	-,102*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	
		N	390	390

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Siendo la significancia bilateral inferior a 0.05, se acepta la hipótesis de que el uso de redes sociales impacta de forma positiva en las estrategias de selección de Recursos Humanos Internacionales. Además, siendo el coeficiente de correlación de Spearman -0.102, las variables se encuentran inversamente relacionadas.

En la Tabla 10, se puede apreciar la tabla cruzada de variable redes sociales con la variable estrategia de selección, en términos absolutos y relativos. Finalmente, en la Figura 21 se puede observar el gráfico de barras con el resultado de la investigación.

Tabla 10.

Tabla cruzada de los resultados de la investigación

Tabla cruzada Redes Sociales*Estrategia de Selección

			Estrategia de Selección				Total
			En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Redes Sociales	En desacuerdo	Recuento	1	0	5	4	10
		% del total	0,3%	0,0%	1,3%	1,0%	2,6%
	Indiferente	Recuento	1	14	82	41	138
		% del total	0,3%	3,6%	21,0%	10,5%	35,4%
	De acuerdo	Recuento	0	15	188	39	242
		% del total	0,0%	3,8%	48,2%	10,0%	62,1%
Total		Recuento	2	29	275	84	390
		% del total	0,5%	7,4%	70,5%	21,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

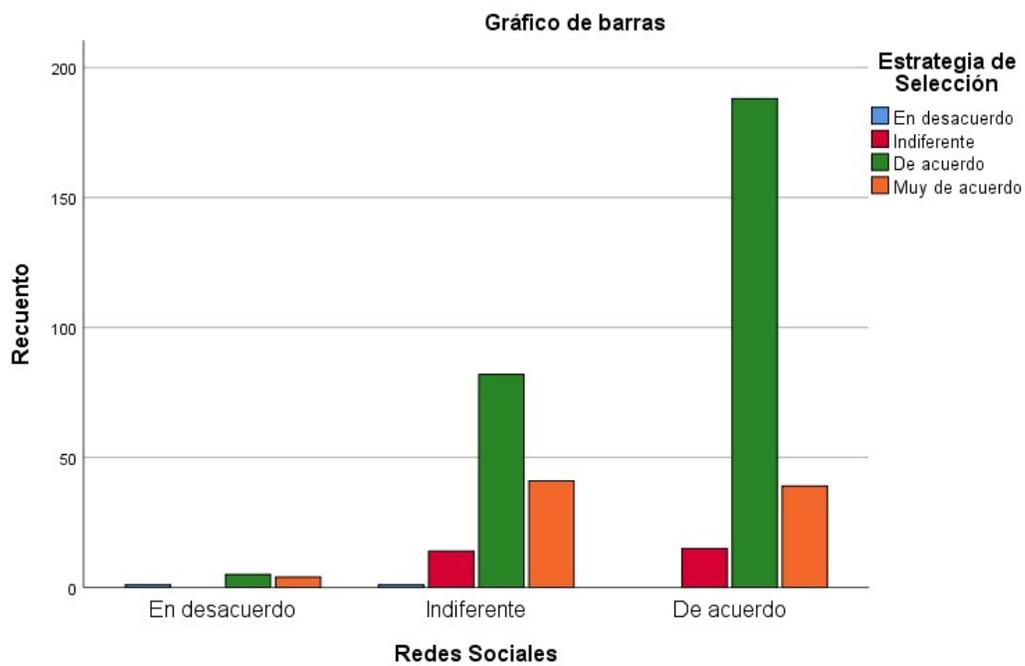


Figura 21. Gráfico de barras de los resultados de la investigación

Fuente: Elaboración propia

3.2 Discusión

En cuanto la hipótesis general, existe compatibilidad en los factores académicos (Consejo de la Facultad de Humanidades UM. México 2015).

En cuanto a las hipótesis específicas, existe compatibilidad en los factores académicos (Facultad de Postgrado USC. Guatemala 2016).

De acuerdo a las entrevistas realizadas las respuestas obtenidas confirman la hipótesis general y específicas. Asimismo, los resultados de estas entrevistas fundamentan los objetivos de la investigación.

Entre los conocimientos nuevos y enfáticos que la presente investigación puede aportar en su utilidad y aplicabilidad de decisiones en temas de la selección de personal internacional desde el uso correcto de las redes sociales para este propósito, podemos citar:

- Genera soluciones en términos de rapidez y base de datos para los procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos.
- Viene demostrando una gran utilidad empírica para procesos de reclutamiento y selección de personal tanto para empresas locales como transnacionales.
- Es muy útil para procesos de reclutamiento y selección de postulantes internacionales para empresas transnacionales que operan en nuestro país.
- La adaptación metodológica para procesos de reclutamiento y selección de personal en base a esta tendencia es ya una realidad.
- Nuevos retos para la gestión de personas a partir de nuevas formas de reclutamiento y selección de personal nacional e internacional.

Hipótesis General

- El uso de las redes sociales impacta de forma positiva en las estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales.

Comentario. -

El uso de las redes sociales es un nuevo enfoque de solución a temas de rapidez y base de datos para todos los procesos de reclutamiento y selección de los recursos humanos y ello se viene dando una tendencia creciente.

En la Figura 14, que hace referencia a la importancia en el proceso de selección del uso de las redes sociales como fuente de reclutamiento, podemos observar que el 72.3% opinan que cumple un rol importante. Por ende, podemos concluir que el uso de estos sistemas de reclutamiento tanto para los empleadores como para los empleados juega un papel importante en el proceso de selección.

En la Figura 16, que es concerniente al ahorro de tiempo y dinero por parte de las empresas que usan las redes sociales como fuente de reclutamiento, podemos observar que un 75.4% opinan que están de acuerdo. Por consiguiente, podemos decir que las empresas para facilitar sus procesos de reclutamiento (tiempo y dinero) se basan en mecanismos rápidos y efectivos de captar los potenciales candidatos a las diferentes ofertas de trabajos que ofrecen.

En la Figura 17, podemos observar que un 80.3% está de acuerdo con que los datos obtenidos por parte de los reclutadores en los procesos de selección son de suma utilidad al momento de realizar una convocatoria a un puesto de trabajo. Ya que, al momento de revisar los perfiles profesionales de cada uno ven si el candidato es acto o si cumple con los requisitos para el puesto requerido. Por ende, podemos concluir que el uso de las redes sociales para recursos humanos en estos aspectos de evaluación es de suma importancia.

Hipótesis Específicas

Primera Hipótesis Específica

- Existe una relación entre los factores limitantes de las Estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales con las limitaciones actuales del uso de las redes sociales.

Comentario. -

Las limitaciones básicamente están en el hecho que el nuevo enfoque de reclutamiento y selección de personal a partir del uso de redes sociales no cuenta aún con una metodología que avale correctas formas de evaluación.

Segunda Hipótesis Específica

- El uso de las redes sociales como nueva Estrategia de Selección de Recursos Humanos Internacionales permite mejorar el proceso en mención.

Comentario. -

El uso de las redes sociales como nuevo enfoque de solución para procesos de reclutamiento y selección de los recursos humanos, viene siendo una estrategia de gestión tanto a nivel de empresas locales como transnacionales.

Objetivos de la Investigación

Objetivos General

- Determinar cómo el uso de redes sociales impacta de forma positiva en las Estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales.

Comentario. -

El uso de las redes sociales si bien aún no cuenta con una metodología técnica para los procesos de reclutamiento y selección de los recursos humanos, pues su impacto es positivo en la praxis en temas de rapidez y base de datos.

Objetivos Específicos

Primer Objetivo Específico

- Analizar las relaciones entre los factores limitantes de las Estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales con las limitaciones actuales de uso de las redes sociales.

Comentario. -

Las limitantes en el uso de las redes sociales como una estrategia de los procesos de reclutamiento y selección de los recursos humanos, giran en torno si las actuales técnicas evaluativas se ajustan o no a este nuevo enfoque.

Segundo Objetivo Específico

- Analizar el uso de las redes sociales como nueva estrategia de Selección de Recursos Humanos Internacionales que permite mejorar el proceso en mención.

Comentario. -

Las redes sociales como una estrategia de tendencia para los procesos de reclutamiento y selección de los recursos humanos, amerita mayor fomento entre los simposios de los profesionales para su tecnificación metodológica.

CONCLUSIONES

HG:

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. Hay una tendencia creciente en el uso de redes sociales como medio efectivo en los procesos de reclutamiento y selección de personal, tanto por el lado de los postulantes a puestos ejecutivos como por el lado de las empresas y/o áreas especializadas en la gestión del talento humano.

HE1:

El uso de las redes sociales como estrategia de reclutamiento y selección de personal, no cuenta hoy en día, con herramientas de evaluación que hayan sido estudiadas y/o validadas como técnicamente efectivas, ello a pesar de buenos resultados en muchos de los procesos utilizados para este fin.

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

Las limitantes en el uso de las redes sociales como medio efectivo en los procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos, no se avizoran como obstáculos que no sean superados en un mediano tiempo, ello debido a que la penetración del uso de internet es cada vez con más frecuencia en el mercado laboral actual y su propia tendencia es de resolver problemas de rapidez y volúmenes de bases de datos necesarios para los fines de esta investigación.

HE2:

Existe la necesidad de fomentar el uso cada vez más profesional en el mercado de trabajo en tanto que la tendencia creciente del uso de redes sociales para los procesos de reclutamiento y selección de los recursos humanos genera un panorama que esta práctica será cada vez más estratégica para las empresas.

En el plano internacional la práctica del uso de las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección de personal es ya una realidad, en tanto que las redes sociales proveen de por sí factores como la rapidez y base de datos mayores lo que hace que se faciliten dichos procesos sin perder cuotas de eficiencia. La globalización del mercado laboral a nivel internacional genera necesidades de homogenización en el uso de las redes sociales como medio efectivo para los procesos de reclutamiento y selección de los recursos humanos.

