

**XV1 Congreso Internacional sobre Innovación en
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas**

**Redes sociales de Internet como técnica de reclutamiento y selección del
talento humano en Grupo Cementos de Chihuahua**

Temática.

Evaluación del aprendizaje, del desempeño docente, la investigación y la vinculación

Autores: Elva Norma Martínez Murillo¹

Edmundo José Aguirre Avilés² y Leodegario Rascón Hernández³

**Universidad Autónoma de Chihuahua, Facultad de Contaduría y Administración,
Chihuahua, Chih. México. D.F.**

¹ Ph.D. Maestra de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración, de la Universidad Autónoma de Chihuahua, cel 614-152-79-99, maestra5504@yahoo.com.mx

² Ph.D. Maestro de posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Cel 614-175-32-07 jaquir@uach.mx

³ Ph.D. Secretario de Investigación y Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración, de la Universidad Autónoma de Chihuahua, 4-42-00-00 ext. 6605, FCA.posgrado@uach.mx

Resumen

El objetivo de esta investigación es demostrar la efectividad del uso de las redes sociales de Internet dentro del departamento de recursos humanos, en especial en el reclutamiento y la selección de personal, esto debido a que son una fuente de información en relación a las características de las personas, la investigación se desarrolló dentro de la organización Grupo Cementos de Chihuahua, empresa que hace uso de las redes sociales con fines de atracción de talento, la naturaleza de la investigación fue cuantitativa, el tipo fue empírica-aplicada, de forma descriptiva, y el modo de campo con ayuda bibliográfica y/o documental, el método utilizado fue el analítico-sintético, y la técnica fue la recopilación y análisis de datos, a través de la observación y la aplicación de una entrevista estructurada. Los resultados obtenidos fueron que la organización está haciendo un buen uso de las redes sociales de Internet, sin embargo, puede aprovechar mejor el potencial de estas herramientas, mediante un uso adecuado y constante de las mismas, esto con fines de aumentar el número de postulaciones a una vacante y la calidad de sus decisiones, en cuanto al candidato seleccionado.

Palabras claves: Redes sociales de internet, reclutamiento y selección, RRHH 2.0, innovación y cambio organizacional.

Índice

	Página
Resumen	2
Antecedentes	5
Marco teórico	6
Problema eje	8
Objetivos	8
A. General	8
B. Específicos	8
Hipótesis	8
A. Central	8
B. Específicas	9
Criterios metodológicos	9
Análisis de resultados	9
Conclusiones	18
Propuestas	21
Fuentes Bibliografía	24

Índice de gráficas

	Página
Gráfica 1. Vacantes publicadas	11
Gráfica 2. Porcentaje de uso	12
Gráfica 3. Vacantes por nivel jerárquico.....	13
Gráfica 4. Contacto con candidatos.....	14
Gráfica 5. Reducción de costos	15
Gráfica 6. Promedio de candidatos.....	16

Antecedentes

“La empresa Grupo Cementos de Chihuahua S. A. B. de C. V., también conocida como GCC es una empresa de clase mundial, productora de cemento, concreto premezclado, agregados y productos innovadores relacionados a la industria de la construcción en México y Estados Unidos.

‘Desde el inicio de operaciones en 1941, la empresa ha observado un crecimiento dinámico, especialmente, en los últimos años basado en una definición clara del rumbo, personal con pasión y talento, procesos de vanguardia y tecnología de punta.’ (Grupo Cementos de Chihuahua, 2007)

La empresa, ubicada en la Avenida Vicente Suarez y 6ta sin número, en la colonia Nombre de Dios en la ciudad de Chihuahua, Chih. Actualmente cuenta con 2,534 empleados de los cuales 944 corresponden al área administrativa mientras que el resto 1,590, pertenecen al área operativa u obreros como se les hace llamar dentro de la organización. (Grupo Cementos de Chihuahua, 2007)

GCC cuenta con un área nombrada atracción de talento, en la cual a mediados de 2010, por iniciativa de su representante la Lic. Margarita Hernández Attolini, así como de su director y gerente de recursos humanos, se decidió comenzar a utilizar las redes sociales de Internet como medios para el reclutamiento y contacto con posibles candidatos a un puesto.

Las cuentas de facebook.com/GCCTalent y Twitter @GCCtalent son principalmente para la publicación de vacantes, donde se les pide a los interesados enviar su curriculum, vía correo electrónico; por otra parte la empresa utiliza, en la red social de profesionales LinkedIn, un perfil de grupo denominado Grupo Cementos de Chihuahua, en el cual la principal tarea es contactar a posibles candidatos con el fin de invitarlos a competir por un puesto vacante. Este punto fue concedido por (M.Hernández, 2012, entrevista personal el 22 de noviembre del 2012)

Las cuentas mencionadas anteriormente son administradas por su creadora, la Lic. Hernández, quien comento que el uso principal es solo la publicación de vacantes para practicantes en el área administrativa y para el contacto con posibles candidatos a mandos medios.

