



Estudio de caso Construcciones NYM S.A.S para la incorporación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección de personal evidenciando su impacto productivo para la empresa

Andrea Isabella Ramírez Ñanguma Id 554773

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Orinoquía

Sede Villavicencio (Meta)

Programa Administración de Empresas

mayo de 2022

Estudio de caso Construcciones NYM S.A.S para la incorporación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección de personal evidenciando su impacto productivo para la empresa

Andrea Isabella Ramírez Ñanguma Id 554773

Trabajo de Grado Presentado Como Requisito Para Optar Al Título De
Administrador de Empresas

Asesor(a)

Sandra Roció Forero Muñoz

Magister en Administración de Empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Orinoquía

Sede Villavicencio (Meta)

Programa Administración de Empresas

mayo de 2022

Tabla de Contenido

Lista de tablas	6
Lista de figuras.....	7
Lista de anexos.....	9
Resumen.....	10
Abstract	11
Introducción	12
CAPÍTULO I	16
1 Generalidades.....	16
1.1 Planteamiento del Problema	16
1.2 Formulación del Problema.....	23
1.3 Objetivos.....	24
1.3.1 Objetivo General.....	24
1.3.2 Objetivos Específicos.....	24
1.3 Justificación e Impacto Central del Proyecto.....	25
CAPÍTULO II	27
2 Marco Referencial y Antecedentes	27
2.1 Reseña historica de la empresa	27
2.1.1 Descripción	27
2.2 Marco Teórico.....	32
2.2.1 Historia de las redes sociales	32
2.2.1.1 Teoria de las redes sociales	33

2.2.1.2 Teoría de puesto de trabajo	34
2.2.1.2.1 Reclutamiento de personal a través de las redes sociales	35
2.2.1.2.2 Medios para realizar un buen reclutamiento	37
2.2.1.2.3 Reclutamiento externo	38
2.2.1.2.4 Reclutamiento mixto	39
2.2.1.2.5 Selección de personal	40
2.2.1.2.6 Características de la selección de personal	40
2.2.1.2.7 Recolección de datos de los candidatos	41
2.2.1.2.8 Pymes en Colombia	41
2.2.1.2.9 Aplicación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el sector pyme de Villavicencio, Colombia	42
2.2.1.2.10 Barreras a las que se enfrentan las Pymes	43
2.2.1.2.11 Ventajas de las Pymes	44
2.2.1.2.12 Productividad en las Pymes	45
2.3 Marco Conceptual	47
2.3.1 Redes sociales	47
2.3.1.1 Vacante	47
2.3.1.2 Reclutamiento	47
2.3.1.3 Selección de personal	48
2.3.1.4 Pymes	48
2.4 Marco Legal	49
CAPÍTULO III	57
3 Metodología	57

3.1 Tipo de investigación.....	57
3.2 Técnica	57
3.3 Población y Muestra	57
3.4 Instrumento de Recolección de Información	58
Recursos de Apoyo para la Investigación.....	59
CAPÍTULO IV	60
4 Resultados Esperados.....	60
Cronograma.....	61
4.1 Desarrollo de objetivos	62
4.2 Análisis de datos	71
Conclusiones	92
Recomendaciones	94
Referencias bibliográficas.....	96
Anexos	105

Lista de tablas

Tabla 1 Normativa Pymes.....	45
Tabla 2 Normativa de las TIC.....	47
Tabla 3 Normativa de los datos personales.....	49
Tabla 4 Normativa de la aplicación de las redes sociales y su uso..	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Tabla 5 Recursos de apoyo	
Tabla 6 Cronograma de actividades.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Tabla 7 Ventajas y desventajas de las redes sociales.....	59
Tabla 8 Hoja de ruta.....	64

Lista de figuras

Figura 8. Pregunta 2: Además del reclutamiento de potenciales candidatos y la capacitación. El otro motivo por el cual su empresa utiliza las redes sociales es.....	67
Figura 9. Pregunta 3: ¿Cuáles son las herramientas del reclutamiento y selección que utilizan ..	68
Figura 10. Pregunta 4: ¿En caso de no utilizar las redes sociales en el Reclutamiento y la Selección, pensaría hacerlo?.....	69
Figura 11. Pregunta 5: ¿Qué red social utiliza más su empresa para encontrar y contactar los candidatos potenciales?.....	70
Figura 12. Pregunta 6: ¿Desde cuándo utilizan las redes sociales para el Reclutamiento y Selección de personal?.....	71
Figura 13. Pregunta 7: Por qué motivo esta empresa utiliza esta red social.	72
Figura 14. Pregunta 8: ¿Qué beneficios les aporta las redes sociales?.....	73
Figura 15. Pregunta 9: ¿Cuál inconveniente cree que tienen las redes sociales?.....	74
Figura 16. Pregunta 10: Las Redes Sociales son importantes para encontrar e identificar los buscadores de empleo.	75
Figura 17. Pregunta 11: ¿Qué categorías profesionales su empresa suele contactar y Reclutar a través de las Redes Sociales?.....	76
Figura 18. Pregunta 12: ¿De los empleados que su empresa ha contratado durante los últimos años, que porcentaje corresponde a los candidatos que se contactó de manera directa o indirecta a través de las redes sociales?.....	77
Figura 19. Pregunta 13: Motivos por los que se ha descartado candidatos después de revisar su perfil en redes sociales.....	78

Figura 20. Pregunta 14: ¿Cómo ven en el futuro su uso para el Reclutamiento y Selección de personal?.....	79
Figura 21. Pregunta 15: ¿Las redes sociales serán capaces de sustituir otras fuentes de reclutamiento y selección de personal?.....	80
Figura 22. Pregunta 16: ¿En la actualidad la empresa utiliza un proceso técnico para la selección de personal?.....	81
Figura 23. Pregunta 17: ¿Cree que los procesos de selección de personal son parámetros que ayudan a la eficiente productividad de la empresa?.....	82
Figura 24. Pregunta 18: ¿Cree usted que puede existir una relación entre el desempeño “productividad” de los trabajadores y la fuente reclutamiento y selección a través de la que fueron contratados?.....	83
Figura 25. Pregunta 19: Seleccione aquellas fuentes de reclutamiento que crea que, en términos generales proporcionan empleados con niveles de desempeño superiores a la medida.....	84
Figura 26. Pregunta 20: ¿Cuáles de las siguientes fuentes fueron determinantes para cubrir puestos de trabajo en los últimos 12 meses?.....	85

Lista de anexos

Anexo A Encuesta realizada a la empresa constructora NYM S.A.S.....	100
Anexo B Encuesta realizada a la empresa constructora JAG	101
Anexo C Encuesta realizada a la empresa constructora ALTOS DE ARAGUANEY	102
Anexo D Encuesta realizada a la empresa constructora METROPOLITANA S.A.S	103
Anexo E Encuesta realizada a la empresa constructora ANDRES CORTES	104

Resumen

Las redes sociales han estado presentes en la población durante los últimos años, las cuales han sido fundamentales para muchas organizaciones en diferentes ámbitos en los que se destacan; la publicidad, promoción de páginas web, reclutamiento y selección de personal.

Las empresas han tenido que acoplarse, evolucionar y ver más allá de lo habitual respecto al uso de las redes sociales. Por tal motivo, se desarrolla esta investigación relativa a un tema muy importante que es el estudio de caso de la empresa constructora NYM S.A.S para la incorporación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección de personal, evidenciando su impacto productivo.

