



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BÁRBULA



**LA EVOLUCIÓN DE LOS MÉTODOS TRADICIONALES DE RECLUTAMIENTO  
MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS REDES SOCIALES**

**Autor:**  
Arráez, José  
22.410.949

## ACTA

Conforme a la designación del Consejo de la Escuela de Relaciones Industriales, en su Sesión Ordinaria N° 702, celebrada el día 21.03.2024, como **COMISIÓN REVISORA DE LOS RECAUDOS DENOMINADOS A ESTE EFECTO "ARTÍCULO CIENTÍFICO" COMO CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**; y, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Gaceta 548 y el artículo 4 modificado por el Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en su Sesión Ordinaria No. 1351 de fecha 28/06/2018.

La comisión designada a los fines pertinentes, *solo se circunscribe al trámite administrativo de revisar el cumplimiento de los recaudos señalados en la normativa mencionada, más no se compromete con el contenido descrito en el documento, respetando la revisión de los árbitros que aprobaron su publicación.*

### RECAUDOS:

**Título del Artículo Científico:** "LA EVALUACIÓN DE LOS MÉTODOS TRADICIONALES DE RECLUTAMIENTO MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS REDES"

**Constancia:** N° 2024- 004 DIPI

**Datos de la Revista:** Revista de Investigación Estudiantil TALENTO FaCES

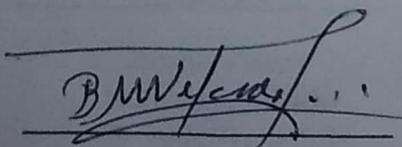
**Datos de publicación:** Volumen 4 año 2024 – ISSN N° 1856-7177

**Nombre / Apellido:** Arráez José

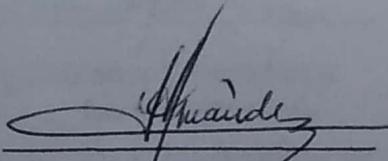
**Cedula de Identidad N°:** 22.410.949

En este sentido, se considera que el bachiller arriba mencionado **CUMPLE** con lo indicado en la normativa como **CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**.

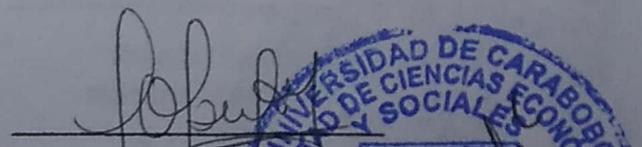
Firman la Comisión Revisora, a los 29 días del mes de abril del 2024:



Bruno Valera  
Nombre/Apellido  
CI: 7575154



Gladys Y. Hernández  
Nombre/Apellido  
CI: 7.174.605



Thania Oberto  
Nombre/Apellido  
CI: 7100050

## ACTA

Conforme a la designación del Consejo de la Escuela de Relaciones Industriales, en su Sesión Ordinaria N° 702, celebrada el día 21.03.2024, como **COMISIÓN REVISORA DE LOS RECAUDOS DENOMINADOS A ESTE EFECTO "ARTÍCULO CIENTÍFICO" COMO CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**; y, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Gaceta 548 y el artículo 4 modificado por el Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en su Sesión Ordinaria No. 1351 de fecha 28/06/2018.

**Título del Artículo Científico:**

**Constancia:** N° 2024- 004 DIPI

**Datos de la Revista:** Revista de Investigación Estudiantil TALENTO FaCES

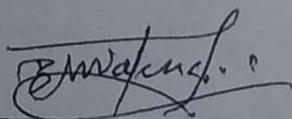
**Datos de publicación:** Volumen 4 año 2024 – ISSN N° 1856-7177

**Nombre / Apellido:** Arráez José

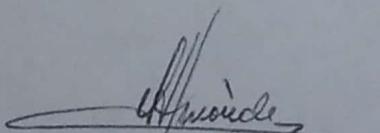
**Cedula de Identidad N°:** 22.410.949

La comisión designada a los fines pertinentes, *solo se circunscribe al trámite administrativo de revisar el cumplimiento de los recaudos señalados en la normativa mencionada, más no se compromete con el contenido descrito en el documento, respetando la revisión de los árbitros que aprobaron su publicación.* En este sentido, se considera que la bachiller arriba mencionado **CUMPLE** con lo indicado en la normativa como **CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO.**