Las experiencias pragmáticas que registran esta situación son a nivel de la región. El factor cultural en los mercados laborales a nivel internacional puede llevar a usos y costumbres alineados a una práctica profesional cada vez más acorde con procesos de reclutamiento que se lleven a cabo en países de la región, en tanto que diferencias culturales pueden dar en ocasiones falsas percepciones de reclutamiento y selección de recursos humanos.

RECOMENDACIONES

HG:

Generar círculos de discusión profesional en donde se puedan establecer las bases para iniciar tratados metodológicos a fin de establecer buenas prácticas de uso de las redes sociales para la evaluación de personal por parte de las empresas empleadoras, en tanto que ello ayudaría a no caer en invadir espacios personales con el pretexto de acciones de reclutamiento y selección de personal.

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 de asociaciones ligadas a la gestión de los recursos humanos.

HE1:

En el plano internacional, también mediante entidades ligadas a la gestión de los recursos humanos de los países de la región, en un primer momento luego sería extensible a países de otras regiones, se puedan generar foros de discusión profesional para sustentar técnicamente las mejores maneras de evaluación de los postulantes mediante los canales informáticos y/o virtuales.

HE2:

Incentivar más estudios en esta misma línea de investigación a nivel nacional como internacional, con la finalidad de complementar las limitaciones de la presente investigación, ello debido a dos razones fundamentales:

- a. El reclutamiento y selección de personal mediante el uso de las redes sociales viene en aumento y es hoy en día, una tendencia real que hay que tecnificarla.
- b. No existen muchos estudios puntuales sobre el tema en investigación, por lo que se hace necesario continuar con más estudios al respecto.

Socializar los alcances de la presente tesis de investigación entre la red de gerentes de las divisiones y/o áreas de los recursos humanos internacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADECCO. (2017). *Informe Infoempleo Adecco*. Obtenido de Infoempleo: <https://www.infoempleo.com/informe-infoempleo-adecco/>
- Agreda Arteaga, S. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección del personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Boletín Informativo CEI*, 1(33), 66-74.
- Albarrán Francisco, J. M., & Márquez García, B. (2012). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Madrid: Ra-ma.
- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (08 de 2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31, 79-89.
- Bethencourt Gallagher, P. (2008). *El éxito en seis cafés. Construya relaciones de confianza y practique networking efectivo*. Barcelona: Gestión 2000.
- Brand, E., & Gómez, H. (2006). Análisis de Redes Sociales como metodología de investigación. Elementos básicos y aplicación. *Revista Electrónica*(13), 1-28.
- Cancinos Kestler, A. M. (2015). *Selección de Personal y Desempeño Laboral (Tesis de pregrado)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Castaño Collado, M. G., Merced López Montalvo, G., & Prieto Zamora, J. M. (02 de 2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S)*. Obtenido de Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid: www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticas.pdf
- Castellano de la Torre Ugarte, F. A. (2013). *Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería (Tesis de pregrado)*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima.
- Darling, D. (2016). *Dominar el networking ¡Es fácil!. 24 lecciones para conocer a las personas adecuadas*. Barcelona: Profit.
- Hütt Herrera, H. (2012). Las Redes Sociales: Una nueva herramienta de difusión. *Reflexiones*, 91(2), 121-128.
- Iglesias Prada, M. Á., & Tejedo Sanz, J. (2013). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Madrid: Macmillan.
- Iglesias Prada, M. Á., Lobado Gómez, F. J., & Tejedo Sanz, J. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: Macmillan.
- Lacalle García, G. (2016). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Madrid: Editex.
- Lacalle Salmerón, G. (2011). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Madrid: Editex.

- LinkedIn. (2017). *LinkedIn Workforce Report*. Obtenido de LinkedIn Economic Graph: LinkedIn Workforce Report
- López Barra, S., & Ruiz Otero, E. (2011). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- López Gumucio, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*(26), 129-152.
- Lozares Colina, C. (1996). La teoría de redes sociales. *Papers: revista de sociologia*(48), 103-126.
- Moreno Molina, M. (2014). *El gran libro del community manager. Técnicas y herramientas para sacarle partido a las redes sociales y triunfar en social media*. Barcelona: Gestión 2000.
- Muñoz Santamaría, L. (2011). *Las empresas en las redes sociales, uso y percepción de utilidad (Tesis de maestría)*. Universitat Oberta de Catalunya (UOC), Barcelona.
- Pavía Sánchez, I. (2012). *Organización empresarial y de recursos humanos*. Málaga: IC editorial.
- Polanco Soto, N. V. (2006). *Selección de personal basada en competencias laborales (Tesis de maestría)*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Quintas Tomé, C. (2017). *El libro del networking: Las 15 claves para relacionarte socialmente con éxito*. Barcelona: Alienta.
- Rubió, T. (2016). *Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro.
- Ruiz Otero, E., Gago García, M. L., García Leal, C., & López Barra, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España, S.L.
- Savini Somalo, R. S. (2014). *Impacto de las redes sociales en la empresa (Tesis de pregrado)*. Universidad de La Rioja, La Rioja.
- Tarango Julián, J. P. (2010). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Barcelona: Ceysa.
- Zack, D. (2011). *¡Odio el networking! (pero lo necesito). Una guía práctica para abrumados, introvertidos y desconectados*. Madrid: Empresa Activa.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 11.

Matriz de Consistencia - Impacto de las Redes Sociales en las estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales 2012-2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	<u>Variable Independiente.</u> REDES SOCIALES	1. Tipo de Investigación La presente investigación es de carácter descriptivo correlacional y explicativo no experimental.
¿El uso de las redes sociales impacta de forma positiva en las estrategias de Selección de Personal de Recursos Humanos Internacionales?	Analizar cómo el uso de redes sociales impacta de forma positiva en las estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales.	El uso de redes sociales impacta de forma positiva en las estrategias de Selección de Recursos Humanos Internacionales.		
Problemas secundarios	Objetivos secundarios	Hipótesis secundarias	<u>Variable Dependiente</u> ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN	2. Materiales. - Informes Estadísticos de Fuentes Oficiales.
¿Existe una relación entre los factores limitantes de las estrategias de Selección de RRHH Internacionales con las limitaciones actuales de uso de las redes sociales?	Determinar la relación entre los factores limitantes de las estrategias de Selección de RRHH Internacionales con las limitaciones actuales de uso de las redes sociales.	Existe una relación entre los factores limitantes de las estrategias de Selección de RRHH Internacionales con las limitaciones actuales de uso de las redes sociales.		
¿El uso de las redes sociales como nueva estrategia de Selección de RRHH Internacionales permite mejorar el proceso de gestión?	Analizar el uso de las redes sociales como nueva estrategia de Selección de RRHH Internacionales que permite mejorar el proceso de gestión.	El uso de las redes sociales como nueva estrategia de Selección de RRHH Internacionales permite mejorar el proceso de gestión.		3. Instrumentos: Entrevista Estructurada, Guía de Análisis de Contenido y Encuesta
				4. Recolección de Datos: Microsoft Excel, IBM SPSS

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

Entrevista de profundidad

Entrevistas de profundidad dirigidas a dos ejecutivos relacionados con la selección del personal tanto en el modo tradicional como en el modo del uso de redes sociales como nueva tendencia.

Tabla 12.

Entrevista de profundidad

Pregunta	Respuesta
1. ¿Qué opina a la afirmación que el uso de redes sociales impacta en forma positiva en las estrategias de selección de recursos humanos internacionales?	
2. ¿Cuál es su posición al respecto?	
3. ¿Ayudaría que los procesos de selección mediante el uso de redes sociales sean más eficientes en el propósito de escoger la persona correcta en el puesto correcto, sobre todo en procesos internacionales?	
4. ¿Cuál es su posición al respecto?	
5. ¿Qué aportaría usted al respecto?	

<p>6. ¿El fomento de las redes sociales como una herramienta estratégica en el proceso de selección de recursos humanos además de ser una tendencia, es para usted ya una realidad?</p>	
<p>7. ¿Qué opinión le merece tal posición?</p>	
<p>8. ¿Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos internacionales puedan reducir obstáculos culturales o en todo caso homogenizarlos con el uso de redes sociales para esta finalidad?</p>	
<p>9. ¿Qué nos dice al respecto?</p>	
<p>10. ¿Cuál es su posición al respecto?</p>	

Cuestionario de Entrevista

1. ¿Qué opina a la afirmación que el uso de redes sociales impacta en forma positiva en las estrategias de selección de recursos humanos internacionales?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Cuál es su posición al respecto?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Ayudaría que los procesos de selección mediante el uso de redes sociales sean más eficientes en el propósito de escoger la persona correcta en el puesto correcto, sobre todo en procesos internacionales?

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Cuál es su posición al respecto?

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Qué aportaría usted al respecto?

.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿El fomento de las redes sociales como una herramienta estratégica en el proceso de selección de recursos humanos además de ser una tendencia, es para usted ya una realidad?

.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿Qué opinión le merece tal posición?

.....
.....
.....
.....

8. ¿Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos internacionales puedan reducir obstáculos culturales o en todo caso homogenizarlos con el uso de redes sociales para esta finalidad?

.....
.....
.....
.....

9. ¿Qué nos dice al respecto?

.....
.....
.....
.....

10. ¿Cuál es su posición al respecto?

.....
.....
.....
.....

Questionario de Redes Sociales y estrategias de selección

Tabla 13

Questionario de Redes Sociales y Estrategias de Selección

	1	2	3	4	5
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. El conocimiento de las redes sociales en el entorno es de alto impacto.					
2. El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es de alto impacto.					
3. El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos en relación a las websites de empleabilidad son de alto impacto.					
4. El uso de websites como LinkedIn son idóneas para acceder a un mejor trabajo.					
5. El uso de las redes sociales permite identificar características importantes de los candidatos según el perfil del puesto que se está buscando antes de una entrevista.					
6. El uso de las redes sociales optimiza el tiempo en el proceso de selección.					
7. El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal juegan un rol importante.					
8. El uso de las redes sociales por las empresas reclutadoras supone un ahorro de tiempo y de dinero.					
9. El uso de las redes sociales eliminará cualquier otro medio de reclutamiento.					
10. El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan.					
11. El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento supone más afinidad de los candidatos en relación al perfil que busca la empresa					
12. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales ayudan a los reclutadores a obtener datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato.					

13. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales ayudan a que la selección del candidato se realice de una manera más efectiva.					
14. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales ayudan a los reclutadores a obtener y seleccionar perfiles coherentes de acuerdo a cada puesto de trabajo.					
15. El reclutamiento mediante las redes sociales es importante para aportar buenos resultados en los procesos de selección.					
16. El reclutamiento como parte de las estrategias de selección tiene como objetivo específico encontrar a la persona idónea para un determinado puesto de trabajo.					
17. El reclutamiento como parte de las estrategias de selección son idóneas como instrumentos de la medición de las cualidades de los postulantes.					
18. Las competencias de los encargados de recursos humanos es imprescindible para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos					
19. Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal.					
20. Dentro de las estrategias de selección las competencias tanto personales como interpersonales juegan un rol importante en la correcta elección del perfil buscado para la organización.					

Fuente: Elaboración propia

Encuesta para determinar el impacto que tienen las redes sociales en las estrategias de selección de recursos humanos

El siguiente cuestionario tiene como finalidad determinar y analizar el impacto que tienen las redes sociales en las estrategias de selección de recursos humanos y cómo estas influyen positivamente en dicho proceso.

Tabla 14. Cuestionario de entrevista

CUESTIONARIO
1. Cuáles son las páginas web de empleabilidad más conocidas como fuente de búsqueda de trabajo que conoce (puede marcar más de una opción) <input type="checkbox"/> Computrabajo <input type="checkbox"/> Bumeran <input type="checkbox"/> LinkedIn <input type="checkbox"/> Laborum <input type="checkbox"/> Aptitus <input type="checkbox"/> Trabajando.com
2. El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección <input type="checkbox"/> Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Indiferente <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo

3. El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo

Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

4. Cree que el uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección

Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

5. Piensa que el uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan

Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

6. Cree que el uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero

Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

7. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato

Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

8. Piensa que las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos

Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

9.Cuál es la principal razón que lleva a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento (puede marcar más de una opción)

Mejorar el proceso de captación, selección y gestión del talento

Buscar el nicho de los potenciales candidatos

Facilidades que ofrecen el uso de las redes sociales

Reducir costos en los procesos de selección

Estar al día con las nuevas formas y tendencias de reclutamiento y selección

10. Piensa que las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal

Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

ANEXO 3. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Las páginas web de empleabilidad más conocidas como fuente de búsqueda de trabajo

Tabla 15.

Páginas web de empleabilidad más conocidas para los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Computrabajo	271	69.49%
Bumeran	363	93.08%
LinkedIn	235	60.26%
Laborum	201	51.54%
Aptitus	188	48.21%
Trabajando.com	4	1.03%

Fuente: Elaboración propia

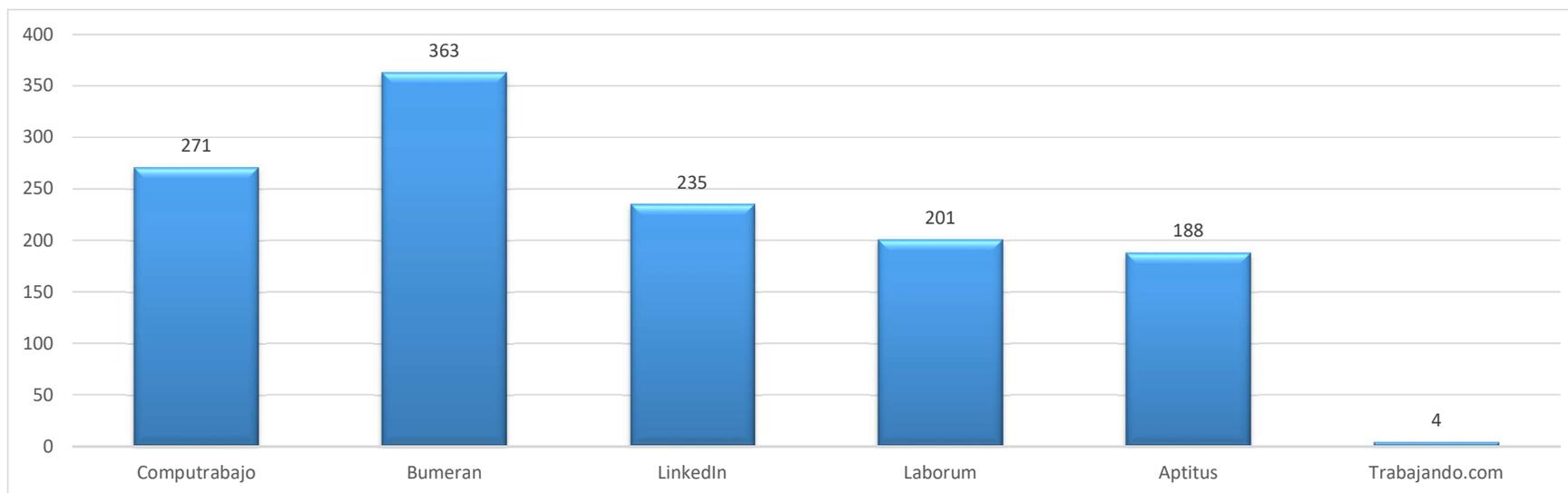


Figura 22. Páginas web de empleabilidad más conocidas para los encuestados - Frecuencia

Tabla 16.

Páginas web de empleabilidad más seleccionadas

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Computrabajo	271	21.47%	271	21.47%
Bumeran	363	28.76%	634	50.24%
LinkedIn	235	18.62%	869	68.86%
Laborum	201	15.93%	1070	84.79%
Aptitus	188	14.90%	1258	99.68%
Trabajando.com	4	0.32%	1262	100.00%
Total	1262	100.00%		

Fuente: Elaboración propia

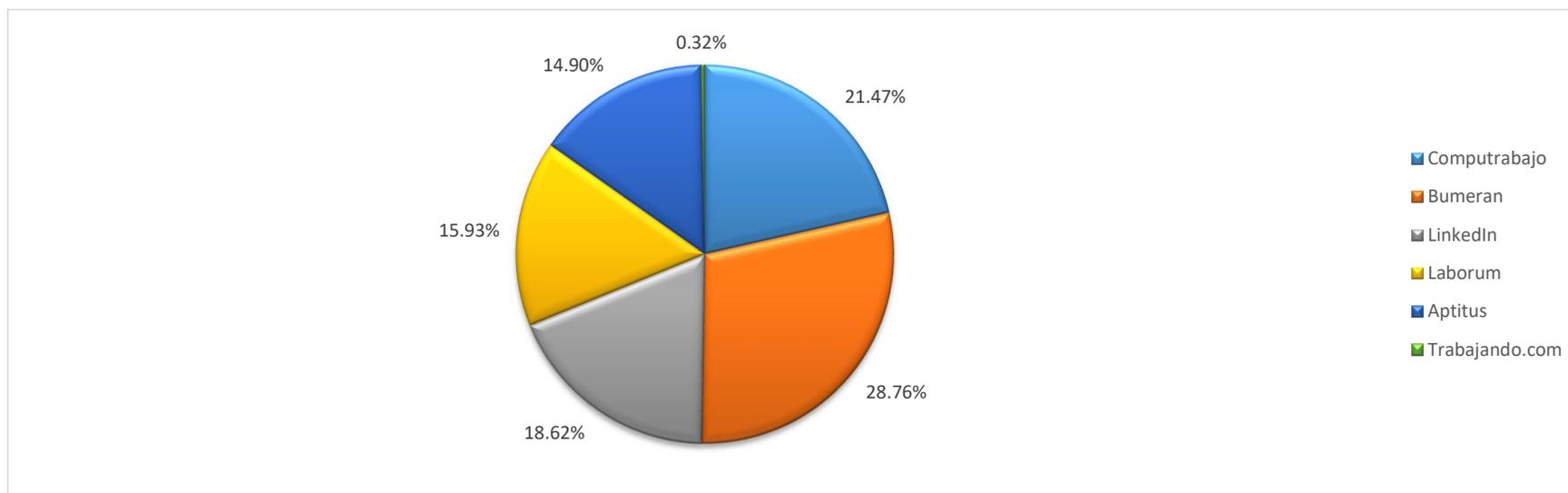


Figura 23. Páginas web de empleabilidad más seleccionadas - Porcentaje

El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección

Tabla 17.