En este punto se cuestiona si la empresa: ¿Está haciendo un uso correcto de las redes sociales de Internet en el área de atracción de talento?, ¿Si está aprovechando el potencial informativo de estas herramientas?, y ¿Si al utilizarlas está mejorando la calidad de su selección de personal?

Marco teórico

A las personas que en la actualidad tienen entre diecinueve y, treinta y un años de edad se les conoce como la generación Y (LosRecursosHumanos.com, 2009), son personas que han estado directamente relacionadas y vieron nacer lo que se conoce como redes sociales de Internet, "... una especie de sitios web en los que los usuarios se pueden inscribir... y buscar otros miembros registrados que conocen, para poder conversar o compartir archivos con ellos..." (Roca, 2009, pág. 25), magníficas herramientas que han cambiado radicalmente la forma de desenvolverse, también conocida como Social Media (medios de comunicación social); las redes sociales de Internet "... se han ido filtrando paulatinamente a muchos ámbitos de nuestra vida personal y también profesional." (Rojas, 2010, pág. 9), a un punto en que es imposible dejarlas pasar por alto, sino todo lo contrario, se han convertido en algo esencial, algo a lo que se le debe prestar mucha atención, ya que indudablemente es la carta de presentación ante el mundo "...los usuarios [de las redes sociales de Internet] no suelen darse cuenta de que al entrar en la red están dejando buena parte de su intimidad al descubierto." (Roca, 2009, pág. 27)

Las redes sociales de Internet se han venido convirtiendo en un elemento más para el reclutamiento y la selección, utilizado por las empresas, ya que, como afirma Álvaro Gordo (2011) "... si no estás en las redes sociales no existes [y por lo tanto] tenemos que saberlo utilizar...", la tarea es mantener una buena imagen al manejar una red social personal, Rojas (2010b, pág. 9) señala "...no es de extrañar que [la red social de Internet] ya se esté abriendo paso con fuerza en los mercados laborales y que haya empezado a cambiar la forma de buscar talento con fines laborales."

Muchas empresas están haciendo uso de las redes sociales de Internet y se han dado cuenta de que son muy oportunas a la hora de atraer buenos candidatos a su empresa, el uso de estas herramientas les ha traído a las organizaciones muchos beneficios, ya que: reduce costos de

reclutamiento y selección, se eliminan errores de selección, se minimiza el tiempo empleado para el reclutamiento y selección, además de que pueden atraer candidatos pasivos. (Rojas, 2010)

Se entiende por candidatos pasivos, a aquellos que actualmente cuentan con un trabajo estable, pero que se pueden persuadir para que compitan por una vacante en la empresa. Las redes sociales de Internet poseen, pues, el potencial de atraer a estos candidatos debido a que ellos tienen una fuerte presencia en estos medios. (Rojas, 2010)

“En la actualidad, utilizar las redes sociales como herramientas únicas o parciales de reclutamiento y selección no solo representan una alternativa especialmente atractiva... en términos de costo, sino que puede ser considerada como una estrategia en toda regla.” (Rojas, 2010, pág. 10) sin embargo, no podemos descuidar los métodos de reclutamiento tradicionales. El reclutamiento vía Internet no puede considerarse como una herramienta única e independiente, sino que debe integrarse al proceso general de reclutamiento (Mondy R. W., 2007)

La opción sería incluir a los procesos actuales de reclutamiento y selección, el uso de las redes sociales de Internet, “El reclutamiento es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna... y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización.” (Mondy R. W., 2007, pág. 75), como se mencionó anteriormente, una empresa al utilizar una red social de Internet, pudiera alcanzar los objetivos que destacan en cuanto a reclutamiento se refiere. Fácilmente la empresa podría atraer candidatos y alentarlos a competir por un puesto, del mismo modo la empresa podría proyectar una buena imagen ante los candidatos.

Por su parte, “la selección de personal es un proceso dinámico, cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada... para cubrir un puesto de trabajo...” (López M. J., 1999, pág. 13) con las redes sociales de Internet la organización podría tener una visión más amplia de la esencia del candidato, que aunado a la entrevista y a exámenes psicométricos, la empresa tendría la certeza de seleccionar al mejor.

Problema eje

¿Conocer los beneficios que La empresa Grupo Cementos de Chihuahua, obtiene al utilizar las redes sociales de Internet como proceso de reclutamiento y selección?