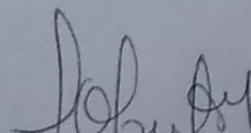
Firman la Comisión Revisora, a los 29 días del mes de abril de 2024:



Bruno Valera  
Nombre/Apellido  
CI: 7575151



Gladys Y. Hernández  
Nombre/Apellido  
CI: 7.174.605



Thania Oberto  
Nombre/Apellido  
CI: 71000



## **LA EVOLUCIÓN DE LOS MÉTODOS TRADICIONALES DE RECLUTAMIENTO MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS REDES SOCIALES**

Autor: José Daniel Arráez Silva  
Estudiante de la Escuela de Relaciones Industriales  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
josed.arráezri@gmail.com

### **RESUMEN**

La evolución de las redes sociales ha permitido agilizar y cambiar metodologías, y aplicar herramientas novedosas que ayuden a las organizaciones a optimizar sus tareas diarias, es por ello, que el presente artículo busca evidenciar como el implementar dichas plataformas ayuda en procesos de reclutamiento de talento humano, para ello, la presente se soportará mediante referencias bibliográficas, siendo una investigación netamente bibliográfica. Igualmente, se disgregará en tres secciones de importancia: En primera instancia; analizar la evolución que han sufrido los métodos tradicionales de reclutamiento de personal; pasando a, describir los métodos de reclutamiento y su emigración a las redes sociales; finalizando en, identificar las herramientas proporcionada por las redes que se emplean en el reclutamiento del personal. Ya para cerrar, se concluye que las empresas se benefician de atraer talento humano a través de las redes, ya que, obtienen una ventaja competitiva sobre las demás compañías ya que les permite ahorrar en los costos que implica los métodos tradicionales y permite el agilizar dichos procesos.

**Palabras clave:** Reclutamiento, redes sociales, talento humano, implementación

## **1. Introducción**

Las organizaciones se han tenido que enfrentar a costosos procesos de capacitación y reclutamiento, que no permiten la flexibilización, que se busca dentro del área digital, perdiendo tiempo y recursos. Es por ello, que muchas se han empezado a refugiar en las herramientas que están ofreciendo las redes sociales, en función a los procesos de reclutamiento de talento humano para la empresa, lo que ha permitido al aspirante al puesto laboral, crear perfiles con información exacta para la organización, al igual que permite, crear anuncios acertados a través de las redes, que ayuden hacer un ahorro en recursos financieros y humano.

En este sentido, las redes sociales ofrecen un acceso ilimitado a la información de las organizaciones durante sus campañas de captación de personal, pudiendo compartir los requerimientos exigidos por parte de la compañía, la cultura de la organización y la opinión de otros empleados, con la intención de que el aspirante tenga conocimiento sobre los beneficios prestados, turnos de trabajo disponible y remuneración establecida.

Igualmente, la implementación de las redes sociales, puede captar una mayor cantidad de candidatos capacitados a optar por algún puesto de trabajo. Esta nueva realidad no solo plantea ventajas para el departamento de Recursos Humanos, sino también, representa la aparición de inconvenientes que deben ser considerados para las organizaciones, como lo es: la exclusión por orientación sexual, discriminación por edad o por etnia, estafas, entre otros, siendo esto uno de los principales retos que existen en las redes sociales y que las organizaciones deben de evitar para hallar el éxito en los procesos de reclutamiento.

## 2. El reclutamiento de talento humano

El reclutamiento de talento humano, o de personal dentro de las organizaciones, es el conjunto de actividades, procesos y estrategias que permitan llevar a cabo el atraer, evaluar y seleccionar candidatos idóneos para puestos de trabajos o para que obtenga cierta posición dentro de las compañías que abre dicho proceso. Su objetivo parte en el identificar y atraer profesionales que posean habilidades, competencias y conocimientos que vayan a la par con las exigencias de la empresa, centrándose en la búsqueda activa de individuos, evaluar perfiles y seleccionar los más apropiados a lo que se desea.

