

## Procesos de reclutamiento y las redes sociales

### *Recruitment and social networks*

**Patricia Eugenia García Castro**

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

[patricia.garcia@me.com](mailto:patricia.garcia@me.com)

**Maria Laura Gatica Barrientos**

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

[eralekat@gmail.com](mailto:eralekat@gmail.com)

**Emma Rosa Cruz Sosa**

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

[emmarc2001@yahoo.com.mx](mailto:emmarc2001@yahoo.com.mx)

**Kathia Luis Gatica**

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

[kathialg@gmail.com](mailto:kathialg@gmail.com)

**Rubí del Rosario Vargas Hernández**

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

[rubivargas17@hotmail.com](mailto:rubivargas17@hotmail.com)

**Jesús Hernández García**

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

[master7@live.com.mx](mailto:master7@live.com.mx)

**Virginia Araceli Ramos Velázquez**

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

[vicky\\_marquez24@hotmail.com](mailto:vicky_marquez24@hotmail.com)

**Dulce María Macías Díaz**

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

[kiss\\_love\\_never@hotmail.com](mailto:kiss_love_never@hotmail.com)

## Resumen

La presente investigación tiene el propósito de identificar el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), en los sistemas de reclutamiento y selección de personal de las empresas en México. Los efectos de la globalización exigen la generación de cambios en todos los ámbitos organizacionales para enfrentar la competencia; la revolución digital ha permitido optimizar los procesos que aseguran la captación, atracción y retención del talento humano.

Los fundamentos teóricos vinculados con la importancia de los procesos metodológicos para la contratación de personas y las herramientas tecnológicas que la facilitan en las organizaciones mexicanas, es un tema novedoso y desconocido para las micro y pequeñas empresas, pues la mayoría lleva a cabo procesos manuales. En la medida que se automaticen asegurarán la elección del personal idóneo para lograr sus objetivos estratégicos.

**Palabras clave:** talento humano, integración de personas, TIC, gestión empresarial.

## Abstract

This research aims to identify the use of the information and communication technology (ICT) into the systems of recruitment and selection of personnel in companies in Mexico. The globalization effects require to generate changes in all organizational levels to face competition. The digital revolution has allowed to optimize the processes that ensure recruitment, attraction and retention of human talent making difference in the global corporations.

This paper tackles the theoretical foundations related to the importance of methodological processes in hiring people, as well as the technological tools facilitating the application in the Mexican organizations.

It is a new and unknown topic to the micro and small enterprise, since most of the companies carry out this process manually. Therefore as this process may be automated, the company will be able to ensure the best staff recruitment to achieve the strategic objectives of the organization.

**Key words:** Human talent, Integration of people, ICT, Business Management.

**Fecha Recepción:** Julio 2015

**Fecha Aceptación:** Diciembre 2015

## Introducción

Las empresas enfrentan una competencia cada vez mayor en la captación y atracción de talentos, y por ello los profesionales de los Recursos Humanos (RRHH) deben aprovechar los beneficios y ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías en el ámbito de la selección; su éxito depende en gran medida de la buena elección que hagan de capital humano (con capacidades, conocimientos, habilidades, experiencia, aptitudes, actitudes, valores, necesidades, disposición, etcétera). El proceso de reclutamiento y selección (RSP) es una herramienta valiosa que permite conocer el potencial de los candidatos para poder elegir el talento más cualificado.

El crecimiento de la tecnología, el internet y demás instrumentos tecnológicos que recaen directamente en el sector de los RRHH, ha dado paso a oportunidades significativas para las empresas a fin de agilizar y hacer más eficientes los procesos de integración de su personal. Sin embargo, en este escenario las empresas en México se encuentran ante el gran reto de aprovechar la oportunidad de incorporar estas herramientas para la optimización de las funciones relacionadas con la selección de su personal.

En este trabajo se describe el RSP que se ha llevado a cabo por décadas en las organizaciones en México y en otros países, recayendo la responsabilidad en el área de RRHH. Asimismo se exponen los fundamentos correspondientes a las nuevas tecnologías que están marcando el enfoque moderno de efectuar el RSP, así como sus ventajas y desventajas; se señalan además las oportunidades y desafíos en las empresas mexicanas para implementar el uso de las herramientas digitales.