El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	4	1.03%	4	1.03%
De acuerdo	310	79.49%	314	80.51%
Indiferente	10	2.56%	324	83.08%
En desacuerdo	65	16.67%	389	99.74%
Muy en desacuerdo	1	0.26%	390	100.00%
Total	390	100.00%		

Fuente: Elaboración propia

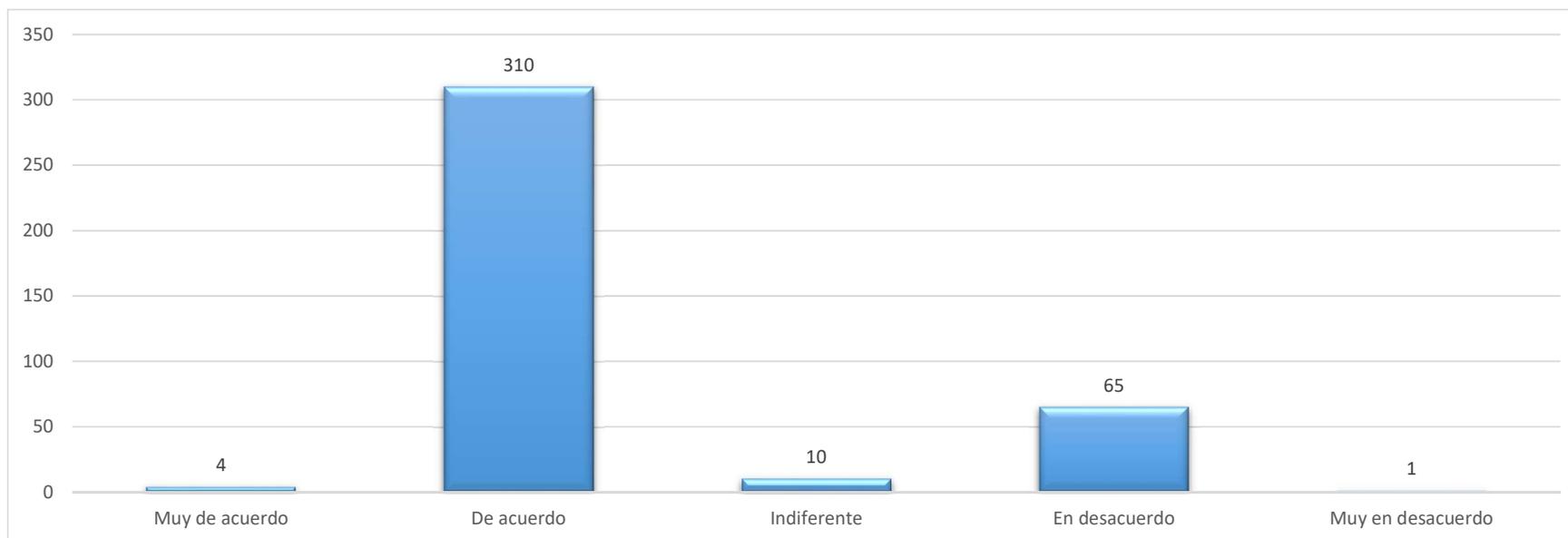


Figura 24. El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección - Frecuencia

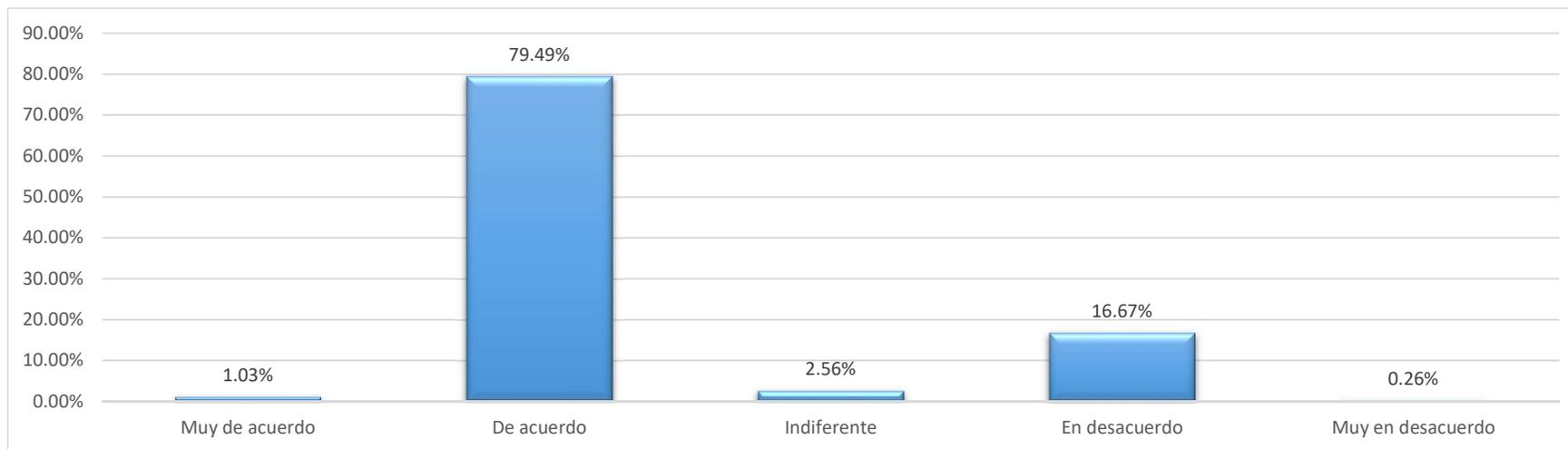


Figura 25. El conocimiento de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras es influyente a la hora de realizar convocatorias para los procesos de selección - Porcentaje

El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo

Tabla 18.

El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	4	1.03%	4	1.03%
De acuerdo	297	76.15%	301	77.18%
Indiferente	11	2.82%	312	80.00%
En desacuerdo	78	20.00%	390	100.00%
Muy en desacuerdo	0	0.00%	390	100.00%
Total	390	100.00%		

Fuente: Elaboración propia

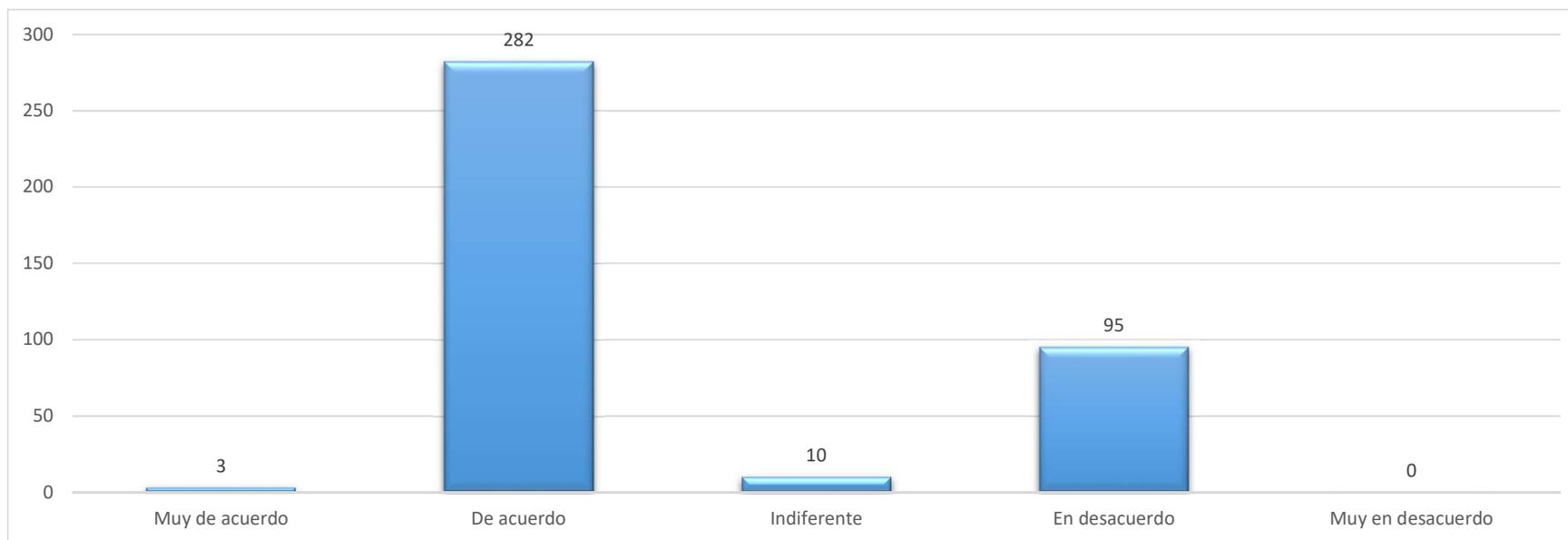


Figura 26. El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo - Frecuencia

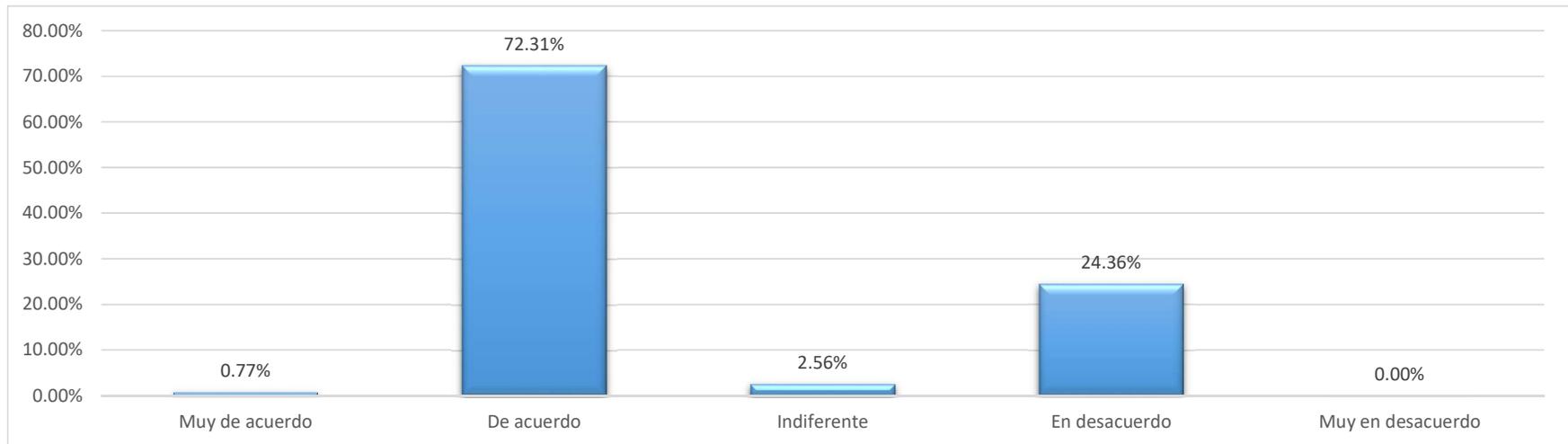


Figura 27. El conocimiento de las redes sociales por parte de los futuros candidatos con relación a las websites de empleabilidad ayuda a que estos tengan más opciones de conseguir algún empleo - Porcentaje

El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección

Tabla 19.