En este sentido, (Oscar Pérez, 2019), describe a los procesos de reclutamiento de talento humano como:

La búsqueda de candidatos para entrevistar y contratar con el fin de cubrir puestos vacantes dentro de una empresa. El proceso de reclutamiento consiste básicamente en buscar las piezas de rompecabezas correctas para la empresa a través de esfuerzos como publicaciones en línea, eventos, redes sociales, boca a boca y más. (p.1)

Así pues, los procesos de reclutamiento, son actividades que se centra en la búsqueda activa de candidatos que cumplan con un perfil determinado, el cual se puede distribuir a través de medios impresos, como lo son el periódico o revistas, llevados a cabos por el departamento de recursos humanos de la empresa. Del mismo modo, el reclutamiento puede dividirse entre distintos tipos partiendo de las características que posea el proceso, y que en función a (Cera Clara, 2021,1) estos pueden ser: “Reclutamiento externo, si se busca el candidato ideal fuera de la plantilla de la empresa. Reclutamiento interno, si se propone un cambio de funciones o jerarquía a una persona que ya forma parte de la plantilla de la empresa”.

Otro punto de importancias, son las actividades que se deben de tener en cuenta al momento de realizar un proceso de reclutamiento de talento humano, dentro de las organizaciones, ya que, esta parte desde el análisis del vacante y los requisitos que este conlleva, la publicidad que se le va a dar, la atracción de candidatos interesados en el puesto laboral, la gestión y el escrutinio, hasta llegar a la selección del candidato. (Ver tabla 1)

**Tabla 1***Actividades dentro del proceso de reclutamiento*

Actividades realizadas en el proceso de reclutamiento de personal	Análisis de vacantes y requisitos laborales dentro de la organización
	Publicidad sobre el vacante a través de varios canales como periódicos, web para el reclutamiento, medios de comunicación, publicaciones periódicas, LinkedIn, etc.
	Atracción de candidatos interesados para completar sus solicitudes para los trabajos que se ofrecen.
	Gestión de la respuesta de los candidatos interesados
	Escrutinio de solicitudes presentadas
	Selección de candidatos

Fuente: Factorial (2023)

Sin embargo, se debe tomar en cuenta, que las distintas formas y estrategias para conseguir atraer a los candidatos idóneos al puesto, han ido cambiando conforme que las sociedades y las tecnologías avanzan, dando paso a nuevos métodos que no dejan de buscar el principal objetivo, que es el de poder encontrar a personas capacitadas que ocupen un determinado puesto de trabajo. Igualmente, dentro de estos procesos hallamos diversos métodos que han ayudado al éxito del reclutamiento, que han ido siendo reemplazadas, por herramientas, que permiten el ahorro de recursos financieros y humanos.

### **3. Medios del reclutamiento de talento humano**

Los medios de reclutamiento de talento humano, o de personal dentro de las organizaciones, no es más, que herramientas y canales que se utilizan para realizar la búsqueda y atraer los candidatos idóneos para ocupar el puesto laboral, pueden ser tanto internos como externos y tiene como propósito asegurar la incorporación de profesionales que estén capacitados y se ajusten a los requisitos que la empresa establezca.

Estos medios van desde publicaciones de vacantes en medios digitales o impresos, búsquedas directas o headhunting en el cual consiste en identificar y contratar a profesionales capacitados, herramienta que se considera para altos puestos, como la gerencia, programas de empleos, ferias eventos de empleos, programas de pasantías y prácticas profesionales o redes de contacto o networking.