Durante la ejecución del proyecto investigativo, se determinará el nivel de uso o implementación de las redes sociales para el proceso de reclutamiento y selección en la empresa construcciones NYMS S.A.S. También se identificará que iniciativas requiere la empresa para implementar las redes sociales como herramientas de selección y reclutamiento de personal. Por lo tanto, se desarrollará un proyecto investigativo viable en el cual se pretende dar a conocer los beneficios, las ventajas y soluciones que ofrecen las redes sociales para el proceso de reclutamiento y selección, como también se dará a conocer las redes sociales empresariales más eficientes a fin de que se pueda elegir la mejor para implementarla en la organización.

Palabras clave: Redes sociales, empresa, personal, reclutamiento, selección, recursos humanos.

Abstract

Social networks have been present in the population in recent years, which have been essential for many organizations in different environments in which they stand out; advertising, website promotion, recruitment and selection of personnel.

Companies have had to adapt, evolve and see beyond the usual regarding the use of social networks. For this reason, this research is developed on a very important topic that is the case study of the construction company NYM S.A.S for the incorporation of social networks in the process of recruitment and selection of personnel, evidencing its productive impact.

During the execution of the research project, the level of use or implementation of social networks for the recruitment and selection process in the NYMS S.AS construction company will be determined. It will also be identified which initiatives the company requires to implement social networks as selection and recruitment tools. Therefore, a viable research project will be developed in which it is intended to publicize the benefits, advantages and solutions offered by social networks for the recruitment and selection process, as well as the most efficient business social networks. so that the best one can be chosen to implement it in the organization.

Keywords: Social networks, company, personnel, recruitment, selection, human resources.

Introducción

La presente investigación hace parte del grupo de investigación GIIBA que pertenece al semillero de investigación Génesis empresarial, dentro de la Línea de investigación Desarrollo Humano y Comunicación, en la sublínea de investigación Talento Humano y Gestión del Conocimiento.

Por ello, identifica aquellas líneas de gestión para la aplicación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección de personal en las Pymes del sector de la construcción del municipio de Acacias en el departamento del Meta, tomando como muestra a las empresas constructoras de dicho municipio.

Se inicia recopilando toda la información del proceso de selección y reclutamiento de personal de la empresa constructora NYM S.A.S ubicada en el municipio de Acacias Meta, dándole un enfoque especialmente en la forma que dicha empresa realiza el proceso, si lo hace a través del uso de las redes sociales o que herramientas maneja la constructora para reclutar personal. De lo anterior se analiza cada aporte recibido teniendo en cuenta si hacen uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento y selección, para ello se diseña una encuesta y se aplica principalmente a la constructora NYM S.A.S continuando con las demás empresas constructoras del municipio de Acacias, las cuales suministraron información y su opinión acerca del uso o aplicación de las redes sociales para el proceso de selección de personal.

Una vez determinada la población en la cual hace parte el sector de la construcción del municipio de Acacias Meta, se diseñó una encuesta consistente en veinte (20) preguntas dónde se buscó adquirir información idónea y conocer las diferentes características que tienen los encuestados acerca de la aplicación de las redes sociales para el reclutamiento y selección de personal. Posteriormente se incluyeron preguntas donde se pudiera evidenciar el conocimiento que tienen las empresas acerca de las redes sociales y cuáles son las más usadas, seguidamente se realizaron preguntas de intención en cuanto al beneficio que aporta las redes sociales a las constructoras en la selección de personal, para así poder establecer el grado de aceptación de dichas redes sociales dentro de los encuestados.

Desde el momento en que se contó con los resultados de las encuestas, se realizó un análisis en primera medida de forma general donde se pudo evidenciar el nivel de aceptación por partes de las empresas hacia las redes sociales, cuales son las más usadas y las que mejor beneficio brindan. Por consiguiente, se eligió la empresa constructora NYM S.A.S para realizar la presente investigación donde se sugiere la creación de actividades para el fortalecimiento en el área de recursos humanos a través del uso de las redes sociales, ya que según los resultados obtenidos en las encuestas son de alta aceptación por parte de los participantes por ende se convierte en una alternativa eficiente para el reclutamiento y selección de personal.

De lo anterior para las empresas y compañías el uso eficaz de las redes sociales incorpora una ventaja frente a la competencia, ya que por este medio se distingue y se elige un personal idóneo teniendo en cuenta su perfil y cargo a desempeñar, en donde se involucra sus habilidades, experiencias, capacidades que tiene para relacionarse tanto con sus compañeros y personas

externas ya sean particulares o clientes de trabajo a fin que se involucre con todos los proyectos empresariales de la organización de manera eficiente. De lo mencionado anteriormente, fortalece la imagen corporativa consolidando una ventaja en el mercado, permitiendo a las organizaciones reducir a un menor tiempo el espacio que se maneja en la contratación; lo cual aporta a la eficiencia de los procesos internos y externos que se llevan a cabo dentro de una empresa, como también al buen desarrollo de la misma (Pintado y Sánchez, 2017)

Continuando con el tema anterior, según la información recopilada de (Ferro, 2015), “las redes sociales en particular y la web 2.0 en general se han convertido en un paso muy importante para la selección de personal” (p.184) lo cual genera para las empresas la facilidad de tener contacto con las personas, y determina si es indicada de acuerdo a la labor en el área que se necesita con el fin de que el contratado aporte conocimientos y contribuya en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Las nuevas tecnologías en la actualidad se encargan de mover globalmente grandes, medianas y pequeñas empresas, como también multinacionales y compañías, donde uno de sus mayores beneficios es dar a conocer más a estas en el mercado según su servicio.

También señala que el uso de las redes sociales es una buena alternativa en las pequeñas y medianas empresas, ya que a estas les permite reducir gastos en los procesos de selección, siendo las redes sociales una de las mejores herramientas para el reclutamiento de personal, y generando las mejores estrategias para la maximización de los recursos. Es muy importante para las empresas emplear estos procesos de selección porque facilita el desarrollo del área de recursos humanos y además se puede encontrar personal calificado que pongan en función sus preparaciones en el desarrollo de los procesos según (Rojas 2010).

Además (Garrigós & Narangajavana, 2006) considera que “la importancia que juegan las redes sociales externas a la empresa, como fuentes fundamentales de transmisión constante de información y conocimiento” (p 91). Es algo primordial para la empresa porque se construye una marca con más visibilidad y comunicación en el mercado, y es así donde se comprueba la influencia que tienen las redes para ayudar a los pequeños y grandes empresarios a generar nuevas ideas que les permitan estar atentos a los diferentes cambios que se presentan día a día en el mercado, como también dar a conocer sus funciones, el servicio que prestan y su producto, y así poder hacer frente ante la competencia.

CAPÍTULO I

1 Generalidades

1.1 Planteamiento del problema

En muchas ocasiones cuando las organizaciones cuentan con la colaboración de un reclutador nuevo corren el riesgo de que a este lo engañen, ya que puede presentarse irregularidades en los postulados a las ofertas laborales donde utilizan información falsa en sus perfiles con el fin de lograr el puesto aspirado. Por eso las empresas siempre deben verificar la información presente en cada perfil del aspirante y así evitar posible riesgo de contratación incorrecta donde se presentan riesgos o desventajas que pueden disminuir el desarrollo de las labores de la empresa. También debe ofrecer a su personal las capacitaciones adecuadas, para que puedan ejercer su trabajo de la manera más eficiente para la empresa con el fin de incrementar más la productividad según (Rojas 2010).

Como se menciona anteriormente las empresas también deben tener en cuenta que un buen proceso de selección traerá el personal idóneo y calificado, obteniendo así grandes beneficios ya que si el personal de una organización es eficiente esta será más productiva, de lo contrario se puede convertir en una situación complicada al no lograr un personal adecuado traerá complicaciones para el desarrollo de la empresa y por lo tanto también afecta su imagen, producción y cumplimiento y firmeza ante sus clientes, proveedores y todos los beneficiados según (López 2013).