Objetivos

A. General

Detectar la efectividad del uso de las redes sociales de Internet como herramienta en el proceso de reclutamiento y selección de personal, así como la mejor forma de integrarlas dentro de la búsqueda de talentos en la empresa Grupo Cementos de Chihuahua

B. Específicos

1. Constatar la aplicabilidad del reclutamiento y selección de personal vía redes sociales de Internet, en la empresa Grupo Cementos de Chihuahua
2. Establecer la importancia del uso de las redes sociales de Internet en el área de recursos humanos.
3. Definir las buenas prácticas en redes sociales de Internet dentro de la organización.
4. Describir el proceso para identificar las competencias de los candidatos a un puesto a través de las redes sociales de Internet.

Hipótesis

A. Central

La empresa Grupo Cementos de Chihuahua, se beneficia al utilizar las redes sociales de Internet como proceso de reclutamiento y selección pues:

- a) bajan sus costos
- b) consiguen atraer a los candidatos mejor capacitados

B. Específicas

H₁: Las redes sociales de Internet son la mejor forma de ubicar, identificar y contactar a los candidatos potenciales para la empresa Grupo Cementos de Chihuahua

H₂: El reclutamiento y la selección, vía red social de Internet, permite evaluar mejor el perfil del candidato a puestos administrativos

Criterios metodológicos

Naturaleza: Cuantitativa el tipo de investigación fue: Empírica-aplicada, la forma de investigación: Descriptiva, el modo de investigación: De campo con ayuda bibliográfica y/o documental, el método de investigación: Analítico-sintético y las técnicas de investigación: Recopilación y análisis de datos y las técnicas auxiliares: Entrevista, observación, Excel y Word, el Universo: Empresa Grupo Cementos de Chihuahua, la Población: Departamento de recursos humanos de la empresa Grupo Cementos de Chihuahua, que emplea las redes sociales de Internet para reclutamiento y selección de personal

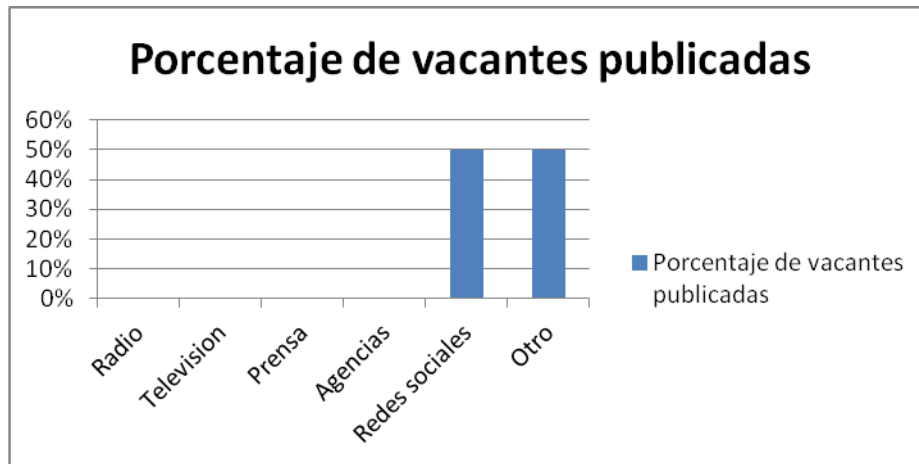
Análisis de resultados

La Srita. Margarita Hernández amablemente respondió en (entrevista personal el 22 de noviembre del 2012): se puede tener una visión muy amplia de la utilización y aplicación que se le está dando a las redes sociales dentro de la organización Grupo Cementos de Chihuahua, de igual manera se pudo obtener información acerca de otros medios de reclutamiento y selección con lo cual se pueden hacer varias conclusiones y comparaciones con los diferentes medios utilizados por la empresa

En primera instancia la organización comenta (M.Hernández, 2012, entrevista personal el 22 de noviembre del 2012) que sus principales y únicas fuentes de reclutamiento son dos: las redes sociales de Internet y la página de publicación de empleo OCC mundial

En cuanto al porcentaje de vacantes publicadas por estos medios la Srita. Hernández comenta que las vacantes son publicadas un 50% de ellas en redes sociales, y el resto, el otro 50% en la página de empleo.

Gráfica 1. Vacantes publicadas

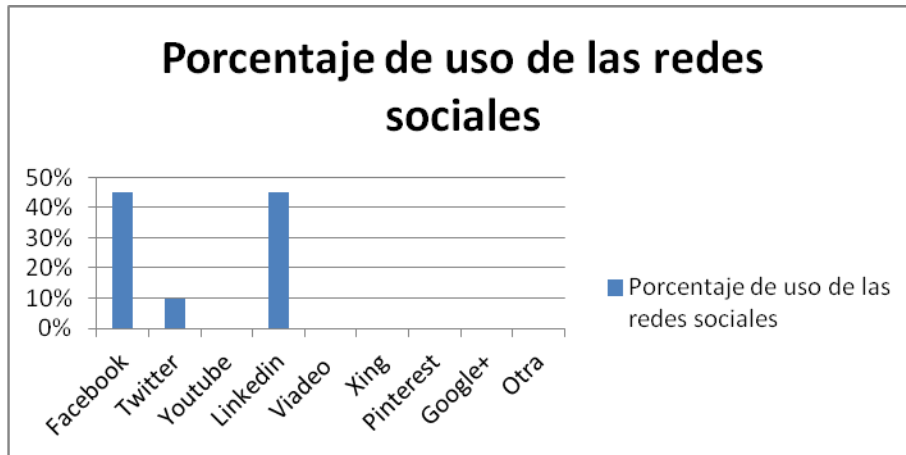


Fuente: Autores de la ponencia

La gráfica muestra que las opciones que se brindaron a la empresa incluyeron, la radio, la televisión, la prensa y las agencias de empleo, sin embargo estas fuentes de candidatos no son utilizadas por la organización.

La organización hace un uso importante de tres redes sociales de Internet, con las cuales cumplen fácilmente sus objetivos de reclutamiento, estas tres redes sociales son Facebook, Twitter y LinkedIn y el porcentaje de utilización de cada una de estas redes es el que se muestra en la siguiente gráfica

Gráfica 2. Porcentaje de uso

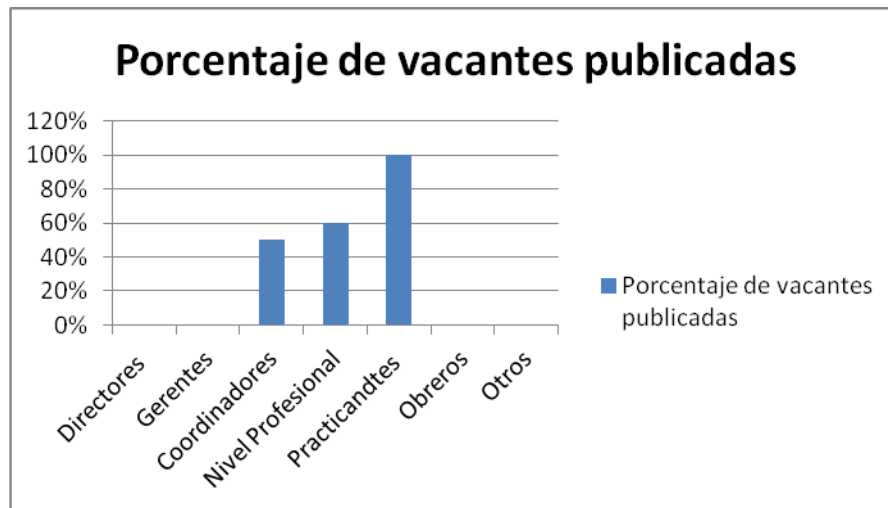


Fuente: Autores de la ponencia

Grupo Cementos de Chihuahua publica el total de sus vacantes como a continuación se explica, 45% de las vacantes son publicadas en Facebook, 10% del total se encuentran en Twitter y el resto 45% se hacen a través de la red social de profesionales LinkedIn

Los niveles jerárquicos que se contratan a través de las redes sociales son los coordinadores, el nivel profesional y los practicantes, quedando excluidos los directores, gerentes y los niveles más bajos de la jerarquía los obreros

Gráfica 3. Vacantes por nivel jerárquico



Fuente: Autores de la ponencia

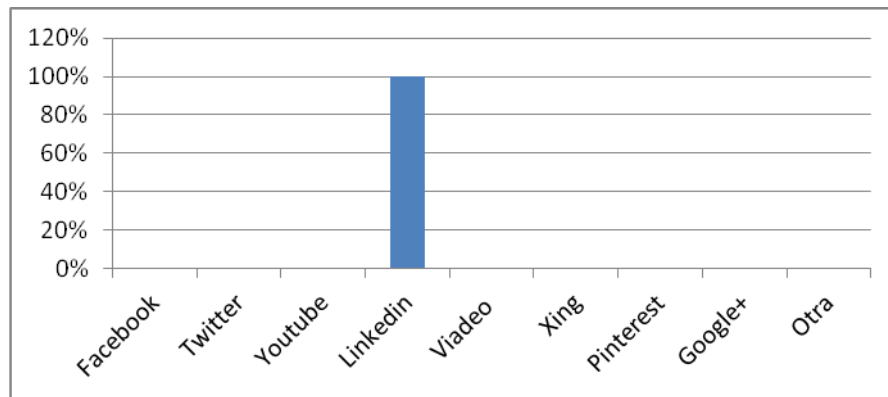
50% de las vacantes correspondientes a nivel coordinador son publicadas en redes sociales, 60% del total de vacantes de nivel profesional son publicadas en Facebook y Twitter, mientras que 100% de las vacantes corresponden a practicantes y son publicadas en redes sociales, esto significa que siempre que la organización requiere de un practicante para un área específica, la forma de dar con el candidato ideal es a través de las redes sociales

Cabe destacar que el uso que se le da a las redes y que representan estos porcentajes es exclusivamente a la publicación de las vacantes, esto es reclutamiento

La empresa Grupo Cementos de Chihuahua, a través de la Lic. Margarita Hernández, comenta en la entrevista personal, 23 de noviembre del 2012 que hace un uso particular de la red social LinkedIn ya que en esta red social la encargada del departamento de atracción de talento, se asegura de contactar a individuos que estén o no buscando activamente empleo, para que compitan por un puesto vacante dentro de la organización.

El resultado del instrumento de medición en cuanto a esto, se observa en la siguiente gráfica, donde se aprecia que la única red social para contactar a personas, y tener una comunicación cercana, es la red de profesionales LinkedIn con un 100%.

Gráfica 4. Contacto con candidatos



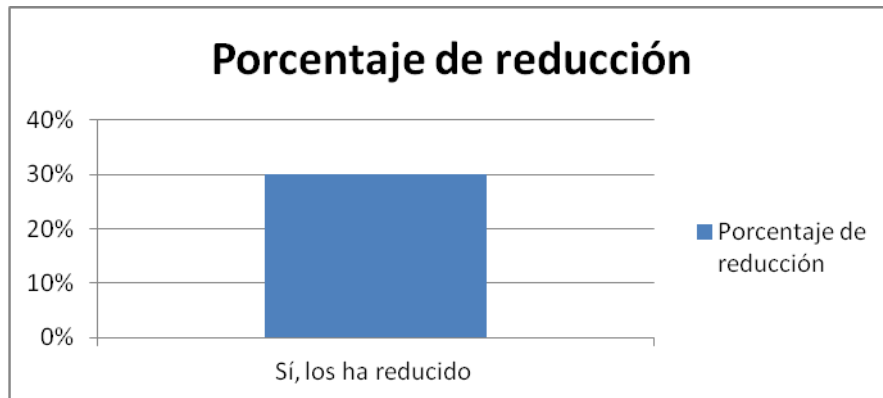
Fuente: Autores de la ponencia

La forma de decidir con quién establecer contacto para invitarlo a que sea un candidato para una de las vacantes es principalmente por la experiencia que tenga la persona, por los estudios, que estos estén relacionados a la vacante en cuestión y por los idiomas que domina ya que todos los puestos dentro de la organización deben contar con conocimientos y manejo del idioma inglés

Por otra parte la persona encargada de la atracción de talento en la empresa, no toma en cuenta aspectos como la situación laboral actual de la persona o si ésta cuenta con alguna recomendación dentro de la red social, para decidir si contacta o no a la persona.

Otra de las cuestiones que abarca el instrumento de medición es el relacionado a los costos referentes al reclutamiento y la selección de personal, los cuales se ven reflejados en la siguiente gráfica.

Gráfica 5. Reducción de costos

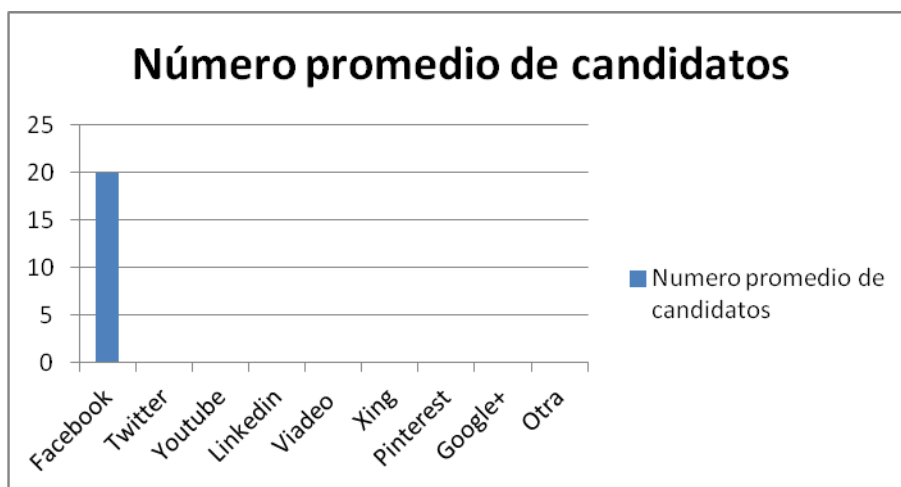


Fuente: Autores de la ponencia

La utilización de las redes sociales de Internet dentro del departamento de atracción de talento, ha traído como consecuencia la reducción de sus costos, estos han sido reducidos en un 30%, lo cual brinda un importante dato, que demuestra que el uso de las redes sociales de Internet como herramientas dentro del departamento de recursos humanos de cualquier organización puede llegar a reducir considerablemente los costos de atracción de talento.

El talento puede ser atraído a través de las redes sociales sin embargo aún falta mucho por hacer, y esto se demuestra en la gráfica 6, en la cual se puede observar la cantidad de personas que se postulan para una vacante, postulaciones conseguidas al usar las redes sociales como medio de reclutamiento.

Gráfica 6. Promedio de candidatos



Fuente: Autores de la ponencia

El número promedio de candidaturas que se presentan al usar la red social Facebook como medio de reclutamiento es un total de 20 candidatos postulados por vacante, si se hace un comparativo con la cantidad de postulantes a través de la página de empleo OCC se tiene que a través de esta página especializada se producen de 60 a 100 candidaturas, lo cual marca mucha diferencia

Por otra parte dentro del instrumento de medición se obtuvo información importante acerca del uso de las redes sociales de Internet, que estas no son utilizadas en todo su potencial la única red que utilizan para mejorar su proceso de selección es la red de profesionales LinkedIn, sin embargo, las demás redes son únicamente para publicación de vacantes, como medio de reclutamiento exclusivamente.

De igual forma se descubre que la organización no hace ningún otro uso de las redes sociales, se le plantearon alternativas como lo son, las entrevistas, la formación de grupos, foros, encuestas, test de conocimiento y test psicológicos a lo cual se respondió que no, que no utilizan las redes sociales para ninguna otra actividad

Por parte de la Srta. Hernández, encargada del manejo de las redes sociales, comentó que ella está consciente del potencial que tienen las redes sociales, tiene conocimientos e ideas para implementar dentro de las redes sociales, sin embargo, el impedimento más importante, por el

cual no ha implementado más herramientas, es por el factor tiempo, el cual le es muy reducido, ya que tiene que cumplir con otras funciones

Conclusiones

De acuerdo a esta investigación, a la aplicación y análisis del instrumento de medición dentro de la empresa Grupo Cementos de Chihuahua, a la recopilación y análisis de información, a continuación se presentan las conclusiones que se derivan del trabajo realizado.

Al trabajar directamente con la encargada del departamento de Atracción de Talento de la empresa en mención y con motivo de dar respuesta al problema eje planteado de ¿Conocer los beneficios que La empresa Grupo Cementos de Chihuahua, obtiene al utilizar las redes sociales de Internet como proceso de reclutamiento y selección?

Se establece la hipótesis general que marca el punto de partida y la razón de esta investigación.

La empresa Grupo Cementos de Chihuahua, se beneficia al utilizar las redes sociales de Internet como proceso de reclutamiento y selección pues:

- a) bajan sus costos
- b) consiguen atraer a los candidatos mejor capacitados

Esta hipótesis se aprueba, primeramente en su inciso a, ya que de acuerdo a los resultados de la aplicación del instrumento de medición se verificó que gracias a la utilización de las redes sociales de Internet por parte del departamento de Atracción de Talento, los costos de reclutamiento han disminuido en un 30 por ciento aproximadamente.

Por otra parte en cuanto a la hipótesis general en su inciso b, se consigue atraer a los candidatos mejor capacitados, también se aprueba ya que específicamente la utilización de la red social de profesionales LinkedIn por parte de la empresa GCC, como medio de contacto interpersonal, beneficia ampliamente los procesos de reclutamiento y selección ya que se disminuye la atracción de candidatos que no cumplen con los requisitos requeridos para un puesto, esto gracias a que la encargada del proceso puede asegurar que el posible candidato tiene las cualidades y conocimientos requeridos para el puesto.

Con respecto a las hipótesis específicas se tiene que:

H₁: Las redes sociales de Internet son la mejor forma de ubicar, identificar y contactar a los candidatos potenciales para la empresa Grupo Cementos de Chihuahua.

De la misma forma que la hipótesis general esta hipótesis específica H₁ se aprueba ya que se pudo constatar que gracias nuevamente a la utilización de la red social LinkedIn por parte del departamento de recursos humanos, el proceso de ubicar, identificar y contactar a candidatos altamente potenciales para un puesto vacante, se facilitan gracias a las características específicas de esta red social de profesionales.

Pasando a la segunda hipótesis específica, redactada de la siguiente forma:

H₂: El reclutamiento y la selección, vía red social de Internet, permite evaluar mejor el perfil del candidato a puestos administrativos.

Se concluye que gracias a las redes sociales de Internet, y esto se puede comprobar en este estudio en su parte bibliográfica y/o documental y por la realización de la recopilación y análisis de datos, que esta segunda hipótesis específica H₂ se aprueba ya que existe una extensa información acerca del potencial que tienen las redes sociales de Internet en el ámbito de permitir, gracias a la información que brindan, al evaluar el perfil de cualquier individuo que forme parte de una red social, esto es en base a la información que el mismo individuo proporciona y pone a disposición de cualquier persona en la red. Por parte del estudio en la empresa GCC, la información que arroja es que sí se puede evaluar mejor el perfil de un candidato, sin embargo el estudio muestra que la empresa únicamente lo está haciendo a través de una sola red social, y nuevamente se tiene el caso de que es la red social de profesionales LinkedIn.

Ahora pasando a la parte de los objetivos planteados en esta investigación se tiene que el objetivo general de demostrar la efectividad del uso de las redes sociales de Internet como herramienta en el proceso de reclutamiento y selección de personal, así como la mejor forma de integrarlas dentro de la búsqueda de talentos en la empresa Grupo Cementos de Chihuahua, se cumplió ya

que este documento y la aplicación del instrumento de medición brinda gran cantidad de información que demuestra que las redes sociales ciertamente son una herramienta efectiva en términos de reclutamiento y selección de personal, por parte de la integración de las redes sociales en los procesos de búsqueda de talentos en la empresa, esta parte del objetivo, también se cumplió como se muestra en el siguiente apartado de propuestas, donde se brindará un esquema de utilización e integración en el proceso de reclutamiento y selección de talento humano.

En cuanto a los objetivos específicos cada uno de ellos ha sido cumplido como a continuación se muestra:

1. Se constató la aplicabilidad del reclutamiento y selección de personal vía redes sociales de Internet, en la empresa Grupo Cementos de Chihuahua y así lo demuestran sus cuentas en redes sociales, cuentas que tiene un gran número de seguidores lo cual brinda a su vez un gran número de postulantes para sus vacantes.
2. Se estableció la importancia del uso de las redes sociales de Internet en el área de recursos humanos esto gracias a la información bibliográfica y documental que muestra las tendencias mundiales y que da un panorama general del uso y beneficio que estas traen para las empresas en estos nuevos tiempos.
3. Se definieron las buenas prácticas en redes sociales de Internet dentro de la organización, se ilustro la forma de que aspectos pueden ser usados para la elección o no de un candidato así como también se brindo un panorama general de la utilización de las redes sociales como medio de promoción y mejora de imagen pública como empresa empleadora.
4. Se describió el proceso para identificar las competencias de los candidatos a un puesto a través de las redes sociales de Internet.

Por último, y a manera general, se concluye que las redes sociales no pueden ni deben ser un elemento único y definitivo para la toma de decisión de contratar o no a un candidato, la información que las redes sociales de Internet arroja puede ser utilizada como un comparativo o para constatar cierta información recabada en el proceso tradicional de reclutamiento y selección como puede ser el curriculum vitae, las entrevistas y las recomendaciones de terceros, no se

pueden dejar de utilizar todos estos instrumentos simplemente las redes sociales vienen a formar parte de este proceso y el principal objetivo es ayudar a la consecución más eficaz y eficiente del principal objetivo del área de atracción de talento que es contratar a la persona que tenga las especificaciones del puesto.

Propuestas

Hacer uso de las redes sociales en esta área y conseguir que estas herramientas sean eficaces y cumplan un objetivo dentro de la organización.

A continuación se hace mención del proceso de reclutamiento y selección que actualmente lleva a cabo la empresa Grupo Cementos de Chihuahua, se incluye en forma de propuesta, la forma y el momento propicio para hacer uso de la información que se puede recabar a través de las redes sociales de Internet.

Proceso de reclutamiento y selección en la empresa Grupo Cementos de Chihuahua

- 1. Notificación de Vacante.** En este primer paso se hace la notificación de requerimiento de personal directamente al departamento de recursos humanos de la empresa.
- 2. Publicación de la vacante.** Después de la notificación el departamento de recursos humanos se da a la tarea de publicar la vacante en los diferentes medios, primero lo hace de manera interna, buscando dentro de la organización alguien que cumpla con los requisitos del puesto, si esta búsqueda interna no produce resultados, entonces se procede a buscar candidatos de manera externa,
- 3. Primer filtro.** En este primer filtro el personal del departamento de recursos humanos realiza un análisis de todos los curriculums vitae recibidos, descartando todos aquellos que, de acuerdo a su experiencia y/o conocimientos, no cumplen o no se acercan a los requerimientos específicos del puesto vacante. Se eligen mínimo cinco y máximo quince candidatos, mismos que son invitados a participar en el siguiente paso del proceso de selección.
- 4. Assessment.** Los candidatos que pasaron el primer filtro son llamados para participar en un assessment de 4 a 8 horas, en el cual son observados por el jefe directo de la vacante,

compañeros homólogos al puesto y por el propio personal de recursos humanos de la empresa.