Según (Vlex, 2009, 1), los medios de reclutamientos son: “son las fuentes de las que se vale una organización para enviar un mensaje que interese y atraiga a los candidatos que cubran sus requerimientos de personal”. En igual forma, y bien se menciona al inicio de este punto, los medios de reclutamiento pueden ser internos, es decir, ascensos, transferencias, referencias, entre otros, o pueden ser externos como los anuncios en medios convencionales, internet o redes sociales, recomendaciones, ferias de trabajo entre otros. Recordemos, del mismo modo, que un proceso de reclutamiento interno es a través de la plantilla de trabajadores ya establecida en la organización y la externa es buscar candidatos óptimos al puesto de trabajo. (ver tabla 2)

**Tabla 2**

*Medios de reclutamiento, ventajas y desventajas*

	Medios	Ventajas	Desventajas
Interno	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ascensos.</li> <li>2. Transferencias de un trabajador de un área laboral a otro.</li> <li>3. Referencias.</li> <li>4. Programas de carreras</li> <li>5. Recontratación</li> <li>6. Referencias sindicales</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos costo.</li> <li>• Mayor motivación</li> <li>• Procesos rápidos y seguros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opciones limitadas</li> <li>• Posible pérdida de un buen empleado</li> <li>• Riesgos de obtener malos resultados</li> </ul>
Externo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anuncios en medios convencionales.</li> <li>2. Internet y redes sociales.</li> <li>3. Ferias de trabajos.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más opciones para elegir</li> <li>• Atracción de nuevos talentos</li> <li>• No se requiere inversión en capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costos un tanto elevados.</li> <li>• Tiempo</li> <li>• Posibles tensiones internas</li> <li>• Procesos de reincorporación.</li> </ul>

Fuente: Alejandro Arzate (2022)

#### 4. Las redes sociales

Las redes sociales son sitios o aplicaciones en espacios virtuales destinadas a procesos profesionales o para generar relaciones personales, permitiendo el intercambio de información en tiempo real. Son plataformas de comunicación, que ayudan a conectar a un grupo de personas, mediante el intercambio de información, la cual se divide en redes sociales horizontales las cuales no poseen un eje temático determinado, y las verticales, que reúnen ideas o intereses en común.

En este orden de ideas, (Author Guest, 2019) describe a las redes sociales como:

Un conjunto de personas que tienen vínculos entre sí, sea por temas comerciales, amistad, trabajo, parentesco, etc. Las “redes sociales” como nosotros las conocemos, permitieron que esos conjuntos de personas se encontraran en un entorno virtual, convirtiéndose en sitios web conformados por comunidades de personas que tienen cosas en común. Y es que, en sus comienzos, los sitios web solo permitían una comunicación unidireccional y muy poca interacción. Hoy, las redes sociales le dan el protagonismo a los usuarios y a las comunidades que estos conforman. (p.2)

Remarcando, de esta forma, que las redes sociales, es un lugar dentro de la virtualidad, donde se reúne un cumulo de personas, con el afán de intercambiar ideas o información que sea de su interés, a través de plataformas que permitan la comunicación entre varios usuarios. Otra definición, nos la proporciona (Harold Herrera, 2012, 123) el cual menciona que es un: “espacio creado virtualmente para facilitar la interacción entre personas”, es decir, que ayuda a una comunidad a estar en contacto, a transmitir ideas, información y a generar interacción con organizaciones que lleguen a traducirse en ventas.

Otro punto a resaltar, son los diferentes usos que se le pueden dar a las redes sociales, la cual vas desde: el uso personal, que están basadas en conexiones individuales en función a intereses personales, el uso de entretenimiento, cuya función es el de compartir contenido de interés o de valor, el uso profesional, utilizadas para realizar networking y procesos de reclutamiento, o hacer uso de redes sociales de nichos, las cuales están enfocadas en personas con intereses similares. (Enric Llonch, 2021, 2)

En este sentido, las redes sociales, son plataformas versátiles, que permiten al usuario poder realizar distintas tareas, agilizando procesos, y ahorrando costos, esto, para las empresas, es una ventaja enorme, que ya representa el poder resaltar, crear y tener un vínculo con su comunidad, traducándose al final en procesos de ventas, que les permita crecer a lo largo de los años dentro de un mercado muy cambiante y exigente.