El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	3	0.77%	3	0.77%
De acuerdo	282	72.31%	285	73.08%
Indiferente	10	2.56%	295	75.64%
En desacuerdo	95	24.36%	390	100.00%
Muy en desacuerdo	0	0.00%	390	100.00%
Total	390	100.00%		

Fuente: Elaboración propia

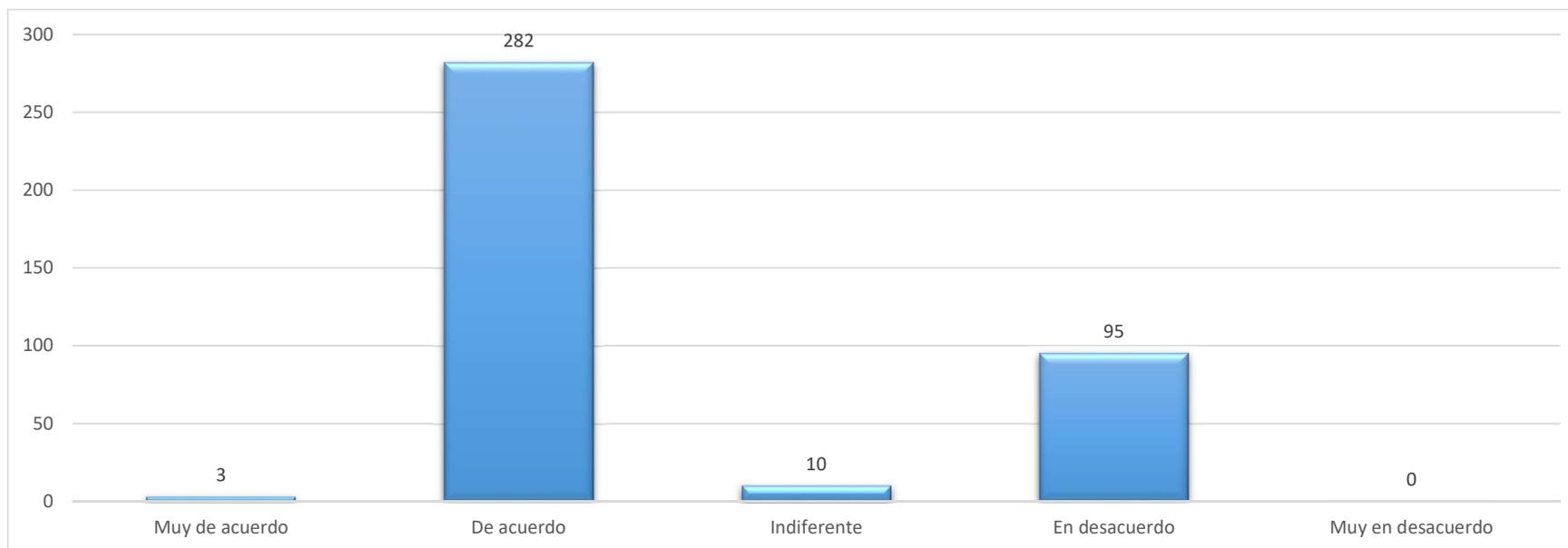


Figura 28. El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección - Frecuencia

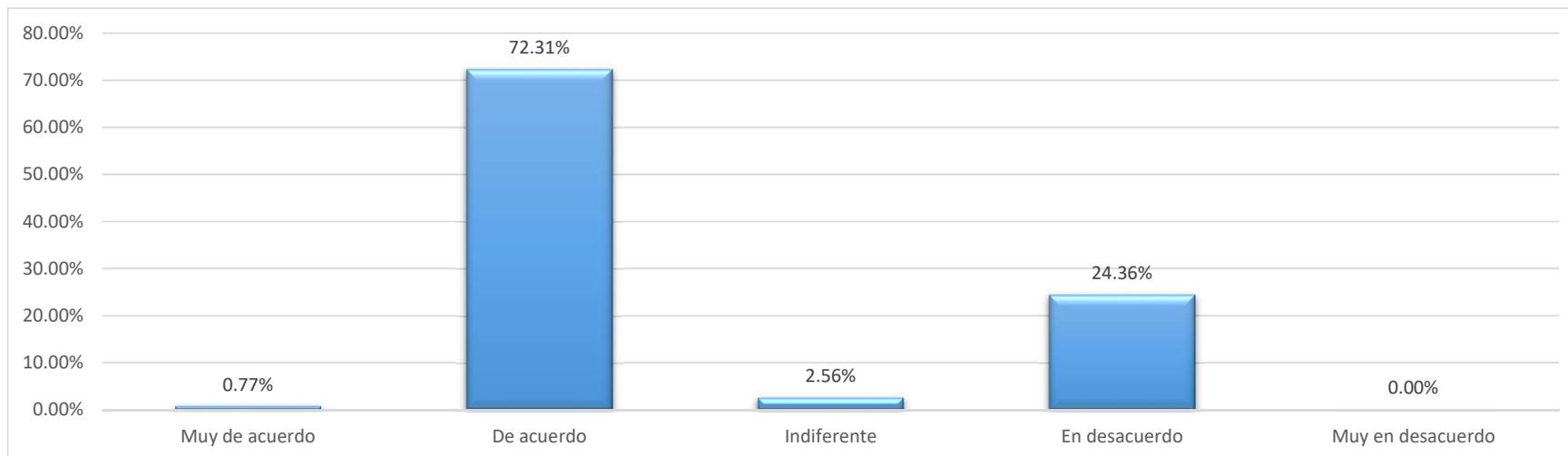


Figura 29. El uso de las redes sociales en el reclutamiento del personal cumple un rol importante en el proceso de selección - Porcentaje

El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan

Tabla 20.

El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	2	0.51%	2	0.51%
De acuerdo	294	75.38%	296	75.90%
Indiferente	17	4.36%	313	80.26%
En desacuerdo	77	19.74%	390	100.00%
Muy en desacuerdo	0	0.00%	390	100.00%
Total	390	100.00%		

Fuente: Elaboración propia

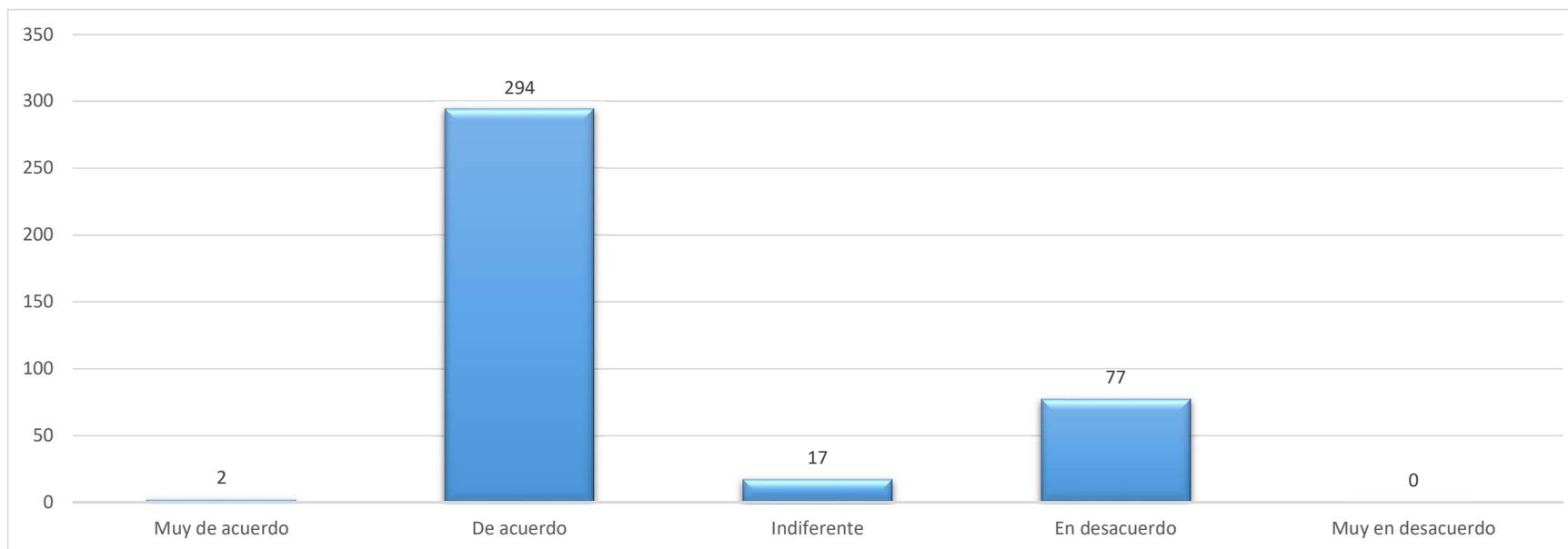


Figura 30. El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan - Frecuencia

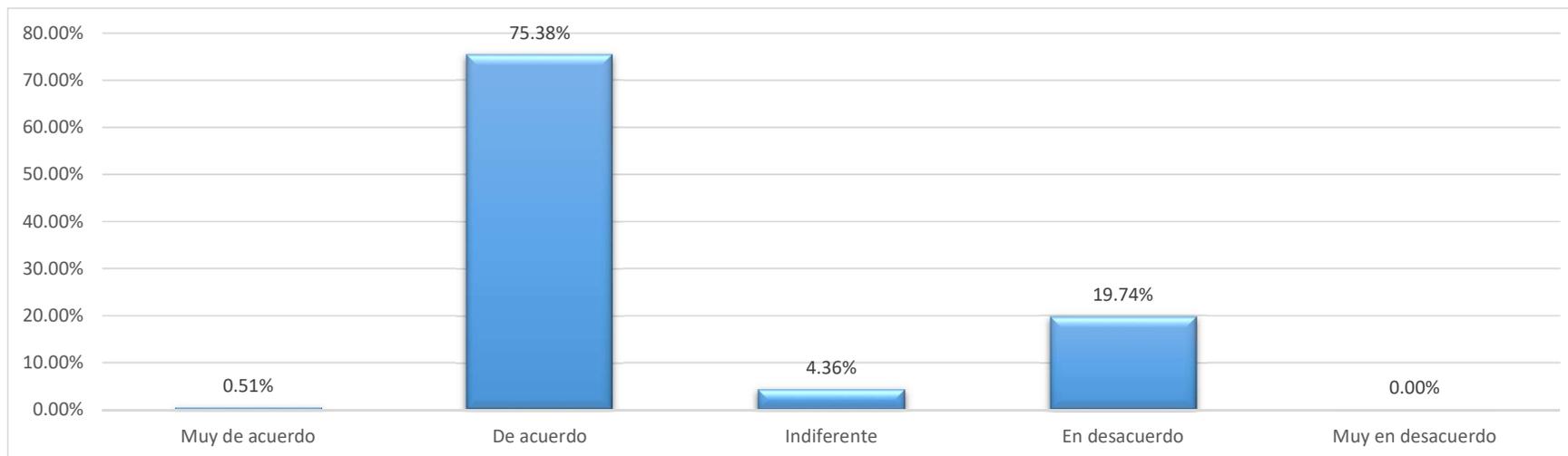


Figura 31. El uso de las redes sociales como medio de reclutamiento puede ser beneficioso para la imagen de la empresa con respecto a otras que no lo hagan - Porcentaje

El uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero

Tabla 21.

El uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	1	0.26%	1	0.26%
De acuerdo	294	75.38%	295	75.64%
Indiferente	18	4.62%	313	80.26%
En desacuerdo	77	19.74%	390	100.00%
Muy en desacuerdo	0	0.00%	390	100.00%
Total	390	100.00%		

Fuente: Elaboración propia

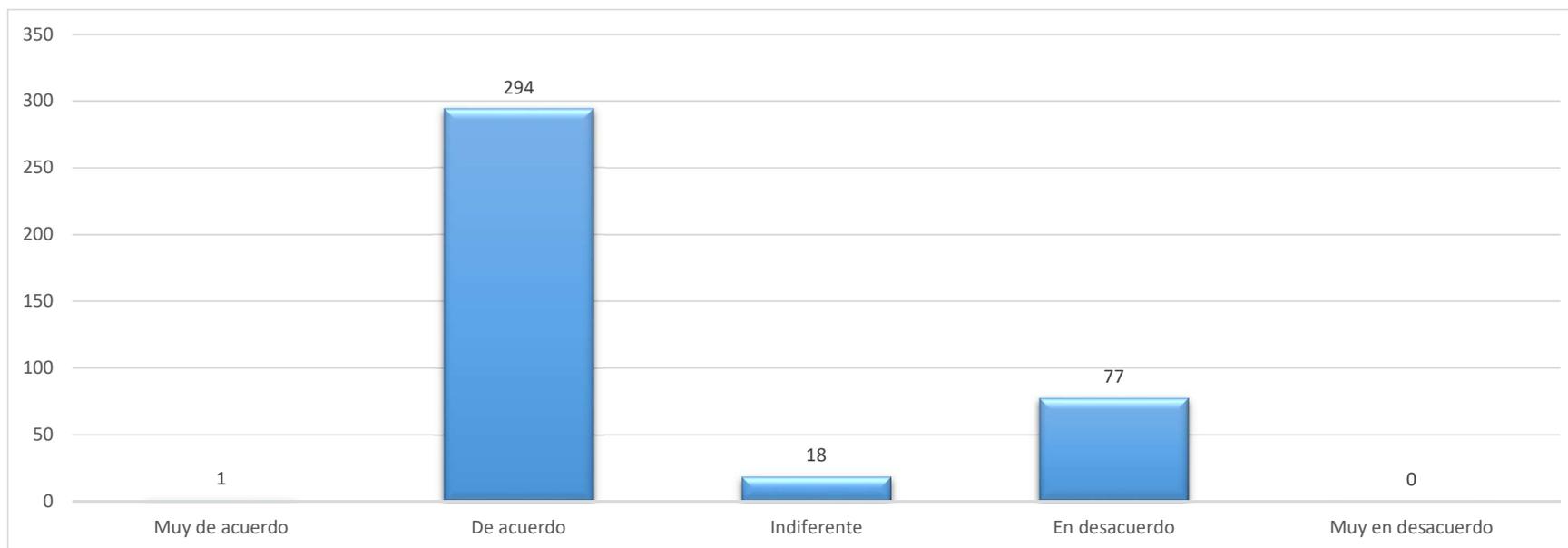


Figura 32. El uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero - Frecuencia

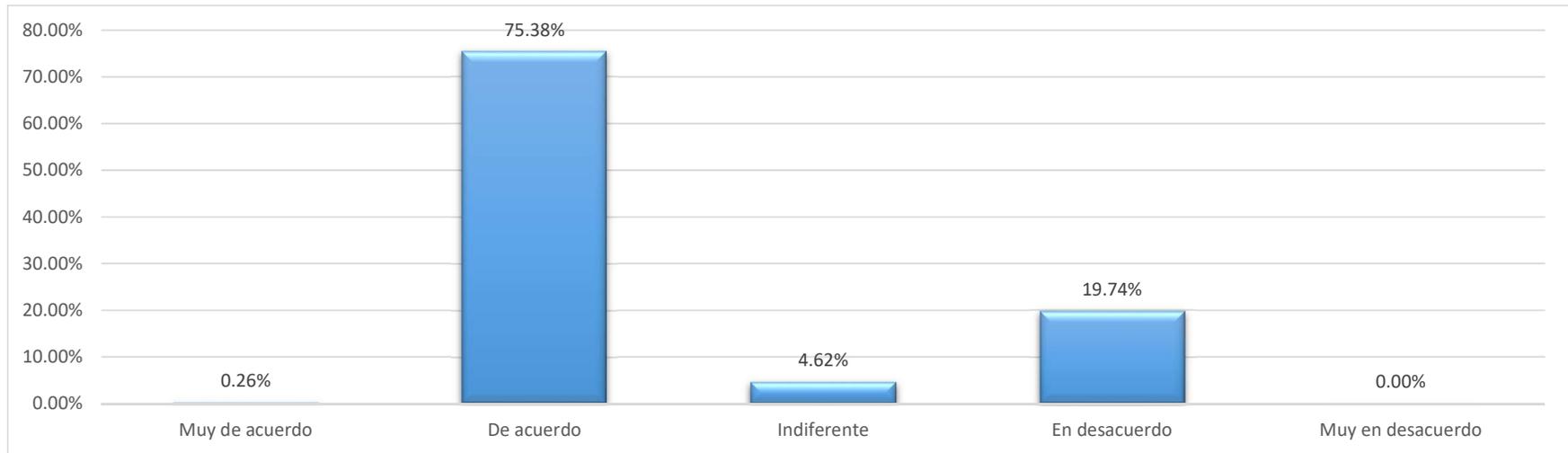


Figura 33. El uso de las redes sociales por parte de las empresas reclutadoras ayuda a que estas tengan un ahorro de tiempo y de dinero - Porcentaje

Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato

Tabla 22.

Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	10	2.56%	10	2.56%
De acuerdo	313	80.26%	323	82.82%
Indiferente	7	1.79%	330	84.62%
En desacuerdo	60	15.38%	390	100.00%
Muy en desacuerdo	0	0.00%	390	100.00%
Total	390	100.00%		

Fuente: Elaboración propia

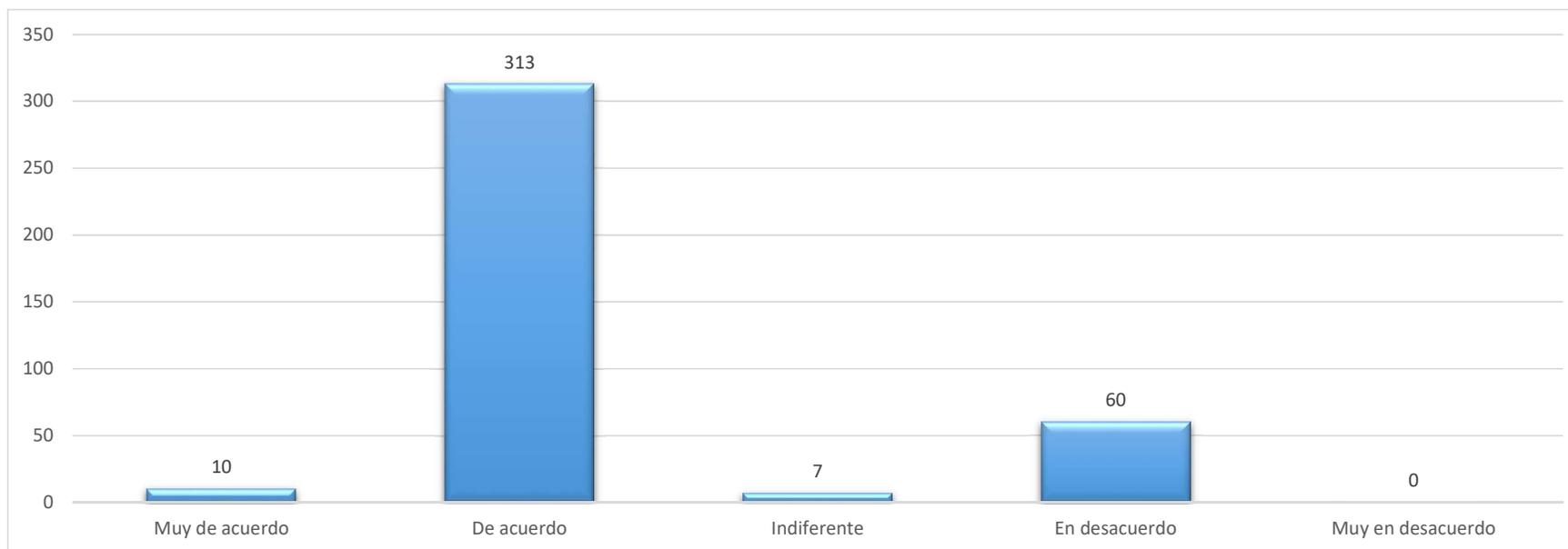


Figura 34. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato - Frecuencia

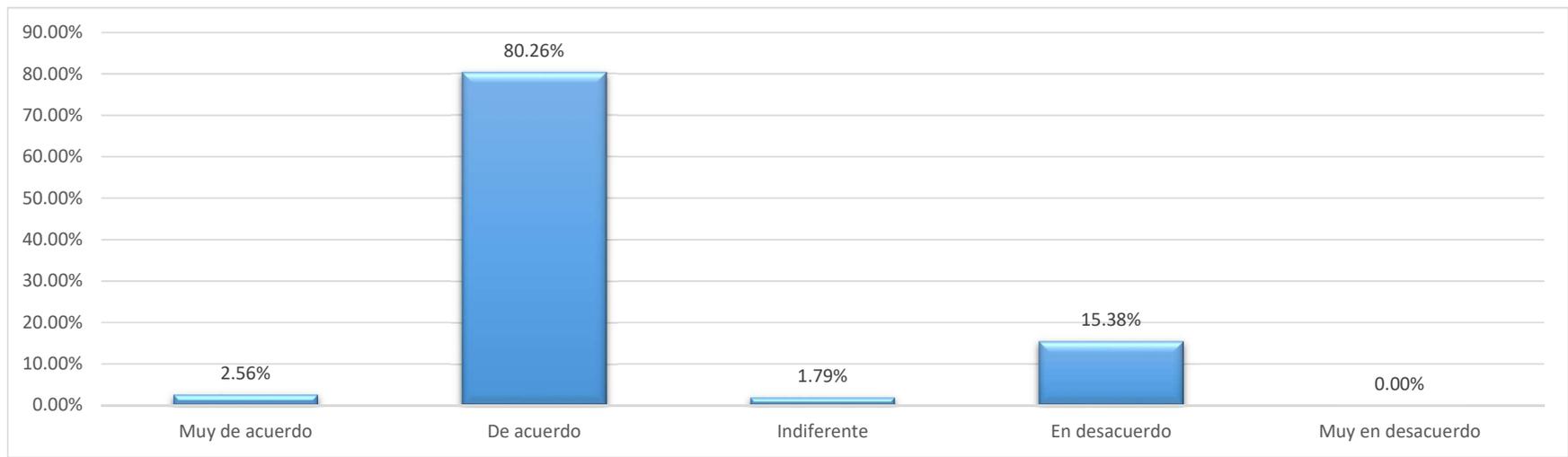


Figura 35. Los resultados obtenidos en la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección ayudan a los reclutadores a obtener datos de suma utilidad para evaluar al candidato - Porcentaje

Las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos

Tabla 23.

Las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	59	15.13%	59	15.13%
De acuerdo	310	79.49%	369	94.62%
Indiferente	5	1.28%	374	95.90%
En desacuerdo	16	4.10%	390	100.00%
Muy en desacuerdo	0	0.00%	390	100.00%
Total	390	100.00%		

Fuente: Elaboración propia

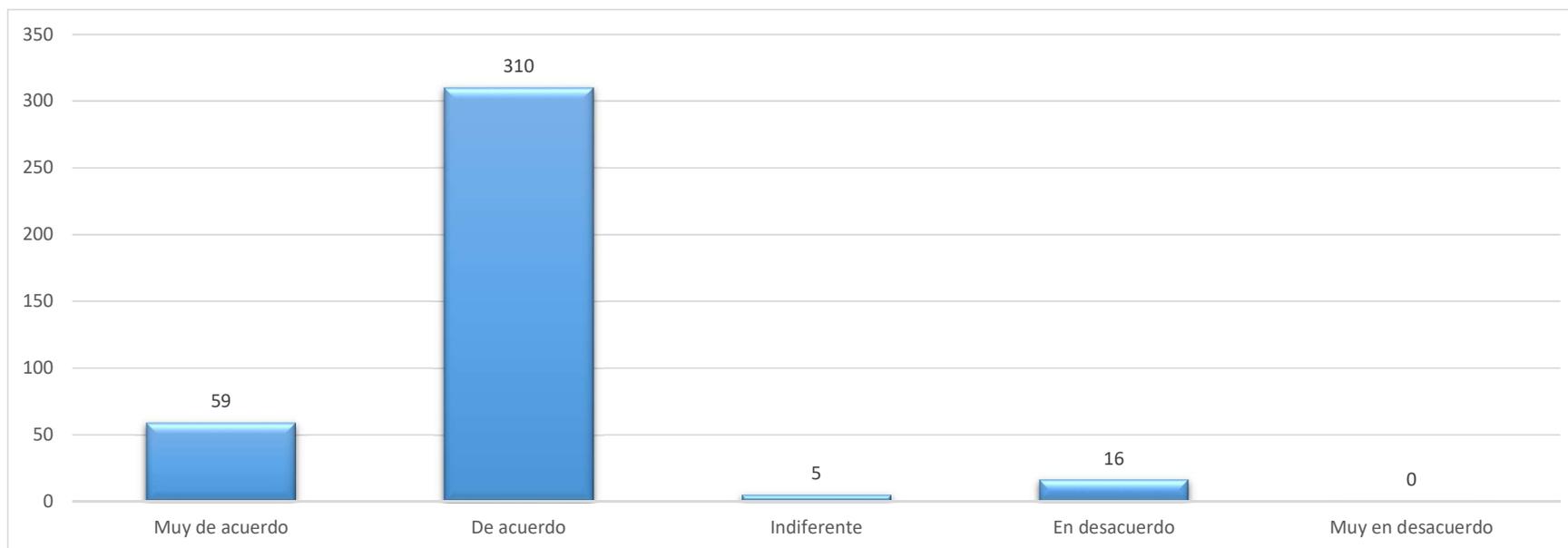


Figura 36. Las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos - Frecuencia

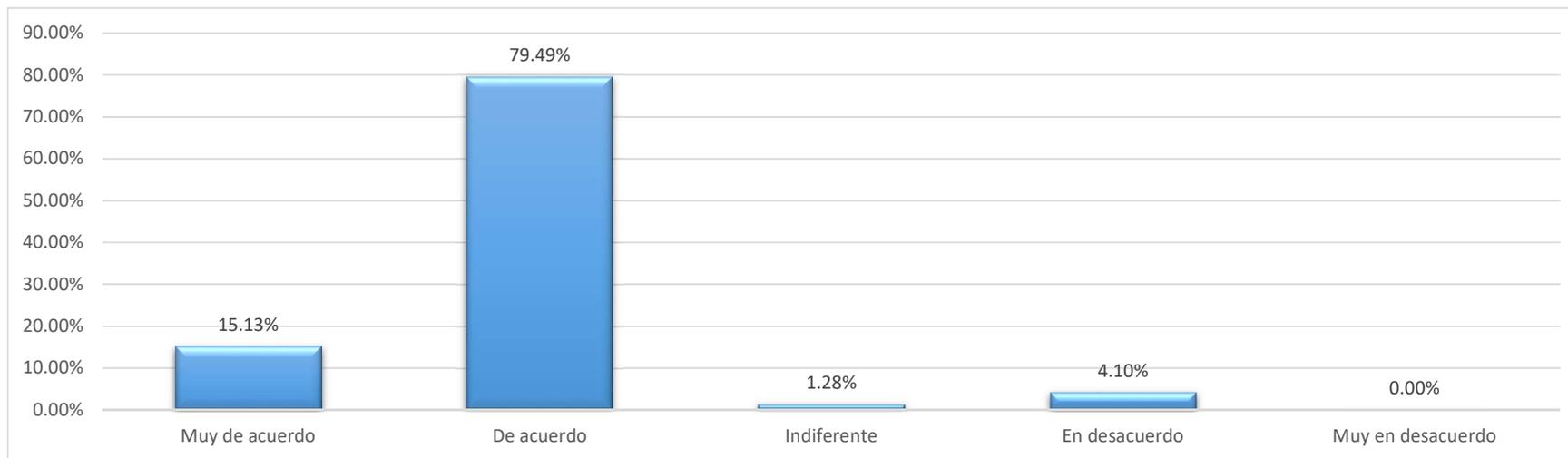


Figura 37. Las competencias de los encargados de recursos humanos son importantes para la correcta aplicación de las estrategias de selección en los potenciales candidatos - Porcentaje

La principal razón que lleva a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento

Tabla 24.

Las principales razones que llevan a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento, según los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar el proceso de captación, selección y gestión del talento	112	12.66%
Buscar el nicho de los potenciales candidatos	363	41.02%
Facilidades que ofrecen el uso de las redes sociales	329	37.18%
Reducir costos en los procesos de selección	37	4.18%
Estar al día con las nuevas formas y tendencias de reclutamiento y selección	44	4.97%

Fuente: Elaboración propia

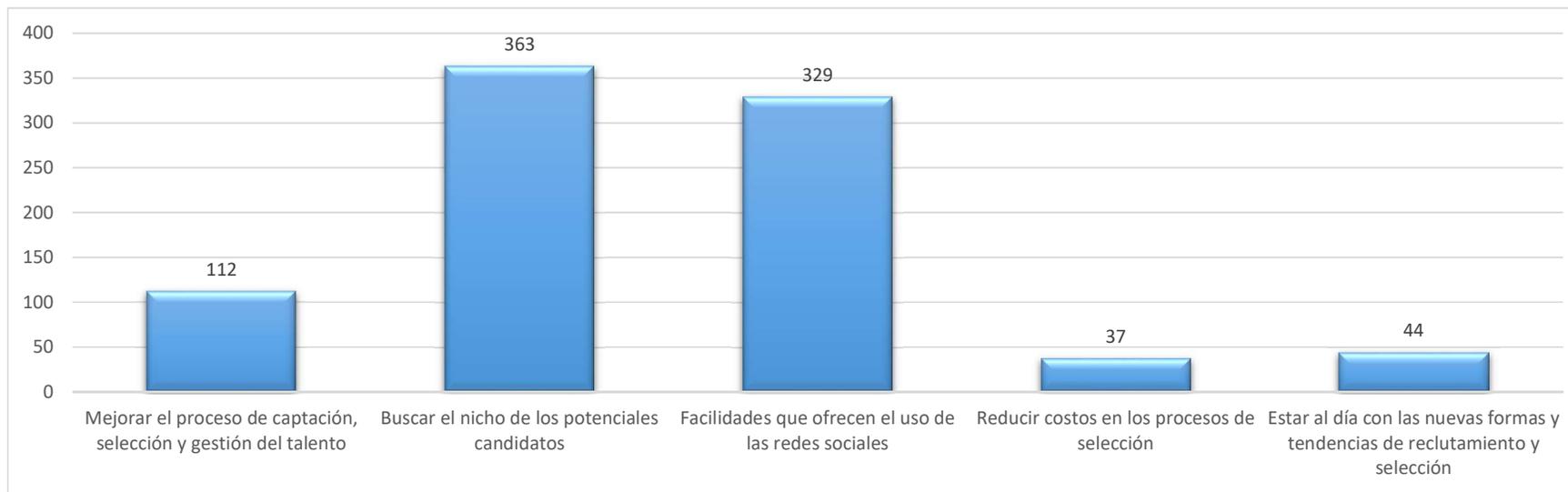


Figura 38. Las principales razones que llevan a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento, según los encuestados - Frecuencia

Tabla 25.

Las razones más seleccionadas que llevan a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Mejorar el proceso de captación, selección y gestión del talento	112	12.66%	112	12.66%
Buscar el nicho de los potenciales candidatos	363	41.02%	475	53.67%
Facilidades que ofrecen el uso de las redes sociales	329	37.18%	804	90.85%
Reducir costos en los procesos de selección	37	4.18%	841	95.03%
Estar al día con las nuevas formas y tendencias de reclutamiento y selección	44	4.97%	885	100.00%
Total	885	100.00%		

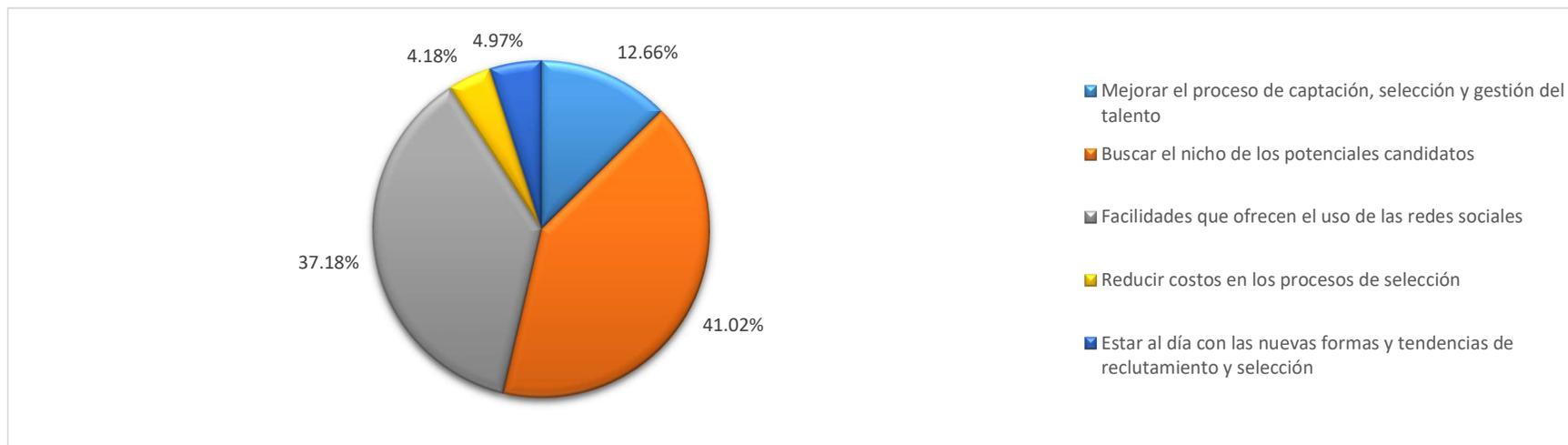


Figura 39. Las razones más seleccionadas que llevan a una empresa a utilizar las redes sociales como fuente de reclutamiento - Porcentaje

Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal

Tabla 26.

Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	64	16.41%	64	16.41%
De acuerdo	290	74.36%	354	90.77%
Indiferente	1	0.26%	355	91.03%
En desacuerdo	34	8.72%	389	99.74%
Muy en desacuerdo	1	0.26%	390	100.00%
Total	390	100.00%		

Fuente: Elaboración propia

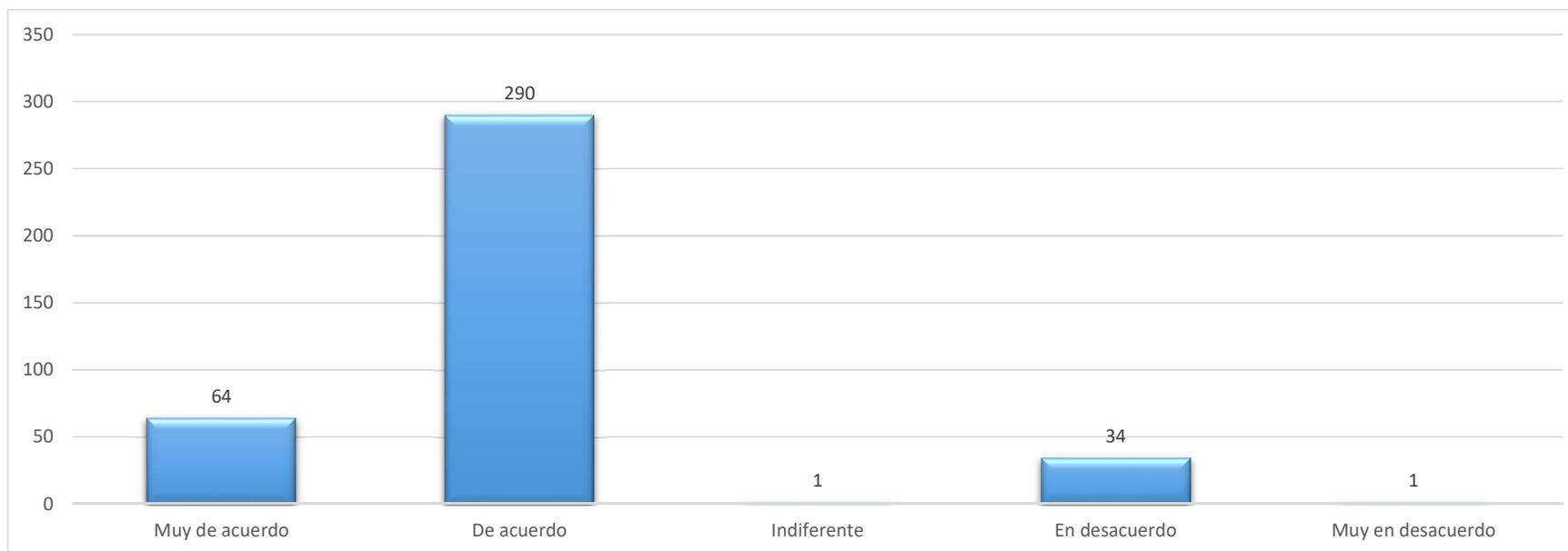


Figura 40. Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal - Frecuencia

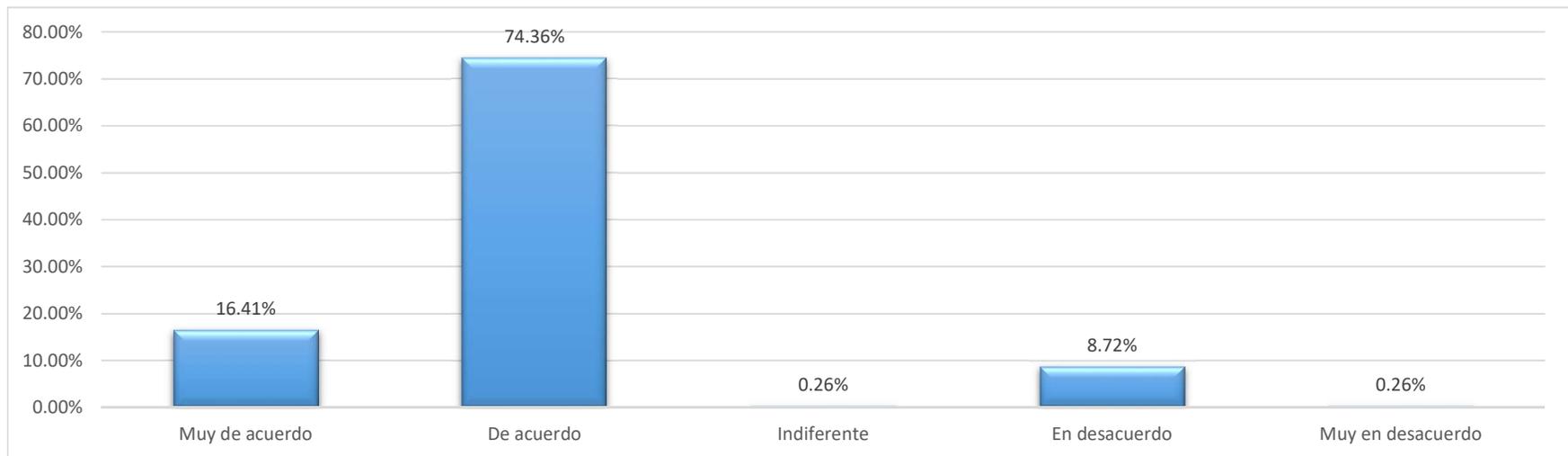


Figura 41. Las competencias como el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes tomados en cuenta en la selección del personal - Porcentaje