## Metodología

El presente estudio se realiza a partir de un enfoque descriptivo, de tipo documental y transversal, de corte empírico que muestra resultados de encuestas realizadas por organismos especializados sobre el uso de las herramientas tecnológicas en los procesos de reclutamiento y selección de personal en México. Se describen las principales redes sociales y su aplicación, y se analizan aspectos teóricos y prácticos sobre los RSP. El principal resultado es que el uso de las TIC durante los RSP presenta grandes retos, debido a que aún existen importantes limitaciones en su implementación que afectan la captación de personal cualificado, generando repercusiones en la productividad organizacional.

## **Revisión literaria**

### **Reclutamiento y selección de personal**

La gestión del sistema de los RRHH en una empresa está integrada por los siguientes procesos básicos (Chiavenato, 2011):

1. Admisión de personas.- Sistema de reclutamiento y selección de personal.
2. Aplicación de personas.- Proceso utilizado para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Estas incluyen diseño organizacional y diseño de puestos, análisis y descripción de puestos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.
3. Compensación de personas.- Proceso utilizado para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades más sentidas. Incluye recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales.
4. Desarrollo de personas.- Proceso empleado para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal de los empleados. Incluye entrenamiento, programas de cambio y desarrollo de carrera y programas de comunicación e integración.
5. Mantenimiento de personas.- Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de las relaciones sindicales.
6. Evaluación de personas.- Proceso empleado para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye bases de datos y sistemas de información gerencial.

La gestión de RRHH inicia precisamente con la tarea de reclutar y seleccionar al personal, por lo que debe ser eficiente ya que los demás procesos dependerán de la cualificación del personal contratado (Bretones y Rodríguez, 2008).

El proceso de admisión es la búsqueda de la adecuación entre lo que pretende la empresa y lo que las personas ofrecen. Para este y otros procesos, el área de recursos humanos se puede apoyar de técnicas y herramientas para reclutar, seleccionar, contratar e inducir, conformando el personal.

El reclutamiento consiste en el conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potenciales cualificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización (Bretones y Rodríguez, 2008).

La necesidad de captar nuevo recurso humano tiene diferentes causas y razones, por ejemplo, la expansión de la empresa, la creación de nuevos puestos, las promociones internas, etcétera. Para reclutar al personal se deben seguir determinados pasos: 1) identificar el puesto vacante, 2) determinar las fuentes de reclutamiento, 3) elegir los medios para acercarse a los candidatos y 4) determinar cuando el candidato solicita el puesto (Chiavenato, 2011).

#### *a) Fuentes y medios de reclutamiento*

Las fuentes son los canales a través de los cuales la empresa puede abastecerse de candidatos para cubrir un puesto de trabajo específico, pudiendo ser estas internas o externas.

En las pequeñas y medianas empresas es común recurrir a familiares y recomendados. De manera externa la empresa recurre a agencias de colocación, asociaciones profesionales y laborales, bolsas de trabajo, internet y otras herramientas tecnológicas.

Los medios de difusión se utilizan para dar a conocer un puesto vacante: medios impresos, radio y televisión, y medios digitales.

#### *b) Fines del reclutamiento*

a) determinar las necesidades presentes y futuras de personal, b) suministrar un número suficiente de personal cualificado a un mínimo coste, c) aumentar el éxito del proceso de selección, d) reducir el índice de rotatividad de personal en la organización e) mejorar la eficiencia de la empresa a corto y a largo plazo.

#### *c) Proceso de reclutamiento y selección de personal*

Para iniciar el proceso, el reclutador identifica las vacantes que existen o existirán en la compañía, y además toma en consideración los análisis de puestos. El reclutamiento en sí genera una serie de sistemas de información, proporcionando datos acerca del conocimiento y capacidad que posee cada individuo que forma parte de la organización, lo que permite tomar decisiones estratégicas (Werther y Davis, 2008).

La selección de personal constituye una de las funciones principales: “Selección es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado de recursos humanos” (Werther y Davis, 2008).

El proceso de selección beneficia a una empresa al tener menos rotación de personal, menos ausentismo y un estado de ánimo más alto, a la vez que la persona tiene una mayor satisfacción en el trabajo. Sus etapas son: a) evaluación del currículum, b) evaluación de candidatos, c) entrevistas, d) exámenes psicológicos y de salud, e) valoración general y f) elección del candidato idóneo (Werther y Davis, 2008). Esta función podrá estar a cargo de la misma empresa o contratar los servicios de outsourcing.

La localización de candidatos dentro de la organización se realiza mediante los habituales instrumentos de comunicación interior: circulares, tablón de anuncios, jefes inmediatos, recomendaciones, etcétera, o bien por procedimientos más actuales, como bases de datos informatizados, internet, extranet, etcétera. Para la búsqueda externa están disponibles los medios habituales y los nuevos recursos tecnológicos.

### **Las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección de personal**

En un entorno más competitivo como el actual que afirma que existe escasez de talento, los procesos de selección están evolucionando e incorporando entre sus herramientas el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, surgiendo así el e-recruitment, que se concibe como el sistema de captación y selección de talento a través de internet que permite optimizar los procesos. Por tanto, las empresas deben estar al pendiente de los adelantos tecnológicos con el fin de aprovechar sus beneficios (González, 2005).

Dentro de las innovaciones más usadas en estos procesos, encontramos: detección de necesidades de capacitación, administradores de tareas, comunicación, medios para realizar entrevistas online, plataformas de gestión de candidatos, software colaborativo, entre otras. Hoy en día, el uso de las redes sociales como herramientas para el reclutamiento y la selección no solo representa una novedosa alternativa de captación de personal sino una estrategia de negocio, cuya disminución de costos es la principal ventaja para la micro y la pequeña empresas (González, 2005).

Los profesionales de Recursos Humanos se están adaptando al uso de las redes sociales como herramienta en los procesos de selección de personal, ya que se plantea que las empresas van requiriendo puestos donde el ocupante necesita contar con un mayor nivel de conocimientos y habilidades que en el pasado. En consecuencia, la diferencia entre la oferta y la demanda laboral es cada vez más complicada. Los procesos de atracción de talento tienen varias implicaciones y los reclutadores necesitan utilizar herramientas más profesionales e innovadoras que les permitan identificar el talento requerido por la organización. En un estudio realizado por Deloitte (2009), se identificó que 23 % de las empresas ya estaban utilizando las redes sociales en su proceso de reclutamiento y selección (IPADE, 2012).

Según un estudio de Media Bistro (2014), el número de usuarios de las redes sociales en el mundo son:

Facebook: 1 billón de usuarios activos
Twitter: 600 millones de usuarios activos
Google+: 400 millones de usuarios activos
LinkedIn: 270 millones de usuarios activos
Instagram: 200 millones de usuarios activos
Pinterest: 70 millones de usuarios activos
Tumblr: 19 millones de usuarios activos

Fuente: <http://www.merca20.com/> (2014)

**a) *Objetivos del uso de las TIC en los RSP*** (Giacomelli, 2009)

- Identificar las tecnologías de información y/o sistemas que se utilizan para el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Valorar las ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de la información en el RSP.
- Descubrir las soluciones a través de las redes sociales que están implementando las empresas para disminuir el tiempo y el costo en el RSP de personal.
- Analizar el costo beneficio del uso de la tecnología de información en el proceso de reclutamiento y selección en las empresas.
- Captar y retener el capital humano de forma inmediata y eficaz.
- Posibilitar la oferta de empleo a través de las nuevas plataformas tecnológicas.
- Propagar el uso de los medios sociales en la comunidad y en la esfera laboral, brindando nuevas oportunidades de desarrollo.

**b) Ventajas y desventajas del uso de las redes sociales (González, 2005)**

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Permiten segmentar el público objetivo al que va dirigida la oferta laboral.	Saturación de candidaturas, generando gran cantidad de demanda de empleo.
Los medios sociales amplían el acceso a un enorme grupo de candidatos.	Pérdida de contacto humano.
Existe disponibilidad de la oferta de trabajo de manera ilimitada.	Algunos site de empleo no son tan eficientes para el filtrado de candidatos, dificultando la tarea para el seleccionador.
Son de amplio alcance, ya que permiten reclutar personal de cualquier parte del mundo.	No todos tienen la posibilidad de acceso, ya que algunas personas no poseen o no conocen el manejo de las herramientas tecnológicas.
Permiten disminuir los costos.	Falta de confiabilidad en el uso de los datos.
Disponen de mayor información para los candidatos.	Muchos de los candidatos no poseen el perfil deseado.
Facilitan el proceso, ya que se procesa la información de manera electrónica.	Limitaciones de la propias redes, ya sea por escasez, cobertura o mal funcionamiento.
Mantiene la base de datos sobre candidatos potenciales para futuros procesos de contratación.	Algunos de los formatos que ofrecen los websites especializados son incompletos o desorganizados, complicando la tarea de selección.
Permiten la consulta eficaz, ya que en el momento deseado se puede acceder al sistema de ofertas laborales.	La selección de personal es especialmente útil para determinados perfiles y puestos de trabajo, principalmente para puestos técnicos y no para puestos directivos.
Forman parte de las funciones estratégicas de RRHH.	
Permiten el acceso a candidatos activos y	

pasivos.	
Rapidez para cubrir las vacantes ya que se automatizan las tareas y no hay resguardo de demasiado papeleo.	

En este contexto se abre la posibilidad de usar estas herramientas tecnológicas como alternativa a los métodos ya tradicionales para captar talentos, siempre y cuando sea conveniente para la empresa en particular, balanceando sus beneficios y desventajas. Las prácticas de RSP incluyen: a) el uso de recursos informáticos para la evaluación de candidatos, b) el uso de Internet en diferentes fases del proceso de RSP y c) el uso de la videoconferencia para realizar entrevistas de RSP.

### *c) Herramientas de e-recruitment*

Con la llegada de las redes sociales a partir del año 2003, surge un nuevo escenario para la función de RRHH, permitiendo la entrada al llamado reclutamiento de personal 2.0, modalidad innovadora para encontrar a los candidatos a través de las redes sociales; en el rango internacional existen algunas como Zona Jobs, la cual tiene alcance en países como México, Ecuador, Colombia, Chile, entre otros; aunada a la muy reconocida LinkedIn, conocida como la red de profesionales más grande del mundo. Por su parte, la networking es una de las fuentes de reclutamiento con mayor crecimiento, expansión y aceptación en la sociedad, a través de las redes sociales para negocios (Rico, 2015).

El RSP cuenta en el ámbito tecnológico con múltiples herramientas: buscadores, portales, páginas específicas, bolsas de empleo, etcétera, de tal manera que las organizaciones tendrán que elegir los medios acordes a sus necesidades y a las de sus posibles candidatos, para poder captar a los más competentes de acuerdo al perfil requerido y lograr los objetivos de la empresa (González, 2005).

## Medios de reclutamiento

**Hasta mediados de los años noventa:** prensa escrita, universidades, consultoras, CV directos, organismos públicos de empleo, empresas de trabajo temporal (ETT), entre otros.

**Actualidad: portales de empleo.** Son los más usados y se consideran de tipo generalista y cuantitativo, se denominan también jobsites. Infoempleo.com (Infojobs.net) es el de mayor aceptación. **Redes sociales profesionales.** Son de tipo cualitativo y se usan principalmente para perfiles de alta especialización y capacitación. **Otras redes sociales.** Facebook y Twitter (González, 2005).

Las redes sociales son los servicios que se ofertan a través de internet y que permiten a los usuarios generar un perfil público con información personal; proporcionan herramientas que permiten interactuar con otros usuarios y localizarlos en función de las características publicadas en sus perfiles.

Clasificación:

- a) Generalistas. Su objetivo principal es facilitar y potenciar las relaciones personales entre los usuarios. Ponen a disposición de los usuarios una plataforma integral.
- b) Profesionales. Búsqueda selectiva de candidatos, crean grupos de interés y amplían las redes de contactos profesionales, por ejemplo, LinkedIn y Xing.
- c) Verticales. Búsqueda directa según sector de especialización, por ejemplo, INNOCENTIVE.
- d) Otras. Redes de microblogging o nanoblogging. Publican ofertas laborales de forma gratuita, por ejemplo, Twitter.

Aunque los desarrollos a medida y software especializados en el área de selección de personal son una pieza fundamental para llevar a cabo buenas prácticas y eficientes resultados, internet en general ofrece una serie de herramientas que también colaboran para mejorar los procesos y gestión de candidatos. Entre dichas herramientas destacan:

- Correo electrónico, agenda de contactos, calendarios, etcétera.
- Gestión de proyectos, tareas y gestión del tiempo.
- Creación y/o participación en comunidades virtuales.
- Gestión y creación de grupos de trabajo, debate o distribución de información.

- Manejar cuentas en las diferentes redes sociales como captación de talentos.
- Gestión de candidatos y seguimiento de procesos, entre otras.

Es necesario considerar la relación entre coste y utilidad, pues puede ser crítica. Se pueden generar resultados evaluativos similares por medio de instrumentos más modestos; el uso de tecnología muy sofisticada y cara no se justifica por sí misma, (Blasco, 2004).

#### *d) Los usos de Internet en RSP*

La combinación de la informática y las telecomunicaciones nos ha hecho entrar en la era de la telemática, cuyo principal exponente desde el punto de vista social y tecnológico es internet (Castells, 1997).

Por lo menos se observan tres grandes formas de utilizar internet en los procesos de RSP:

- Como método de reclutamiento.
- Como medio de evaluación de candidatos a distancia.
- Como forma de ejercer el usufructo de los medios de evaluación por parte de los evaluadores.

El uso de internet para el reclutamiento por web es el más extendido en los procesos de RSP. Tanto las web de las propias organizaciones como los portales especializados, se han vuelto más que populares y han cambiado las prácticas sociales de captación de talento, haciendo que el reclutamiento en línea se consolide como el medio de mayor eficacia y eficiencia. Los candidatos distan mucho de ser un grupo homogéneo, por ejemplo, los jóvenes pueden ser más favorecidos por este tipo de reclutamiento en relación con los candidatos más maduros. Por eso tiene que utilizarse de manera estricta (Blasco, 2004).

También hay que considerar que el hábito de utilizar computadoras y otros medios electrónicos no es universal en nuestra sociedad, de manera que se produce una clara partición social a tomar en cuenta durante estos procesos y métodos.

Internet como vehículo para la evaluación psicológica a distancia ha permitido hacer evaluaciones de este tipo con un buen nivel de calidad en las transmisiones. Ya se poseía experiencia en determinadas acciones a distancia, tales como diagnósticos, terapias y controles, sobre todo por medio de circuitos cerrados, básicamente en el campo de la medicina y la asistencia sanitaria en los inicios de la telemedicina. Para los procesos de RSP, internet ha

representado la posibilidad de evaluar a candidatos a cualquier hora y en cualquier lugar del mundo (Blasco, 2004).

Entrevistar a distancia con ayuda de un intermediario tecnológico, como la videoconferencia, presenta muchas ventajas, sobre todo porque es uno de los instrumentos más importantes en los procesos de RSP. Sin embargo, no ha logrado generalizarse, ya que internet no es aún un buen medio para realizarlas, entre otras razones por las actuales limitaciones de transmisión. Las condiciones de todos y cada uno de los elementos que forman la cadena de comunicación son determinantes para la calidad del resultado final (Blasco, 2004).

Otro aspecto relevante que debe considerarse para distinguir el uso de la tecnología en los RSP es, sin duda, la diversidad generacional, que significa la confluencia en una misma organización de personas con diferentes edades, competencias, valores, ideas, aptitudes, maneras y formas de comunicarse y, en consecuencia, con distintas fases de evolución tecnológica, identificando plenamente las generaciones X, los baby boomers, los millennels y la generación z (uso importante de internet) (Cabrera, 2012).

### **Las TIC en los procesos de reclutamiento y selección en las empresas mexicanas**

Es un hecho que actualmente los empleados utilizan cada vez más las redes sociales para conectarse, establecer relaciones e incluso identificar oportunidades de empleo. Estas plataformas también se han convertido en una herramienta útil para los reclutadores, por lo que se espera tener cada vez mayor acceso a la tecnología. Sin duda, los medios sociales están transformando la forma en que la gente encuentra empleo.

Con respecto a la penetración de las redes sociales, la Asociación Mexicana de Internet (AMIPCI, 2014), estimó que 90 % de los usuarios de internet en México usan las redes sociales. La evolución en usuarios de internet pasó de 20.2 millones del año 2006 a 53.9 millones en el 2014; sin embargo, del 2012 al 2013 el incremento fue mayor (13 %) en comparación con el de 2013 a 2014 que solo fue de 5.3 %.

La principal actividad en línea de los usuarios de internet en México, según AMIPCI (2015), fue acceder a las redes sociales (85 %); y en segundo lugar, buscar información (78 %). En materia de ocio, la principal actividad es el uso de redes sociales (83 %), mientras que el interés laboral

mediante las redes sociales solo fue de 18 %, prevaleciendo el envío y la recepción de correos con 65 %.

En México prevalece el uso de las redes sociales; por ejemplo, 9 de cada 10 internautas entran a alguna red, y los que no lo hacen es porque consideran que hay barreras, principalmente falta de privacidad en la información, o porque no les interesa o no le hayan utilidad. Ver tabla 1.

En cuanto a las edades de los usuarios de las redes sociales en México (AMIPCI, 2015), estas son:

EDAD	FACEBOOK	TWITTER	YOU TUBE	GOOGLE+	LINKEDLN
18-24	39 %	48 %	48 %	44 %	26 %
25-34	26 %	26 %	25 %	24 %	31 %
35-44	16 %	14 %	12 %	15 %	21 %
45-54	13 %	8 %	11 %	11 %	15 %
MÁS DE 54	6 %	4 %	4 %	6 %	7 %

Kelly Services México (2014), empresa fundadora de la industria de outsourcing en Recursos Humanos, presentó los resultados del Estudio sobre Redes Sociales y Tecnología 2013, que forman parte del Kelly Global Workforce Index (KGWI) 2013, donde revela que hoy en día los empleados están utilizando cada vez más las redes sociales para conectarse e identificar las oportunidades de empleo.

La búsqueda de empleo en línea en México se ha convertido en una de las 10 actividades más importantes de los internautas, de acuerdo con el estudio sobre Hábitos de los Usuarios de Internet 2013 realizado por la Asociación Mexicana de Internet A.C. (AMIPCI, 2013).

Los resultados de la encuesta en la región de América también muestran que:

- 39 % dijo que ahora es más propenso a buscar empleo en las redes sociales que a través de los métodos tradicionales, como anuncios en los periódicos, bolsas de trabajo por internet o empresas de contratación; 32 % utiliza sus redes sociales a la hora de tomar decisiones sobre su carrera o empleo; 35 % dice que el uso de dispositivos personales, como teléfonos inteligentes, computadoras portátiles y tabletas en el lugar de trabajo es "importante" o "muy importante"; 39 % dice que la capacidad de utilizar el dispositivo que le proporciona el

empleador, tanto para el trabajo como para uso personal, ejerce "fuerte influencia" y "muy fuerte influencia" a la hora de decidir dónde trabajar.

El interés de las Pymes por el reclutamiento online también ha estado incrementándose. Por ejemplo, OCC Mundial, la bolsa de trabajo líder en México, cuenta con más de dos mil clientes clasificados como micros, pequeñas y medianas empresas, que en conjunto ofertaron más de seis mil puestos de trabajo en el 2013.

Los portales de empleo se consideran verdaderas plataformas integradas de gestión de RRHH, tienen una gran aceptación en México, ofrecen un gran volumen de ofertas e incluyen muchos otros servicios como asesoramiento, preparación de entrevistas, enlaces relacionados con el empleo, buscador de ofertas de trabajo por categorías, por sector, por tipo de trabajo o por área geográfica, evaluación de candidatos, etcétera; además, a través de activar los logotipos de las empresas se muestra información relevante acerca de ellas, por lo que se consideran las guías más completas para el e-recruiting, como los llamados career networks que representan la evolución de las bolsas de trabajo electrónicas.

Los websites especializados se dedican exclusivamente a ofrecer servicios de búsqueda y publicación de ofertas de empleo en sectores de determinadas actividades. También existen las empresas virtuales especializadas en selección de personal y consultoría de RRHH, que prestan servicios on-line —algunas tienen la ventaja de ser gratuitas para los candidatos— y las empresas que ya cuentan con sus propias páginas web y tecnología móvil para el acceso al CV. Se utiliza también la videograbación para las entrevistas, la evaluación psicológica de los candidatos y el entrenamiento en línea (Blasco, 2004).

A pesar de las consideraciones anteriores, en nuestro país la mayoría de las empresas (micro y pequeñas) reciben información de los candidatos a través de sus currículos impresos o solicitudes de empleo, archivando documentos que ocupan grandes espacios; los procesos de reclutamiento y selección del personal se realizan cara a cara, los RSP son lentos, implican gastos innecesarios y utilizan los métodos tradicionales para atraer candidatos, realizar entrevistas y aplicar las evaluaciones correspondientes. Otras de las grandes desventajas que se presentan es la falta de conocimiento y el poco acceso a estas herramientas, tanto de los reclutadores como de los propios candidatos para el manejo y gestión de las herramientas tecnológicas aplicadas a los procesos de reclutamiento y selección de su personal, y para la búsqueda de ofertas de empleo.

Las empresas y los profesionales de Recursos Humanos en México se están enfrentando a un cambio irreversible ante internet y las redes sociales como herramienta básica para el RSP. Las redes sociales nos brindan una nueva oportunidad para ofertar el empleo, tanto a nivel nacional como internacional (Blasco, 2004).

### **Conclusión**

En México, los procesos de reclutamiento y selección de personal de manera tradicional siguen teniendo una alta aplicación, sin embargo, ante las grandes ventajas de las redes sociales se requiere utilizar las nuevas herramientas para el RSP, e implementar el e-recruitment, debido a la fuerte competencia para captar los talentos deseados. Las tendencias sociales y demográficas de nuestro país y el mundo están marcando la diferencia en el uso de las herramientas tecnológicas, como es el caso de las generaciones baby-boom y los millenials. Por otro lado, algunos candidatos potenciales no disponen de la tecnología necesaria y otros más no están familiarizados con su uso para estos procedimientos.

## Bibliografía

- AMIPCI (2013-2015). Estudio sobre los hábitos de los usuarios de Internet en México.
- Alcaide, M. y González, M. (1996). Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España. Ediciones Pirámide, España.
- Blasco, D. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 20, Núm. 2161.
- Bretones, D. y Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal. Ediciones Pirámide, España.
- Cabrera, L. (2012). [Recursoshumanos.es/wp-content/uploads/2012/09/empleo-en-las-redes-sociales-.pdf](http://recursoshumanos.es/wp-content/uploads/2012/09/empleo-en-las-redes-sociales-.pdf)
- Castells, M. (1997). La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1., Madrid. Alianza editorial.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. McGraw Hill, México, 9ª ed.
- Giacomelli, R. (2009). Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 4(2): 53-96.
- González, R. (2005). Nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de RRHH. Las TIC como herramienta permanente del capital humano. Ideas propias, España, 1ª ed.
- Hernández, G. (2014). Estudio sobre Redes Sociales y Tecnología 2013. Encuesta anual.
- Kelly Global Workforce Index (KGWI) (2013). CEO de Kelly Services México.
- IPADE Business School (2012). Las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección. México, Universidad Panamericana.
- Rico, Jesús (2015). <http://revistaemprendedor.com.ve/es/reclutamiento-1-0-vs-el-reclutamiento-2-0/>

Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. McGraw Hill, México, 6a ed.