### **5. Uso de las redes sociales en la organización**

La creación e impulso que ha evidenciado la sociedad, ante el fenómeno de las redes sociales, es por la facilidad que estas brindan al momento de distribuir información ante una comunidad con intereses similares, ventaja, que destaca las organizaciones actualmente, convirtiéndolas en herramientas de utilidad para procesos de mercadeo, ventas, e incluso para los procesos de reclutamiento de talento humano a través de diversas plataformas, un ejemplo LinkedIn. En este sentido, (ESIC Business & Marketing School, 2018,1) menciona que: las Redes Sociales se han convertido en un elemento fundamental en las organizaciones, tanto para su funcionamiento operativo como para construir su identidad y cultura.

Las redes sociales se han convertidos en herramientas fundamentales, para procesos complejos, que en tiempos pasados, han tomado presupuesto elevados con poco margen de éxito, siendo plataformas relevantes no solo para procesos externos de la empresa, sino para procesos internos, agilizando los procesos y actividades cotidianas que se llevan a cabo en estas, otorgándoles a sus miembros corporativos otro tipo de conexión, con el fin de entender el, porque y el para que se hacen las cosas.

Para las organizaciones del siglo XXI, las redes sociales se han convertido en herramientas indispensables para generar valor agregado de importancia, tanto interna o externamente, teniendo un desarrollo significativo en estrategias comerciales, posicionamiento de marca, publicidad y ventas, además, en el reclutamiento de talento humano para la empresa. (Denises Ahumada; Andrés Cesme; Washington Santillán,2020). Sin duda alguna, las redes son plataformas idóneas, aprovechas por el mundo corporativa, con el fin de garantizar éxito en futuros cercanos.

## 6. Las redes sociales como herramienta para el reclutamiento

Es evidente, que las redes sociales, se han vuelto plataformas indispensables para todo tipo de organizaciones, ya que permite el agilizar procesos, que en tiempos pasados eran demandantes, pocos flexibles, además de costosos, son herramientas que permiten estar a la par a la competencia y establecer posicionamiento entre un nicho de mercado, e igualmente, son de importancia dentro del proceso de reclutamiento de talento humano en las empresas, ya que, proporcionan publicaciones de forma gratuita y la búsqueda, evaluación e interacción con candidatos, filtrando información segundo lo exigido por la gerencia al departamento de recursos humanos.

Partiendo de lo anterior, para (Monique Queiróz; Nathalia Sanches, 2019), quienes mencionan, que:

Paralelamente a las tecnologías, han surgido las redes sociales, donde es posible tomar conciencia de la vida personal de las personas en tiempo real; *Twitter, Instagram, Facebook*, difícilmente se puede encontrar a alguien que no tenga al menos una de estas redes sociales en estos días. Debido a esto, es común que en los procesos de selección se utilicen redes para dibujar un perfil personal del candidato según sus puestos, siendo un criterio de exclusión de candidatos. (p.472)

Vislumbrando que las redes son herramientas que permiten darle un rostro y una personalidad al candidato que se está evaluando y hacer un análisis preliminar, y de esta forma evitar las estafas o la mala elección para un puesto laboral en especial, ahorrando tiempo y dinero a la empresa, del mismo modo, (Rita Pedroso, 2016), hace mención de que:

El éxito de este método está intrínsecamente relacionado con el hecho de que las empresas pueden llegar a un grupo más grande de candidatos con potencial, ya que las restricciones geográficas son menos significativas, es decir, las personas pueden ser contactadas por empresas de cualquier parte del mundo, así como pueden solicitar empleo de cualquier área del mundo. (p.25)

Notando, que otra de las ventajas de las redes sociales, como herramienta para los procesos de reclutamiento, es el alto alcance, el no tener fronteras o limitaciones geográficas, permite tener una amplia cartera de opciones, de donde se

puede escoger un individuo, que demuestre a través de sus perfiles la capacidad que posee para un cargo laboral en concreto, en este sentido, una de las tantas redes que podemos mencionar, es LinkedIn, una red social profesional, cuya función principal es establecer conexión laborales y comerciales, en donde se puede crear perfiles profesionales al estilo de un CV, conectar con colegas o buscar oportunidades laborales.