5. **Evaluación.** Después de este assessment los candidatos son evaluados por el departamento de recursos humanos, esta evaluación es conforme a su actuación en el assessment, en este paso se procede a realizar la elección de los tres candidatos que mejor desempeño tuvieron, esto lo hace recursos humanos tomando en cuenta los puntos de vista de los observadores que estuvieron presentes en la dinámica.
6. **Entrevista.** Posteriormente, después de elegir a los tres candidatos que mejor desempeño tuvieron en el assessment, se les procede a realizar dos entrevistas, una con el departamento de recursos humanos y otra con quien será el jefe directo. Estas entrevistas son cruciales ya que de aquí saldrá el candidato elegido para el puesto.
7. **Exámenes.** Por último, dentro del proceso de selección de personal en GCC, se procede a aplicar al candidato elegido, dos exámenes, el primero de conocimiento del idioma inglés y el segundo un examen psicométrico. Posterior a esto se le presenta la propuesta de trabajo al candidato.

Propuesta 1

- El momento más oportuno para tomar en cuenta las redes sociales dentro de este proceso de selección es durante los pasos 2 y 3, ya que en el paso dos, la organización puede pedir que la persona interesada en el puesto, que en lugar de hacer llegar el curriculum vitae vía correo electrónico, ésta pueda enviarlo a través de la misma red social, esto ayudaría a la empresa en:
 - a) Identificar rápidamente el perfil o cuenta del candidato en la red social.
 - b) Crear una relación directa con el candidato dentro de la red social.
 - c) Entrar en contacto con el candidato a través de conversaciones en la misma red.
 - d) Comenzar a obtener información del candidato del por qué está interesado en la empresa.

- e) Cotejar la información que proporciona en su curriculum vitae con la que muestra en línea.
- f) Conocer aspectos personales y profesionales en general del candidato.
- Una vez seleccionados las quince personas que asistirán al assessment, dentro del paso tres, es uno más de los momentos indicados para verificar información en las redes sociales, ya que se puede:
 - a) Observar comportamiento en redes sociales
 - b) Habilidades de comunicación
 - c) Compatibilidad con la cultura y los valores de la organización
 - d) Obtener referencia por parte de sus contactos en redes sociales
 - e) Obtener información acerca de cómo se expresa el candidato respecto a su anterior trabajo o su trato hacia otras personas.

Y con esto se obtiene un panorama más amplio de las cualidades y características de un individuo

Propuesta 2

Se presentan algunas alternativas con las cuales puede aumentar su popularidad en redes sociales y por lo tanto atraer un mayor número de candidatos interesados en trabajar en la empresa, así como también algunos otros aspectos que la empresa puede desarrollar dentro de las redes sociales de Internet.

1. Se propone desarrollar un plan de uso de redes sociales que incluya los principales objetivos que se desean conseguir a través de la utilización de estas herramientas, a partir de esto comenzar a generar contenido relevante, pudieran ser fotografías de los empleados de la empresa, comunicados respecto a las actividades de la misma, desarrollar juegos interactivos, realizar encuestas de productos, hacer concursos y otorgar premios,
2. Se trata de interactuar con la comunidad de manera directa y utilizar esta posibilidad de interacción a su favor, sobre todo cuando se encuentra en busca de talento humano

Fuentes Bibliografía

LosRecursosHumanos.com. (28 de noviembre de 2009). Recuperado el 19 de julio de 2011, de losrecursoshumanos.com: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/6021-la-generacion-y-.html>

López, M. J. (1999). *La Selección de Personal*. Madrid: Fundación Confemetal.

Mondy, R. W. (2007). *Recursos Humanos*. México: Pearson Educación .

Roca, J. M. (2009). *Revolución LinkedIn: La red profesional de management 2.0 del siglo XXI* (Primera ed.). Barcelona, España: PAIDOS IBERICA.

Rojas, P. (26 de julio de 2010a). *El blog de senior manager*. Recuperado el 28 de noviembre de 2011, de <http://www.seniorm.com>

Rojas, P. (2010b). *Reclutamiento y Selección 2.0 La nueva forma de encontrar talento* (Primera ed.). Barcelona, España: UOC.