Según la información recopilada de (Castaño, 2014), una empresa cada vez que tenga vacantes disponibles, debe asegurarse de utilizar el medio más adecuado para hacer los anuncios,

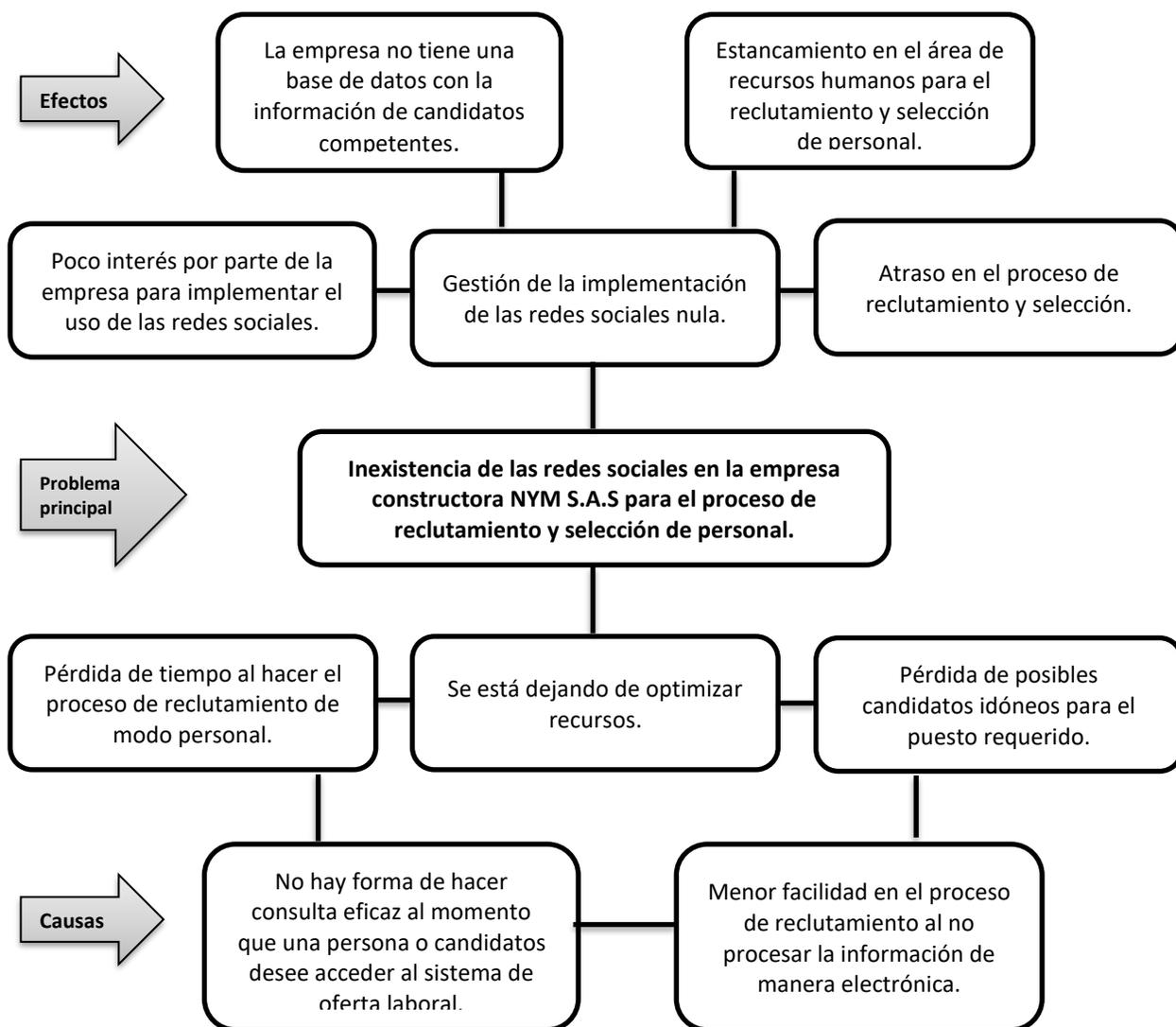
donde pueda dar a conocer en corto tiempo la disponibilidad de vacantes y para qué área se solicita personal, de esta manera poder encontrar la mejor opción para la empresa. Siempre hay que estar pendiente que la persona encargada a reclutar sea la adecuada en el área de recursos humanos con el fin que pueda elegir un buen colaborador que contribuya al cumplimiento de los objetivos de la misma, porque se pueden estar dejando de lado opciones que logran ser más relevantes e importantes para la empresa.

Continuando con la temática cualquiera que sea el método que vaya a usar una empresa para el proceso de selección de personal, muchas veces puede convertirse en una barrera para atraer a los aspirantes adecuados en el proceso de selección y reclutamiento al que está necesitando, ya que en ocasiones los profesionales no quieren hacer algunos exámenes, sino que quieren ingresar directamente a la empresa sin tener que esforzarse un poco, demostrando así desinterés o falta de profesionalismo al no querer hacer los procesos de manera correcta manifestando poca importancia lo cual puede comenzar a definir el comportamiento personal y laboral del interesado al puesto laboral según (De Ansorena, 1996).

Descripción Árbol de Problemas:

El presente diseño árbol de problemas tiene como propósito visualizar la problemática e identificar los factores de mayor relevancia e impacto, sintetizando las situaciones de complejidad, obstáculo e inconvenientes (Garnica y González, 2015).

Figura 1. Árbol de problemas. Identificación de problema principal, causa y efectos.



Fuente: Autora del proyecto

En la metodología del Árbol de problemas se establecen las causas de manera explícita y en detalle a fin de hacer un planteamiento del problema de forma adecuada. Por tal motivo, teniendo como base el árbol expuesto anteriormente, se procedió a la explicación de cada una de las causas que dieron origen al problema central.

Cuando se habla de pérdida de tiempo al hacer el proceso de reclutamiento de manera personal, se quiere dar a conocer que a través del uso de las redes sociales existe una forma más eficaz la cual en corto tiempo se logra realizar el proceso de reclutamiento y selección, contribuyendo así con la optimización del tiempo. Por lo tanto, es de vital importancia implementar en la empresa dichas redes sociales ya que el lapso de tiempo que se logre ahorrar en dicho proceso se estaría aportando a otra labor o proceso el cual requiera de más disponibilidad de espacio.

Al hacerse el proceso de reclutamiento y selección de manera personal se está dejando de optimizar recursos en la empresa por todo lo que se requiere para llevar a cabo dicho procedimiento como: el tiempo que se emplea, los materiales que se utilizan y el coste para llevar a cabo de principio a fin el proceso de reclutamiento y selección.

Para futuros candidatos de una empresa se vuelve más fácil describir su currículum a una futura vacante por medio de las redes sociales, ya que estas ayudan a difundir el mensaje y a expandir el grado de perfiles talentosos, donde toda empresa que requiera colaboradores con perfiles competentes, solo debe acudir a las redes sociales y elegir el más idóneo para el puesto requerido.

La empresa al no contar con una implementación adecuada de las redes sociales para el proceso de reclutamiento se está impidiendo tener grandes beneficios.

1. Tener a la mano perfiles de candidatos proactiva.
2. Facilidad de estudiar el perfil de cada uno de ellos y elegir el más idóneo que pueda contribuir con los objetivos y metas de la empresa.

La empresa al no procesar la información de los candidatos de manera electrónica repercute en graves consecuencias que conllevan a la ineficiencia, lentitud en el proceso de reclutamiento y selección, pérdida de tiempo, la desorganización lo cual genera efectos como perder información de posibles candidatos idóneos para el puesto a requerir e información que se requiera de futuros candidatos.