En este orden de ideas, LinkedIn es sinónimo de búsquedas profesionales, siendo una herramienta de reclutamiento, a través de la cual la información de cada candidato, presenta un engranaje que permita definir un currículum, capaz de delatar el talento requerido para cumplir con lo solicitado por la empresa, (Aymara Duran, 2013), del mismo modo, existe otras redes sociales, que si bien su función principal no es la parte laboral, también permite darle un rostro al candidato, en ejemplo, tenemos Facebook o Twitter.

## **Reflexión**

El reclutamiento ha presentado un cambio significativo en lo referido al ámbito laboral, debido a que antes el proceso de reclutamiento era muy limitado en términos de distancia y canales de difusión, siendo solo mediante anuncios de periódico, panfletos o en revistas. Sin embargo, con la irrupción y la implementación de las redes sociales, las organizaciones lograron tener acceso a un mercado laboral más extenso y diverso con lo que respecta al recurso humano.

Las redes sociales han reconvertido la conexión entre la empresa y los candidatos, han revolucionado la búsqueda de personal, y también, han ofrecido la oportunidad de conocer aún más al postulante por medio de la revisión de sus perfiles, dando la ventaja de realizar procesos personalizados, que brinden datos exactos sobre la persona que desea el puesto laboral, permitiéndole a las empresas crear ofertas y mensajes definidos y claros a través de estas plataformas, teniendo un control de cuantos lo vieron, cuantos se postularon y cuantos realmente cumplen con los requisitos pre-establecidos.

El acceso a talento diverso, es otro punto de relevancia que ha permitido una mayor personalización en el proceso del reclutamiento del personal, también es necesario tener en cuenta las limitaciones que estas pueden llegar a presentar y abordar los posibles sesgos que vayan surgiendo a lo largo del proceso. En última instancia, la evolución de los métodos de reclutamiento continuará adaptándose a medida que las tecnologías y las plataformas en línea sigan evolucionando.



Pedroso, Rita (2016). Redes sociales y reclutamiento. Tesis de doctorado. Universidad Católica de Portugal. Oporto, Portugal, 2016.

Pérez, Oscar (2 de octubre del 2019). La importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blog.peoplenext.com/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>

Queiróz, Monique; Sanches, Nathalia (2019). Las influencias de las redes sociales en el derecho laboral. Revista del Tribunal Regional del Trabajo de la XV Región. Núm. 5, pp. 271-280

VLex (16 de abril del 2009). Medios de reclutamiento laboral. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://vlex.com.mx/vid/medios-reclutamiento-laboral-56255860>



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



FACES

Nº 2024-004 DIPI

## CONSTANCIA

Por medio de la presente se hace constar que el bachiller **José Daniel Arráez Silva**, titular de la Cédula de Identidad N° **22.410.949** presentó un artículo en el marco del V Congreso Nacional de Investigación e Innovación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, el trabajo titulado: **La evolución de los métodos tradicionales de reclutamiento mediante la implementación de las redes sociales**, el cual fue sometido a arbitraje doble ciego, juicio de pares, resultando **APROBADO** para ser publicado en la Revista de Investigación Estudiantil TALENTO de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales I.S.S.N Nro.1856-7177 para el volumen 4 año 2024.

Constancia que se expide a petición de la parte interesada en Bárbula a los veintiséis días del mes de enero de 2024.

Atentamente

dipi

*Karla Torres*  
**Karla Torres**



Directora  
Dirección de Investigación y Producción Intelectual (DIPI)  
Campus Bárbula

**#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad**



FACES\_UC



FACES\_UC



FACES\_UC



FACES\_UC



FACES.UC.EDU.VE



# CERTIFICADO DE PONENTE

Que se otorga a

**José Daniel Arráez Silva**

Por su participación con el trabajo: **La evolución de los métodos tradicionales de reclutamiento mediante la implementación de las redes sociales**

*Benito Hamidian*



**Benito Hamidian**  
Presidente

*Williams Aranguren*



**Williams Aranguren**  
Coordinador General

*Karla Torres*



**Karla Torres**  
Coordinadora Académica



@congresofacesuc



#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad