

## Procesos de reclutamiento y las redes sociales

### *Redes de reclutamiento e sociales*

**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

Esta pesquisa tem como objetivo identificar o uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), sistemas de recrutamento e seleção de empresas no México. Os efeitos da globalização exigem a geração de mudanças organizacionais em todas as áreas para enfrentar a concorrência; a revolução digital tem otimizado os processos que garantam o recrutamento, atração e retenção de talentos humanos.

Os fundamentos teóricos ligados à importância dos processos metodológicos para a contratação de pessoas e ferramentas tecnológicas que facilitam em organizações mexicanas, é um novo e desconhecido problema para micro e pequenas empresas, como a maioria realizada processos manuais. Na medida em que automatizam irá garantir a seleção de pessoal qualificado para atingir seus objetivos estratégicos.

**Palavras-chave:** o talento humano, a integração de pessoas, TIC, gestão de negócios.

**Fecha Recepción:** Julio 2015

**Fecha Aceptación:** Diciembre 2015

## Introdução

As empresas enfrentam uma concorrência crescente para atrair e atrair talentos, e, portanto, os profissionais de Recursos Humanos (RH) devem colher os benefícios e as vantagens oferecidas pelas novas tecnologias em matéria de selecção; o seu sucesso depende em grande parte da boa escolha para fazer o capital humano (com habilidades, conhecimentos, habilidades, experiência, habilidades, atitudes, valores, necessidades, disposição, etc.). O processo de recrutamento e selecção (RSP) é uma ferramenta valiosa para conhecer os potenciais candidatos para escolher o talento mais qualificado.

O crescimento da tecnologia, a Internet e outros instrumentos tecnológicos que caem diretamente no campo dos recursos humanos, levou a oportunidades significativas para as empresas a simplificar e tornar os processos de integração de sua equipe mais eficiente. No entanto, neste cenário empresas em México estão enfrentando o desafio de aproveitar a oportunidade para incorporar essas ferramentas para otimizar funções relacionadas com a selecção de seu pessoal.

Neste trabalho, o RSP foi realizada ao longo de décadas em organizações no México e outros países, tendo responsabilidade da área de recursos humanos é descrito. os fundamentos relacionados com as novas tecnologias que estão a moldar a abordagem moderna para fazer a RSP, bem como suas vantagens e desvantagens também expostas; ainda que salientar as oportunidades e desafios em empresas mexicanas para implementar o uso de ferramentas digitais.

## Metodologia

Este estudo é realizado a partir de uma abordagem, documentário, secção transversal descritivo mostrando resultados empíricos de pesquisas realizadas por agências especializadas sobre o uso de ferramentas tecnológicas no recrutamento e selecção de pessoal no México. as principais redes sociais e sua aplicação são descritas, e os aspectos teóricos e práticos são analisados RSP. O principal resultado é que o uso das TIC no RSP apresenta grandes desafios, porque ainda há limitações significativas na sua implementação que afetam o recrutamento de pessoal qualificado, gerando impacto na produtividade organizacional.

## **Revisão da literatura**

### **Recrutamento e selecção de pessoal**

A gestão do sistema de RH em uma empresa é composta dos seguintes processos básicos (Chiavenato, 2011):

1. A colocação de sistema people.- de recrutamento e selecção de pessoal.
2. A aplicação do processo de people.- usado para projetar atividades que as pessoas realizam no negócio, orientar e acompanhar o seu desempenho. Estes incluem o desenho organizacional e concepção do trabalho, análise e descrições de trabalho, orientação de pessoas e avaliação de desempenho.
3. Compensação people.- processo usado para incentivar as pessoas e satisfazer as suas necessidades mais prementes. Ele inclui recompensas, remuneração e benefícios, e os serviços sociais.
4. Desenvolvimento de processo people.- usado para treinar e aumentar o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores. Inclui formação, programas de intercâmbio e desenvolvimento de carreira e programas de comunicação e integração.
5. Manutenção de processos people.- usados para criar ambiental e satisfatória para as actividades de pessoas condições psicológicas. Ele inclui a administração de disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida, e manutenção de relações comerciais.
6. Processo de Avaliação people.- utilizado para acompanhar e monitorar as atividades de pessoas e verificar os resultados. Ele inclui bancos de dados e sistemas de informação de gestão.

Gestão de RH começa precisamente com a tarefa de recrutamento e selecção de pessoal, por isso deve ser eficiente como outros processos dependem das qualificações pessoal recrutado (Bretões e Rodriguez, 2008).

O processo de admissão é encontrar o ajuste entre o que a empresa destina-se eo que as pessoas oferecem. Para este e outros processos, a área de recursos humanos pode suportar técnicas e ferramentas para recrutar, seleccionar, contratar e induzir, formando a equipe.

Recrutamento é o conjunto de procedimentos que tendem a atrair qualificado e capaz de ocupar cargos dentro da organização (bretões e Rodriguez, 2008) potenciais candidatos.

A necessidade de atrair novos recursos humanos tem diferentes causas e razões, por exemplo, a expansão da empresa, criando novos postos de trabalho, promoções internas e assim por diante. Para recrutar pessoal deve seguir alguns passos: 1) identificar o lugar vago, 2) determinar as fontes de recrutamento, 3) escolher os meios para trazer candidatos e 4) para determinar quando o candidato requer o cargo (Chiavenato, 2011).

***a) Fontes e meios de recrutamento***

As fontes são os canais através dos quais a empresa pode estocar candidatos para preencher um trabalho específico, estes podem ser internas ou externas.

Em pequenas e médias empresas, é comum recorrer à família e recomendado. Externamente, a empresa utiliza agências de colocação, associações profissionais e de trabalho, trabalho, internet e outras ferramentas tecnológicas.

Os meios de comunicação são utilizados para divulgar uma vaga: imprensa, rádio e televisão e mídia digital.

***b) Efeitos de recrutamento***

Determinar as necessidades presentes e futuras da equipe, b) fornecer um número suficiente de pessoal qualificado a um custo mínimo, c) aumentar o sucesso do processo de seleção, d) redução da taxa de pessoal rotatividade na organização e) melhorar a eficiência da empresa a curto e longo prazo.

***c) O processo de recrutamento e seleção de pessoal***

Para iniciar o processo, o recrutador identifica as vagas que existem ou existirão na empresa, e também leva em conta a análise de trabalho. -se o recrutamento gera uma série de sistemas de informação, fornecendo dados sobre o conhecimento ea capacidade possuída por cada pessoa que faz parte da organização, permitindo decisões estratégicas (Werther e Davis, 2008).

A seleção de pessoal é uma das principais funções: "A seleção é o processo pelo qual uma organização optar, a partir de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor cumpre os critérios para a posição disponível, considerando as condições de mercado atuais recursos humanos "(Werther e Davis, 2008).

O processo de seleção beneficia uma empresa por ter menos volume de negócios, menos absenteísmo e maior estado de espírito, enquanto a pessoa tem maior satisfação no trabalho. Suas etapas são: a) avaliação do currículo, b) avaliação dos candidatos, c) entrevista, d) Os exames psicológicos e de saúde, e) a avaliação geral e f) escolha de um candidato adequado (Werther e Davis, 2008). Esta função pode ser realizada pela mesma empresa ou contratar serviços de outsourcing.

A localização de candidatos dentro da organização é feito pelos instrumentos usuais de comunicação interna: boletins de notícias, quadro de avisos, chefes imediatos, recomendações, etc., ou por métodos mais atuais, tais como bancos de dados de computador, internet, extranet, e assim por diante. Para a busca externa estão disponíveis os meios habituais e novos recursos tecnológicos.

### **As redes sociais no recrutamento e seleção de pessoal**

Em um ambiente competitivo como o atual que diz que há uma escassez de seleção de talentos processos que estão evoluindo e incorporando entre suas ferramentas o uso de novas tecnologias de informação e comunicação, assim, resultando no e-recruitment, que é concebido como o sistema de recrutamento e seleção de talentos através de internet que permite a otimização de processos. Portanto, as empresas devem estar conscientes dos avanços tecnológicos, a fim de colher seus benefícios (Gonzalez, 2005).

Entre as inovações mais comumente utilizados nestes processos que são: detecção de necessidades de formação, gestores de tarefas, mídia, mídia on-line para entrevistas, plataformas de gerenciamento de candidatos, software de colaboração, entre outros. Hoje, o uso de redes sociais como ferramentas de recrutamento e seleção, não só representa uma nova alternativa para atrair pessoal, mas uma estratégia de negócios cuja redução de custos é a principal vantagem para as micro e pequenas empresas ( Gonzalez, 2005).

Os profissionais de RH estão se adaptando ao uso de redes sociais como uma ferramenta no processo de recrutamento, uma vez que sugere que as empresas estão exigindo posições onde o ocupante precisa de um nível mais elevado de conhecimentos e competências na passado. Por conseguinte, a diferença entre a oferta ea procura de trabalho é cada vez mais complicada. Processos atrair talentos têm várias implicações e recrutadores precisam usar ferramentas mais

profissionais e inovadoras que lhes permitam identificar as habilidades exigidas pela organização. Em um estudo realizado pela Deloitte (2009), identificou-se que 23% das empresas já estavam usando a mídia social em seu processo de recrutamento e seleção (IPADE, 2012).

De acordo com um estudo MediaBistro (2014), o número de usuários de redes sociais no mundo são:

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 do uso das TIC na RSP*** (Giacomelli, 2009)

- Identificar tecnologia e / ou sistemas utilizados para o recrutamento e selecção de pessoal informação.
- Avaliar as vantagens e desvantagens do uso da tecnologia da informação na RSP.
- Soluções descobrir através de redes sociais que estão implementando as empresas a reduzir tempo e custo na equipe RSP.
- Analisar o custo-benefício do uso de tecnologia da informação no processo de recrutamento e selecção empresas.
- Atrair e reter capital humano imediatamente e de forma eficaz.
- Ativar o trabalho através de novas plataformas tecnológicas.
- Propagar o uso dos meios de comunicação social na comunidade e no local de trabalho, proporcionando novas oportunidades para o desenvolvimento.

**b) Vantagens e desvantagens do uso de redes sociais (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.	

Neste contexto, a possibilidade de usar estas ferramentas tecnológicas como uma alternativa aos métodos tradicionais para recrutar talento, contanto que é conveniente para a companhia particular abre, equilibrar as suas vantagens e desvantagens. Práticas RSP incluem: a) o uso de recursos do computador para a avaliação dos candidatos, b) a utilização da Internet em diferentes estágios de RSP e c) a utilização da videoconferência para entrevistas de RSP.

### *c) Ferramentas e-recruitment*

Com o advento das redes sociais a partir de 2003, verifica-se um novo cenário para a função de RH, permitindo a entrada ao recrutamento chamada 2.0, forma inovadora de encontrar candidatos através de redes sociais; na área de abrangência internacional, existem alguns trabalhos, que está disponível em países como México, Equador, Colômbia, Chile, entre outros; acoplado com o LinkedIn bem conhecido, conhecido como a rede de maior profissional do mundo. Enquanto isso, a rede é uma das fontes de recrutamento mais crescimento, expansão e aceitação na sociedade, através de redes sociais para negócios (Rico, 2015).

A conta de RSP em tecnologia com várias ferramentas: os motores de busca, portais, páginas específicas, placas do trabalho, etc., para que as organizações terão de escolher os meios adequados às suas necessidades e seus potenciais candidatos para capturar o mais competente de acordo com o perfil exigido e alcançar os objetivos da empresa (González, 2005).

### **Mídia Recrutamento**

**Até meados dos anos noventa:** imprensa, universidades, consultores, CV direta, agências de emprego públicas, agências de trabalho temporário (ETT), entre outros.

**Hoje: portais de emprego.** Eles são mais comumente usados e são consideradas como generalista e quantitativa, eles também são chamados de canteiros. Infoempleo.com

(Infojobs.net) é o mais amplamente aceito. **Profissionais de redes sociais.** Eles são qualitativa e são utilizados principalmente para perfis e formação altamente especializados. Outras redes sociais. Facebook e Twitter (Gonzalez, 2005).

As redes sociais são os serviços oferecidos através da Internet e permitir que os usuários para gerar um perfil público com informações pessoais; Eles fornecem ferramentas para interagir com outros usuários e encontrá-los em função das características publicados em seus perfis.

Classificação:

- a) Generalistas. Seu principal objetivo é facilitar e melhorar as relações pessoais entre os usuários. Disponível para usuários com uma plataforma abrangente.
- b) Profissional. busca seletiva para os candidatos, grupos de interesse criar e expandir as redes de contatos profissionais, por exemplo, LinkedIn e Xing.
- c) Vertical. Pesquisa directa pelo sector especializado, por exemplo, a InnoCentive.
- d) Outros. Redes de microblogging ou nanoblogging. Publicar ofertas de trabalho para livre, por exemplo, Twitter.

Embora o desenvolvimento personalizado e software especializada na área de recrutamento são uma peça fundamental para realizar boas práticas e resultados eficientes, a Internet geralmente fornece uma série de ferramentas que também trabalham para melhorar os processos e os candidatos de gestão. Essas ferramentas incluem:

- E-mail, calendário, contatos, calendários, e assim por diante.
- O gerenciamento de projetos, tarefas e gestão do tempo.
- Criação e / ou participação em comunidades virtuais.
- Gestão e criação de grupos de trabalho, discussão ou distribuição de informação.
- Gerenciar contas em diferentes redes sociais, tais como aquisição de talentos.
- Gerenciamento de leads e acompanhamento de processos, entre outros.

É necessário considerar a relação entre custo e utilidade, pode ser crítico. Você pode gerar os resultados da avaliação semelhantes através de instrumentos mais modestas; o uso de tecnologia muito sofisticada e cara, não se justifica por si só, (Blasco, 2004).

***d) Usa a Internet RSP***

A combinação de computação e telecomunicações tornou-nos para a era da telemática, cujo principal expoente da socialmente e tecnologicamente é internet (Castells, 1997).

Pelo menos três maneiras principais de usar processos RSP internet são observados:

- Como um método de recrutamento.
- Como forma de avaliar os candidatos de distância.
- Como uma forma de exercício do usufruto dos meios de avaliação por avaliadores.

O uso de Internet para o recrutamento web é a mais difundida nos processos de RSP. Tanto a web das organizações e portais especializados, se tornaram mais populares e mudaram as práticas sociais de atrair talentos, tornando o recrutamento on-line consolidar como um meio de forma mais eficaz e eficiente. Os candidatos são longe de ser um, por exemplo, os jovens podem ser mais favorecido por este tipo de recrutamento em relação ao grupo homogêneo candidatos mais maduros. Por isso, deve ser usado estritamente (Blasco, 2004).

Considere também que o hábito de usar computadores e outros meios eletrônicos não é universal em nossa sociedade, de modo que uma partição sociais clara a considerar durante estes processos e métodos ocorre.

Internet como um veículo para a distância avaliação psicológica tem permitido para tais avaliações com um bom nível de transmissões de qualidade. Ele já tinha experiência em certas ações remotas, tais como diagnóstico, terapia e acompanhamento, especialmente por meio fechado, principalmente no campo da medicina e da saúde nos circuitos de telemedicina início. Processos para RSP, a Internet tem representado a possibilidade de avaliar os candidatos a qualquer momento e em qualquer lugar no mundo (Blasco, 2004).

Entrevistar distância usando um intermediário tecnológico, como a videoconferência, tem muitas vantagens, especialmente porque é uma das ferramentas mais importantes no processo de RSP. No entanto, ele não foi capaz de generalizar, porque a Internet não é uma boa maneira de realizar, entre outras razões para as restrições de transmissão atuais. As condições de cada um e todos os elementos que formam a cadeia de comunicação são determinantes para a qualidade do resultado final (Blasco, 2004).

Outro aspecto importante a ser considerado para distinguir o uso da tecnologia na RSP é a diversidade, sem dúvida, geracional, o que significa confluência na mesma organização de pessoas com diferentes idades, habilidades, valores, ideias, atitudes, modos e formas para se comunicar e, conseqüentemente, com diferentes estágios de evolução tecnológica, identificando totalmente a geração X, os baby boomers, os millennels geração e z (uso importante da internet) (Cabrera, 2012).

### **TIC nos processos de recrutamento e seleção em empresas mexicanas**

É um facto que os funcionários atuais estão cada vez mais usando as redes sociais para se conectar, construir relacionamentos e até mesmo identificar as oportunidades de emprego. Estas plataformas tornaram-se também uma ferramenta útil para os recrutadores, por isso é esperado para ter maior acesso à tecnologia. Sem dúvida, as mídias sociais estão transformando a forma como as pessoas a encontrar emprego.

No que diz respeito à penetração das redes sociais, a Associação Mexicana de Internet (AMIPCI, 2014) estimou que 90% dos usuários de internet usam redes sociais no México. A evolução dos usuários da Internet aumentou de 20,2 milhões no ano de 2006 para 53,9 milhões em 2014; no entanto, 2012-2013 o aumento foi maior (13%) em comparação com 2013 a 2014 foi de apenas 5,3%.

A principal atividade on-line dos usuários da Internet no México, de acordo AMIPCI (2015), foi o acesso a redes sociais (85%); e em segundo lugar, a busca de informações (78%). Em termos de entretenimento, a atividade principal é o uso de redes sociais (83%), enquanto a participação de trabalho através de redes sociais sozinho foi de 18%, o que está enviando e recebendo e-mails com 65%.

No México, prevalece o uso de redes sociais; por exemplo, 9 em cada 10 utilizadores da Internet entrar em uma rede, e aqueles que não o fazem é porque eles acreditam que existem barreiras, principalmente, falta de privacidade nas informações ou porque eles não estão interessados ou não usá-lo. Ver Tabela 1.

Quanto à idade dos utilizadores de redes sociais no México (AMIPCI, 2015), que são:

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), fundador da empresa da indústria de terceirização na área de Recursos Humanos, apresentou os resultados do estudo sobre Redes Sociais e Tecnologia 2013, que fazem parte do Índice Global Workforce Kelly (KGWI) 2013, o que revela que os trabalhadores de hoje estão usando cada vez mais redes sociais para se conectar e identificar as oportunidades de emprego.

A procura de emprego on-line no México tornou-se uma das 10 mais importantes atividades de usuários de Internet, de acordo com os hábitos de estudo dos usuários da Internet 2013 pela Associação aC mexicana Internet (AMIPCI, 2013).

Os resultados da pesquisa no latim também mostram que:

- 39 % Ele disse que é agora mais provável para procurar emprego nas redes sociais através de métodos tradicionais, como anúncios de jornal, placas de emprego on-line e empresas de recrutamento; 32% usam suas redes sociais na tomada de decisões sobre sua carreira ou emprego; 35% dizem que o uso de dispositivos pessoais, como telefones inteligentes, laptops e tablets no local de trabalho é "importante" ou "muito importante"; 39% dizem que a capacidade de usar o dispositivo que fornece o empregador, tanto para uso profissional e pessoal, exercem "forte influência" e "influência muito forte" ao decidir onde trabalhar.

O interesse das PME para o recrutamento on-line também tem vindo a aumentar. Por exemplo, a Copa do Mundo trabalho saco de líder no México, OCC tem mais de dois mil clientes classificados como micro, pequenas e médias empresas, que juntas lance mais de seis mil postos de trabalho em 2013.

portais de emprego são consideradas verdadeiras plataformas de gestão de RH integrados são amplamente aceitos no México, fornecer um grande volume de negócios e incluem muitos outros serviços como aconselhamento, preparação para entrevistas, links relacionados ao trabalho, procura de emprego por categoria, por sector, por tipo de negócio ou área geográfica, avaliação de candidatos, e assim por diante; Além disso, através ativando os logotipos das empresas informações relevantes são exibidas sobre eles, então eles são considerados os guias mais abrangentes para e-recrutamento, como os chamados redes de carreira que representam a evolução das trocas de trabalho electrónicos.

Sites especializados são dedicados exclusivamente ao fornecimento de serviços de pesquisa e trabalhos de publicação em determinados sectores de actividades. Há também empresas virtuais especializada em recrutamento e consultoria de RH, oferecendo serviços on-line -alguns têm a vantagem de ser livre para os candidatos-e as empresas que já têm seus próprios sites e tecnologia móvel para o acesso o CV. videotaping para entrevistas também é usada avaliação psicológica de candidatos e formação on-line (Blasco, 2004).

Apesar do exposto, no nosso país a maioria das empresas (micro e pequenas) receber informação dos candidatos através de seus currículos impressos ou pedidos de emprego, a apresentação de documentos ocupam grandes espaços; o recrutamento e seleção são feitas face a face, o RSP são lentos, envolvem gastos desnecessários e usar métodos tradicionais para atrair candidatos, realizar entrevistas e aplicar as avaliações correspondentes. Outros grandes desvantagens apresentadas é a falta de conhecimento e falta de acesso a estas ferramentas, ambos os recrutadores e os próprios candidatos para o tratamento e gestão de ferramentas tecnológicas aplicadas ao recrutamento e selecção de pessoal e para procurar emprego.

As empresas e os profissionais de RH no México estão enfrentando uma mudança irreversível para a Internet e as redes sociais como uma ferramenta básica para a RSP. As redes sociais nos dar uma nova oportunidade de oferecer emprego, tanto a nível nacional e internacional (Blasco, 2004).

## **Conclusão**

No México, o recrutamento e seleção de pessoal, tradicionalmente, continuam a ter uma aplicação de alta, no entanto, antes das grandes vantagens das redes sociais é necessário para usar novas ferramentas para RSP, e implementar o e-recruitment porque uma forte concorrência para captar os talentos desejados. As tendências sociais e demográficas em nosso país e do mundo estão fazendo a diferença no uso de ferramentas tecnológicas, como as gerações do baby boom e millenials. Por outro lado, alguns candidatos potenciais não têm a tecnologia necessária e outros não estão familiarizados com o seu uso para esses procedimentos.

## **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://revistaempreendedor.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.