Continuando con la metodología del árbol problema, se procede con la explicación detallada de los efectos, esto atendiendo al principio de causalidad en su forma original que postula que todo efecto debe tener siempre una causa.

Sin una base de datos sólida y sin la información de los candidatos competentes, la empresa debe comenzar hacer de principio a fin todo el proceso de reclutamiento, lo cual afecta su optimización al realizar dicho proceso y en donde el resultado posiblemente no es lo que se espera ya que existe alta probabilidad que el candidato a necesitar no cumpla con el perfil requerido. De lo anterior, si la empresa contara con una base de datos y con toda la información

de candidatos pertinentes, tendría la opción de buscar a un candidato que ya ha entrevistado o bien que va a entrevistar para cubrir la vacante.

El estancamiento se ve reflejado una vez se requieran colaboradores y la empresa deba comenzar hacer el proceso de reclutamiento y en donde las personas reclutadas no cumplan con el perfil requerido, recursos humanos deberá continuar con dicho proceso, siendo así, la tardanza para lograr el candidato pertinente estaría generando un retraso en el área laboral donde se solicita la vacante. También existe el estancamiento a falta de la evolución o la implementación de herramientas que faciliten el proceso de reclutamiento y contribuya con el éxito de la empresa.

En la actualidad las redes sociales son muy utilizadas en las empresas y para el proceso de selección y reclutamiento son de vital importancia y favorecimiento. Para la empresa constructora NYM S.A.S el uso de las redes sociales en el proceso de reclutamiento no son tan importantes ya que no las usan para dicho proceso ni para otras funciones. Según la encuesta realizada al gerente de la empresa, se pudo analizar que no las ven importantes por el tiempo que demanda para mantenerlas en función, motivo por el cual no se ha implementado su uso.

La falta de plataformas digitales en las empresas genera dificultades en el área de recursos humanos por el retraso que puede llegar presenciar a falta de información y facilidad de comunicación con las personas interesadas en una vacante. La empresa constructora NYM S.A.S a la fecha en que se le ejecuto la encuesta no había puesto en funcionamiento las redes sociales

para el proceso de reclutamiento, en dicha empresa solo hacen uso del más usado WhatsApp el cual únicamente es utilizado para atención al cliente y contacto con proveedores.

El atraso significa fallas operativas o dificultad en el reclutamiento de candidatos, por lo tanto, hace necesaria la implantación de herramientas para remediar la situación. La falta de plataformas digitales en la empresa y no contar con las bases de datos digitales y la información de perfiles adecuados, puede afectar al momento de requerir el talento que se necesita. Ante estos desafíos es necesario que los reclutadores cuenten con habilidades de convenio y persuasión con el uso de plataformas digitales para contactar colaboradores talentosos, de esta forma se logrará eficiencia en la velocidad y calidad de la contratación.

A partir del apoyo metodológico del árbol de problemas, se puede manifestar que el área de recursos humanos de la empresa constructora NYM S.A.S no cuenta con el uso de las redes sociales lo cual indica que puede presentar estancamiento ya que dicha empresa no obtiene herramientas o plataformas digitales eficientes que logren hacer el proceso de reclutamiento y selección en corto tiempo y que a su vez contribuya en la optimización de recursos. Así mismo, se analiza que, al tardar en hacer el proceso de reclutamiento y selección de candidatos, estaría presentando demoras en el rendimiento de sus actividades, ya que al haber vacantes disponibles hay un puesto que requiere suplirse para contribuir con el cumplimiento de las actividades y metas trazadas.

1.2 Formulación del Problema

El proceso de selección y reclutamiento para una empresa a través de las redes sociales es de vital importancia, ya que estas facilitan las labores que se llevan a cabo en dicho procedimiento y ayuda a reducir el tiempo que se destina para realizar una entrevista a un aspirante a reclutar. También se puede generar dificultades en muchas ocasiones cuando la persona que se contrató no es lo que la empresa estaba buscando.

De lo anterior se puede analizar que estas falencias pasan cuando no se le da el tiempo apropiado para realizar un estudio correcto al perfil del aspirante al puesto laboral, por lo tanto, le genera a la empresa inconvenientes como pérdidas de producción, de recursos y tiempo, ya que debe volver hacer un nuevo proceso de selección de personal y determinar que sea idóneo para la actividad que se requiere, por lo que en este caso le mostrara a la empresa Constructora NYM S.A.S la importancia de hacer un estudio competente al momento de reclutar personal, para no presentar o pasar por los inconvenientes antes señalados.

Asimismo, teniendo como marco de referencia la selección y el reclutamiento de personal a través de las redes sociales, y de acuerdo con la información investigada anteriormente surge el siguiente interrogante el cuál es muy importante encontrarle respuesta y solución.

¿De qué forma la aplicación de las redes sociales en el proceso de selección y reclutamiento de personal reflejará un impacto productivo en la Pyme Construcciones NYM S.A.S?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Realizar un estudio de caso a la constructora NYM S.A.S, que permita involucrar la aplicación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección de personal evidenciando su impacto productivo para la empresa.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar el proceso actual de reclutamiento y selección realizado por la empresa.
- Determinar las redes sociales más influyentes en el ámbito organizacional, que permitan realizar el proceso de selección de personal en la empresa construcciones NYM S.A.S.
- Evaluar la red social más adecuada para incorporarse en el proceso de reclutamiento y selección de la empresa y su impacto productivo para la organización.

1.3 Justificación e Impacto del Proyecto

La empresa Constructora NYM S.A.S se dedica a la técnica o arte de diseñar y fabricar edificaciones e infraestructuras, como también efectuar estudios de las condiciones del suelo a fin de determinar si los terrenos son apropiados para comenzar a construir un nuevo proyecto, ya sea torres de apartamentos, condominios, urbanización de viviendas u otros. En los últimos dos años la empresa constructora se ha dedicado a la construcción de torres de apartamentos de 6 pisos y tiene planificado continuar con dichos proyectos no solo en el municipio de Acacias sino también en la ciudad de Villavicencio.

Por consiguiente, en el 2020 durante la emergencia sanitaria Covid-19, la empresa constructora NYM S.A.S cerro a inicios de dicho acontecimiento, y volvió a tener apertura en octubre del mismo año. Durante los meses de cierre se siguieron realizando movimientos administrativos de la empresa, donde dichas actividades se realizaban a través de las redes sociales y aplicaciones como: el más usado WhatsApp, Meet, Zoom, las aplicaciones utilizadas para reuniones, antes de la pandemia eran de muy poco uso en la empresa, las cuales no fueron utilizadas para el proceso de reclutamiento de personal ya que no se requirió.

Por lo anterior se hace necesario que la empresa constructora NYM S.A.S implemente el uso de herramientas tecnológicas para realizar el proceso de reclutamiento de personal a través de portales de empleo o aplicación de redes sociales las cuales generan ventajas tales como; optimización de tiempo y recursos, reclutamiento de una forma rápida y efectiva donde se logran perfiles idóneos que concuerdan con los requerimientos en el puesto a ocupar.

Teniendo en cuenta la optimización de recursos como el tiempo lo cual es muy importante en una compañía, las buenas relaciones personales con decenas de personas en tiempo real, y un método de reclutamiento que resulta adecuado para las circunstancias de distanciamiento y aislamiento social por la que atraviesa no solo Colombia sino el mundo entero, ya que aún sigue las crisis de la pandemia, y para hoy en día, son muestras visibles de la importancia que tiene la aplicación de las redes sociales como método para el reclutamiento idóneo del personal de trabajo que requiere una empresa, sin importar su tamaño o actividad económica.

No obstante, el valor del impacto de este método de reclutamiento, la representación de las ventajas de su aplicación aportará al conocimiento de este proceso de selección a través de las redes sociales, donde permite que miles de empresarios conozcan esta nueva estrategia empresarial la cual permite la obtención de resultados mediante la utilización de menor cantidad de tiempo, menor gasto de recursos y procesos ágiles administrativos entre empresas o compañías.

Con este proyecto investigativo se pretende aportar a la mejora del proceso de entrada del personal de talento humano en una pequeña, mediana empresa u organización, mediante la definición de las redes sociales que cuentan con las características necesarias para realizar dicho proceso, teniendo en cuenta los retos empresariales, por los que a diario se enfrentan los dueños de empresas, como también los gerentes y administradores.

CAPÍTULO II

2. Marco Referencial y Antecedentes

2.1 Reseña Histórica

Empresa

Construcciones NYM S.A.S

2.1.1 Descripción

Construcciones NYM S.A.S fue creada en el año 2014 por el señor Nelson Parra en la ciudad de Villavicencio, pero se trasladó al municipio de Acacias Meta, donde se optó por dar inicio luego de haber probado formas y estrategias para generar proyectos de vivienda dignos y a bajo costo, pero que a su vez reuniera condiciones que le distinguieron de su entorno, propuso la idea a los dos accionistas interesados en hacer parte de esta empresa y formar una sociedad. La presentación y sustentación de la idea, se hizo con cifras y proyecciones reales cuyo objetivo tenía un componente social el cual fue lo que más gustó. A hoy día esa idea se mantiene y crece a través del desarrollo de las Obras, como también a hoy día de esa misma sociedad con la que se comenzó se desprenden otras con diversas inversiones.

Durante los últimos cinco 5 años NYM S.A.S ha desarrollado tres 3 proyectos de vivienda de urbanización, el primer proyecto con viviendas de un piso, el segundo con viviendas de dos pisos y el tercer proyecto con torres de apartamentos de 6 pisos denominado “Villa Mariana” el cual actualmente se encuentra en construcción en el municipio de Acacias Meta. Para el próximo año se lanzará un nuevo proyecto de torres de apartamentos denominado “San

Pablo” en el municipio de Acacias y a final de año se espera comenzar con un nuevo lanzamiento en la ciudad de Villavicencio. La empresa aparte de desarrollar proyectos de vivienda también se encarga de amplificar obras de urbanismo como Alcantarillados, Redes eléctricas, agua potable y pavimentación de vías.

Para el 2018 la empresa abrió una nueva oficina en la ciudad de Villavicencio con fines de dar inicio a la legalización y comercialización de un nuevo proyecto torres de apartamentos. Construcciones NYM S.A.S cuenta con 8 colaboradores administrativos y en obra varía de acuerdo al desarrollo de la misma, manejando contratos administrativos a término indefinido y por obra a término definido.

Figura 2: Logotipo de la empresa



Fuente: Construcciones NYM S.A.S 2021

Quienes somos

NYM S.A.S es una empresa constructora comprometida con el cliente. Durante sus diseños arquitectónicos está pensando siempre en el confort de los compradores, en el equilibrio entre diseño, buen precio, calidad de construcción, compromiso y responsabilidad en la garantía lo cual hace que los clientes opten de una forma confiable adquirir su vivienda con la empresa.

Misión

Somos una empresa constructora dedicada al diseño arquitectónico, construcción, ejecución y comercialización de proyectos de vivienda. Nuestra misión es pensar siempre en el confort, las necesidades de nuestros clientes y su confianza. Comprometidos con la calidad de materiales, precios cómodos y cumpliendo con la responsabilidad en la garantía.

Visión

Constructora NYM S.A.S a largo plazo será una empresa líder a nivel regional y en gran parte del país en el desarrollo de proyectos arquitectónicos de construcción, evidenciando reconocimiento por medio de la calidad de vivienda y la confianza de los clientes.

Comprometida en su capacidad de crear valor y de innovar para dar respuesta a la nueva satisfacción social.

Valores Corporativos**Liderazgo**

Nos esforzamos por fomentar la lealtad de los clientes, inspirar confianza y credibilidad por la calidad de nuestros servicios.

Compromiso

Promover el sentido de pertenencia por la empresa, para crear en los empleados una mentalidad de iniciativa que contribuya a un buen trabajo en equipo para su mejoramiento continuo y el cumplimiento de los objetivos.

Calidad

Realizamos nuestras labores con esmero, eficiencia, eficacia, respeto y amabilidad para mantener siempre una imagen positiva de la empresa.

Integridad

Manejamos con responsabilidad, honestidad, transparencia y confianza los recursos y bienes de los cuales disponemos, para de esta forma merecer el respeto de los clientes internos y externos.

Experiencia

Nuestra empresa cuenta con una experiencia de 7 años de operación en el mercado departamental. A continuación, se muestra nuestro portafolio de viviendas.

Figura 3: Condominio Viviendas

Fuente: Construcciones NYM S.A.S 2021

Figura 4: Viviendas de Urbanización

Fuente: Construcciones NYM S.A.S 2021

Figura 5: Condominio Apartamentos

Fuente: Construcciones NYM S.A.S 2021

Figura 6: Torres de Apartamentos

Fuente: Construcciones NYM S.A.S 2021

2.2 Marco Teórico

Al realizar un análisis profundo de los temas investigados en relación con la importancia del uso de las redes sociales en una organización, se evidenció que son una herramienta magnífica para el reclutamiento en las empresas, estas sirven para encontrar personal que se ajuste perfectamente al puesto para el que se está necesitando, dándole a la organización la oportunidad de tener los mejores colaboradores y así crecer más en la productividad y brindar un buen servicio, lo cual permitirá mejorar más la imagen y tener más reconocimiento según (Villaseca y Morales 2017).

Como lo afirma (Ferro, 2015), “las redes sociales en específico y la web 2.0 en general se han convertido en una herramienta muy importante para la selección de personal” lo cual les genera a las empresas la facilidad de tener contacto con las personas y determinar si son idóneas para entrar hacer parte como personal colaborador de la empresa y algo muy importante si cumplen con el perfil para el puesto o área en el cual se requiere, y así mismo analizar si estos tienen el potencial de ayudar al buen desarrollo de la organización. (p.184).

2.2.1 Historia de las redes sociales

Según (Rodríguez, 2015) “Las primeras redes sociales aparecieron a comienzos del siglo XXI, las cuales se convirtieron en poco tiempo en una nueva forma de relación personal. En la actualidad hay más de 120 redes sociales diferentes entre las que se destaca, Facebook, Instagram, Twitter, Google +, LinkedIn entre otras muy usadas”. (P. 151). El progreso de las

redes sociales ha sido muy notable, ya que estas han permitido el desarrollo de muchas actividades habituales, como la interacción con diferentes personas a larga distancia, ya sea por trabajo, diálogo con amigos, relaciones de pareja o familia, entre otras. En las empresas estas aplicaciones o herramientas facilitan varios de los procesos que se llevan a cabo dentro de ellas, ayudándoles a mejorar su valor.

2.2.1.1 Teoría de las redes sociales

Según (Rissoan, 2019) las teorías que ilustran la realidad de la red son (p. 54).

Teoría de larga estela: fue interpuesta en el 2004, por Chris Anderson, donde nos habla que es utilizada en estadísticas en relación con distribución de riquezas, también es un modelo de negocio que disminuye modelos tradicionales en los que se enseña que los productos que se deben vender son los que tienen rotación constante en el mercado. Esta teoría también muestra de forma muy detallada todo lo que pasa en internet en relación con modelos o negocios económicos dejando ver como se da una concentración alta de utilidad de ciertos sitios web y a su vez que productos son los más virales y vendidos. Nos muestra que la web se conforma de espacios que no siempre se hacen notar, y hacen que la información presentada no se aproveche para darle un uso eficiente.

Teoría del pequeño mundo: permite hacerse una idea de lo que es el BUZZ “zumbido” en la actualidad, es decir cuando una persona hace una publicación llamativa en las redes y esto

conlleva a que dicha publicación sea vista y compartida al menos una vez por una persona, teniendo como probabilidad que la información abarque a millones de personas.

El uso de las redes sociales contribuye a las empresas atraer nuevos clientes al dar conocer la calidad de su producto, sus beneficios y características, es allí donde las redes sociales juegan un papel importante ya que su función es de primitiva en la formación de una tienda online, ya que estas ayudan a crecer un emprendimiento al hacer publicaciones de los productos y promociones con el fin de ser reconocidos, atraer clientes y aumentar las ventas (Caballero, 2015).

2.2.1.2 Teoría de puesto de trabajo

Para que los colaboradores estén motivados y rindan con sus actividades laborales, uno de los requisitos es que se encuentren cómodos en su puesto de trabajo, gran parte de la competitividad de las empresas reside en el bienestar del colaborador. A través de la experiencia vivida, las empresas han demostrado que una buena parte del éxito de esta, está ligada con el colaborador y el progreso de este con el desempeño de su trabajo, el cual viene dado por su grado de adaptación al puesto y al entorno. Es por eso que las organizaciones avanzadas buscan equilibrar la armonía del trabajador con la competitividad de la misma, por lo que, encontrar un acoplamiento óptimo entre empleado y puesto de trabajo es un objetivo que debe ser establecido desde el principio, es decir al momento de hacer el reclutamiento (Alberto, 2020).

2.2.1.2.1 Reclutamiento de personal a través de las redes sociales

Según estudio realizado por (Asociación colombiana de Universidades , 2021) las organizaciones reciben grandes ventajas al momento de aplicar las redes sociales para hacer reclutamiento, ya que no solo sirve para lograr candidatos que ponen su hoja de vida en estas plataformas digitales, sino que también dan a conocer la imagen, los valores y la marca de la empresa siendo así más reconocida e identificada a fin de lograr que nuevos candidatos se pongan en contacto de forma inmediata, es por ello que dichas redes a las empresas les representa una excelencia, y ayuda a elegir un personal efectivo el cual logra aportar en el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas. De lo anterior se evidencia datos expuestos en alto grado de porcentajes los cuales son positivos ya que se puede analizar que el 80% de los empleadores señalan que el reclutamiento a través de las redes sociales les ayuda a encontrar candidatos pasivos y efectivos, siendo así el 70% de los gerentes de contratación expresan que han contratado con éxito personal a través de las redes sociales y el 91% de los empleadores hacen uso de las redes sociales para realizar contratación de talento en la actualidad, esto quiere decir que el uso de las redes sociales en las empresas son de grandes beneficios para mejorar las funciones en el área de recursos humanos.

No obstante, dichas redes o aplicaciones son clave para las organizaciones ya que logran involucrarse en el fortalecimiento de la imagen interna y externa de la empresa, fortalece las relaciones con los clientes y personas que comiencen a tener interés con las empresas como los son las personas interesadas en una oferta laboral, proceso en el cual las redes sociales les

permite a las empresas reducir el tiempo que se emplea en la contratación, y así poder dedicar ese espacio ahorrado en otras actividades valiosas que promuevan la eficiencia y efectividad según (Pintado y Sánchez, 2017).

Según (Jáuregui, 2020) para el año 2020 Facebook superó los 2.300 millones de usuarios activos mensuales durante dicho año, Instagram obtuvo alrededor de 1.000 millones de usuarios activos mensuales, de igual manera Twitter alcanzó a los 330 millones, y LinkedIn con unos 303 millones. Para el reclutamiento de personal en las empresas, las redes sociales se han venido utilizando desde hace varios años, y se les conoce como reclutamiento social una buena alternativa para las empresas donde pueden participar y estar presentes activamente de una forma fácil y viral.

Se evidencia que los reclutadores se acoplan de una forma más directa con el talento, en especial con aquellos que no están buscando trabajo. Realizar convocatorias laborales por medio de redes sociales, ayuda a incrementar las tasas de solicitud en un porcentaje de 30% y 50%. Una empresa de origen inglés BusinessWest, especifica que los empleadores que hacen uso eficiente de las redes sociales para el reclutamiento de personal, obtienen un aumento del 50% en la calidad de los candidatos según (Jáuregui, 2020).

De igual manera (Forbes, 2020) señala que el 73% de las personas solicitantes de empleo entre las edades de 18 y 34 años, han encontrado sus últimos trabajos a través las redes sociales, ya que personas a estas edades son las que más usan redes sociales y permanecen en constante

conexión. También un estudio elaborado por la consultora Aberdeen en Estados Unidos, demostró que LinkedIn es la red más multitudinaria entre los empleadores.

Según el estudio realizado por el proveedor (Capterra, 2020) identificó que un 90% de las empresas que usaron LinkedIn habían contratado exitosamente personal calificado e idóneo para el cargo a necesitar todo gracias al gran número de comunidad social, la facilidad que tiene para su ingreso y también a la introducción de fichas personales de cada persona a modo de currículum donde se comparte o se carga toda la información y experiencia laboral.

Si bien LinkedIn es una red social profesional y de excelencia, los candidatos o personal de interés por un puesto de trabajo, usan todas las demás redes como parte de su marca personal, transfiriendo así experiencia laboral y académica, como también sus pasatiempos, motivaciones y valores, como también dichas redes son una fuente de investigación para que los posibles colaboradores puedan conocer más acerca de la empresa en la que esperan ser parte.

2.2.1.2.2 Medios para realizar un buen reclutamiento

Según (Reyes, 2005) al momento de realizar el reclutamiento de personal para una empresa se requiere que esta haga llegar de forma rápida la disponibilidad de las vacantes y algo muy importante que haya experiencia e intuición por parte de la persona encargada a realizar dicho proceso de personal, es por eso que para ello están presentes los medios de reclutamiento (p. 85) dichos medios se conocen como: la solicitud oral o escrita (por tablero o carta) a los actuales trabajadores, también la carta o teléfono para solicitar a bolsas de trabajo a otras empresas, el periódico, radio y televisión para publicar anuncios por esos medios, así mismo folletos los

cuales ciertas empresas los editan, señalando las posibilidades de empleo que tiene y los beneficios que ofrecen, etc.

Estos medios les facilitan a las empresas el reclutamiento y a la misma vez genera conocimiento más a fondo a fin de llegar a reclutar los mejores colaboradores. Como se menciona anteriormente algo muy importante es que la organización cuente con expertos al momento de realizar el proceso de reclutamiento y selección, dichos expertos quienes deben dejar a un lado la empatía y contratar colaboradores de manera objetiva que beneficie a la empresa.

2.2.1.2.3 Reclutamiento externo

El reclutamiento externo está presente cuando una empresa necesita adquirir nuevos colaboradores que le ayuden a mejorar su funcionamiento y a incrementar su productividad, para ello la organización debe enfocarse en dar preferencia a necesidades como; ocupar puestos de primer ingreso, adquirir habilidades que no tienen los colaboradores actuales, y obtener empleados con diferentes historiales que aporten beneficios y suministren una diversidad de ideas a fin de desarrollar actividades laborales competentes y de gran provecho para ofrecer servicios de calidad y satisfactorios. De lo anterior es con el fin de hacer crecer más la empresa y que sea de la mejor manera, es por eso que el reclutamiento externo se caracteriza como una opción donde se tiene mayor disponibilidad de candidatos lo cual ofrece más posibilidad de encontrar al idóneo, o los ideales para lograr el cumplimiento de los objetivos tanto de la organización como del trabajador quienes si demuestran interés y responsabilidad por su puesto

de trabajo, puedan tener la posibilidad de un aumento de sueldo o un ascenso. (Mondy & Noe, 2005)

2.2.1.2.4 Reclutamiento mixto

El reclutamiento mixto se beneficia del reclutamiento interno y externo de la empresa con el fin de tomar una buena decisión y para ello se enfoca en analizar dos partes importantes, la primera analizar las ventajas del reclutamiento interno y externo y la segunda cuáles son las necesidades de la empresa y que necesita para suplirlas. El proceso de reclutamiento mixto se da cuando las organizaciones buscan cubrir una vacante de forma correcta y por ello acuden a este proceso el cual ofrece igualdad de condiciones para todos ya sean colaboradores que estén dentro de la empresa o los que están fuera, de esta manera crea una modalidad sana de competencia entre los colaboradores tanto internos como externos ofreciéndoles oportunidad de crecimiento. De lo anterior también el reclutamiento mixto a las empresas y organizaciones les permite emplearlo para alcanzar las fuentes internas y externas de recursos humanos, para este caso cuenta con dos opciones diferentes las cuales ayudan a encaminar a la organización de la mejor manera, y a la vez brindar una oportunidad de conocimiento al nuevo colaborador que es aceptado para la vacante a la que se postuló (Gan & Berbel, 2007).

2.2.1.2.5 Selección de personal

La selección de personal según (Piamba, 2013) “tiene las siguientes funciones; planificar, coordinar y controlar la búsqueda del personal administrativo, técnico y operativo. También clasificar y mantener actualizado las órdenes de ingreso para la vinculación de nuevo personal” (p 15). En la selección de colaboradores se debe escoger el más adecuado para el puesto de trabajo y para la organización, muchas veces se elige buen perfil en cuanto a experiencia o estudios, pero puede ser una persona muy conflictiva lo cual le genera tensión a la empresa y esto evita el rendimiento del resto del personal, por eso es importante estudiar bien la información de cada candidato y elegir no el más perfecto, pero si el idóneo y para ello se debe estudiar todos los currículos que lleguen al área de recursos humanos porque al no hacerse el trabajo completo se podría estar perdiendo el perfil de un candidato que cumpla con todo lo requerido ya que si se realiza una buena selección de personal será un activo para la empresa porque cada colaborador exitoso ayudara alcanzar las metas y los objetivos trazados. Se cree que, si una organización no cuenta con un control de personal adecuado, probablemente va a presentar fallas en sus estrategias y en los procesos internos, lo cual genera barreras para lograr el cumplimiento de metas planteadas por la misma.

2.2.1.2.6 Características de la selección de personal

Según la información recopilada por (Nebot et al, 2015) se enfatizan las siguientes características de la selección de personal (p.13).

- Es un proceso dinámico, en el sentido de que es una sucesión de fases que son flexibles y se adaptan a los cambios que van surgiendo.
- Tiene como objetivo encontrar el candidato o persona adecuado de acuerdo con unas características de formación, personalidad, aptitudes, experiencia, motivación, intereses.
- Las características están determinadas en función de las actividades, ocupaciones y labores del puesto que se trata de cubrir y de las características de la empresa a la que pertenece.

2.2.1.2.7 Recolección de datos de los candidatos

De acuerdo con los datos que se obtienen de las personas aspirantes a la vacante o puesto de trabajo, y con el objetivo de tener una información clara, las empresas deben tener presente factores de gran importancia que ayudan al funcionamiento de los procesos que se llevan dentro de la misma, como lo son datos estrictamente necesarios, datos sensibles, tiempo de almacenamiento, y datos en las redes sociales, lo cual brinda a la empresa la facilidad de encontrar su personal calificado. La empresa debe implementar medidas técnicas y administrativas necesarias para dar seguridad a los datos personales de los candidatos postulados, evitando así uso fraudulento o adulteración (Esparza, 2020).

2.2.1.2.8 Pymes en Colombia

Según lo describe el (Ministerio TIC, 2017) quien hizo un estudio en Colombia el cual le permitió determinar cómo están las Mipymes en el uso de las tecnologías, este proceso les

permitió comprobar que en la actualidad existen muchas empresas que hasta el momento se encuentran ingresando en el proceso de digitalización. Los datos que revelo este estudio son los siguientes:

- El 75% de las Mi Pymes tiene conexión a Internet.
- El 36% de las Mi Pymes tiene presencia Web.
- El 8% de las Mi Pymes realiza ventas y el 26% compras por Internet
- El 36% de las Mi Pymes usa en su negocio medios de pago electrónico para su operación diaria.
- El 38% de las Mi Pymes tiene presencia en redes sociales.

Los índices anteriores muestran las grandes barreras por las que atraviesan la empresa, lo cual se debe presentar por la falta de recursos necesarios, ausencia de conocimiento de dichos temas, y alguien que este acompañando este proceso el cual motive a los dueños de las empresas al uso de las tecnologías y mostrarles lo importantes y beneficiosas que son.

2.2.1.2.9 Aplicación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el sector pyme de Villavicencio, Colombia

El uso de las redes sociales Osorio, R. 2020 afirma que ha tomado gran fuerza en los procesos de reclutamiento y selección, permitiendo así la ubicación de los mejores candidatos los cuales hagan parte en los procesos de crecimiento de las empresas. Para conocer el nivel de

apropiación de esta estrategia utilizada para reclutamiento y selección de personal en las Pymes de la ciudad de Villavicencio, se utilizó la información dada por 60 pymes, dicha información se logró a través de un estudio tipo censal, donde se aplicó un modelo de encuesta en colaboradores de las áreas directivas de recursos humanos de las empresas, los resultados obtenidos permitieron realizar un análisis y aportes más detallados en los procesos del uso y aplicación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

2.2.1.2.10 Barreras a las que se enfrentan las Pymes

En varias ocasiones las pymes se enfrentan a diversos obstáculos, uno de ellos son las grandes empresas, esto se da debido a la falta de equidad que hay en el mercado en muchos países. También las pymes afrontan dificultades las cuales son; falta de clientes fieles, conseguir personal calificado o la falta de personal calificado en la organización, el no contar con un buen financiamiento, el no obtener los proveedores adecuados y la falta de logro para que sus clientes se adapten a los productos, actualmente las Pymes han presentado grandes consecuencias económicas a causa de la pandemia, aunque ya en varios países las fases de vacunación están avanzadas lo cual beneficia a los empresarios a volver a recuperar las pérdidas que obtuvieron en sus empresas, pero aun así se siguen enfrentando a mas retos y uno de ellos es que las personas o clientes consumen más productos y realizan compras a través de medios electrónicos y páginas, lo cual obliga a las empresas a comenzar a implementarlas y hacer uso de ellas para evitar perder clientes y ganancias (Regalado, 2000).

Las pymes son empresas que en diversas ocasiones presentan inestabilidad debido a que no cuentan con los recursos suficientes para su desarrollo, estas falencias se presentan debido a

que las personas encargadas de dirigir las son sus propios creadores, muchas veces estos desconocen las ideas de negocio adecuadas al mercado o sobre sus clientes potenciales, lo cual hace que la empresa pierda la oportunidad de sostenerse y de crecer (Cleri, 2007).

Un estudio elaborado por (Acopi, 2021) muestra que la pandemia ha afectado enormemente a las pymes debido a que “entre el primer y tercer trimestre del año 2020 el 78% y el 62% de las MiPymes marcaron una reducción de más del 50% de sus ingresos traduciéndose en un obstáculo para desarrollar las operaciones al 100%” (p. 8). Estos datos son muy notables para hallar más a fondo la situación económica de nuestras pymes en Colombia, y también ver como se afecta el empleo y la sostenibilidad de cada una de las familias colombianas.

2.2.1.2.10 Ventajas de las Pymes

Las pymes representan para el país una fuente primaria para el desarrollo económico debido a su impacto directo acerca de la generación de empleo como su participación dentro del PIB de la nación.

Las empresas pequeñas tienen ventajas importantes respecto de las grandes que les permite gestionar la calidad de sus servicios eficaz, Para que una pyme sea productiva se debe enfocar en su calidad, producto y servicio, de allí se logra un crecimiento exitoso, de lo contrario se generaría obstáculos en su desarrollo. Las pymes se establecen en un verdadero motor de progreso para cualquier tipo de sociedad, no solo en la creación de riqueza y empleos, sino también por su contribución en la distribución del ingreso, renovación de los tejidos industriales, dinamización de los mercados y por su gran potencial exportador. Las

Pymes son fundamentales en la economía de un país trabajan promoviendo la innovación los intereses y la cultura (Vega et al. 2011, p.12)

2.2.1.2.11 Productividad en las Pymes

Siendo la productividad la capacidad de una empresa para producir bienes que son requeridos para la actividad económica a la cual se dedica las empresas, teniendo relación con los recursos que se utilizaron para la producción. La productividad como muchas otras cosas, se mide como un indicador de eficiencia.

Para ser efectivas las pymes, la productividad, la calidad y el buen servicio son fenómenos importantes e inseparables debido a que los clientes son activos en su producción. La productividad es una medida donde se evidencia qué tan eficiente se combinaron los factores trabajo y capital para producir valor económico en un año. Una alta productividad implica que se logra producir un nivel más alto de valor económico con menor intensidad de uso de trabajo o capital. Se reconocen tres medidas de productividad: Productividad total factorial, Productividad laboral, y Productividad del capital (DANE. Información Estadística de productividad en Colombia. Marzo 12 de 2020. p. 4)

Según (Rodríguez, 1997) describe un “replanteamiento de los parámetros de la productividad” las cuales son: la productividad en relación con la misión de la empresa, si una parte de la misión consiste en ganar dinero hoy y mañana, estos hacen que la empresa sea productiva o improductiva.

Como se menciona anteriormente la productividad dentro de una empresa es imprescindible para su crecimiento, ya que esta va de la mano con el capital físico, la competitividad de los colaboradores, los avances tecnológicos y la organización de las empresas, lo cual hace que una empresa sea más efectiva, y estable, generando así más rentabilidad y a la misma vez satisfaga las necesidades de sus colaboradores que a su vez van de la mano con el cumplimiento de los objetivos diseñados para competir en el mercado y ser parte de las mejores en el país. Ortega et al. (2006)

Como lo muestra la (OCDE, 2017) “La economía colombiana ha manifestado mayor capacidad de adaptación que otras de América Latina ante la reciente caída de precios de las materias primas, y sigue formando parte de las economías más sólidas de la región” (p. 1).

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Redes sociales

Como lo menciona (Rissoan 2019) “la palabra red social fue estampado en 1954 por un antropólogo llamado John A. Barre quien define la red social en dos elementos: los contactos y los vínculos existentes entre ellos. Cuantos más contactos poseamos, mayor será la red” (p.23).

Las redes sociales son estructura creadas en internet ya sea por persona, empresas que se conectan ya sea por gusto, beneficios, necesidad de intereses o valores comunes, a través de las redes sociales se crean vínculos con personas a la distancia, como también se crean empresas de manera rápida las cuales llegan a ser productivas.

2.3.1.1 Vacante

Se conoce como vacante de trabajo un puesto laborar sin ocupar y en donde la empresa debe suplirlo a través del proceso de reclutamiento. Al momento de hacer dicho proceso el personal encargado de recursos humanos deberá tener en cuenta que cada vacante de trabajo tiene un perfil, ya sea profesional u otro y para ello debe conocer que perfil requiere la empresa para la vacante disponible, a fin de hacer un reclutamiento más ligero y certero (Westreicher, 2020)

2.3.1.2 Reclutamiento

Proceso mediante el cual una empresa trata de detectar, empleados potenciales que cumplan con todos los requerimientos adecuados para realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad suficiente de modo que sea posible, una posterior selección de uno de

ellos, en función de los requerimientos de trabajo, y las características de los candidatos; teniendo en cuenta que el primer paso para atraer candidatos está en conocer la empresa y sus necesidades (García, 1994, p 3)

2.3.1.3 Selección de persona

La selección de personal puede definirse como el proceso de elección del candidato idóneo para el cargo adecuado. Para lograr eficazmente el proceso de elección se acude a los candidatos reclutados y así elegir al que más se acople al puesto, de esta forma la eficiencia de la empresa se mantendrá y probablemente aumente al haber elegido un colaborador competitivo. El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que genera el lugar de la vacante. La selección se basa principalmente en las especificaciones del puesto, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese puesto (Chiavenato, 2006).

2.3.1.4 Pymes

Según (Urbano y Toledano, 2008) consideran que una pyme es “aquella empresa que ocupa a menos de 200 personas” (p. 21) y se clasifican como microempresas que cuentan con 10 colaboradores y activos totales inferiores a 501 (S.M.M.L.V). Pequeñas empresas: entre 11 y 50 colaboradores y activos totales mayores a 501 y menores a 5.001 (S.M.M.L.V). Mediana empresa: entre 51 y 200 colaboradores y activos totales entre 5.001 y 15.000 (S.M.M.L.V).

2.4 Marco Legal

Tabla 1. Normativa PYMES

PYMES		
Ley	Título	Descripción
Ley 590 del 2000	Desarrollo de las micro, pequeña y mediana empresa.	Dicha ley habla sobre la promoción y clasificación de las micro, pequeña y mediana empresa, observando también herramientas de apoyo para el sector productivo de las empresas, para fortalecer las ya existentes e impulsar la de nuevas empresas en el mercado.
Ley 905 de 2004	Ley 590 del 2000, acerca de la promoción del micro, pequeña y mediana empresa colombiana.	<p style="text-align: center;">Microempresa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal no superior a 10 colaboradores. • Activos totales menor a 501 salarios mínimos legales vigentes. <p style="text-align: center;">Pequeña empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal promedio 11 y 50 colaboradores. • Activos totales por valor de 501 y menos de 5.000 salarios mínimos legales vigentes. <p style="text-align: center;">Mediana empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planta de personal entre 51 y 200 colaboradores. • Activos totales por valor de 5.001 y 15.000 salarios mínimos legales vigentes.
Modificada por el art. 12, Ley 905 de 2004,		<p style="text-align: center;">Creación Fondo Fomipyme</p> <p>Fondo colombiano de modernización y desarrollo tecnológico de las micro, pequeña y mediana empresa, como una cuenta agregada al ministerio de comercio, industria y turismo, quien garantizará el adecuado cumplimiento de sus objetivos.</p>

<p>Modificado por el art. 73, Ley 1151 de 2007, Subrogado por el art. 44, Ley 1450 de 2011</p>		<p style="text-align: center;">Objetivos de Fomipyme</p> <p>Dicho fondo tiene como objeto la financiación de programas, proyectos, y actividades para el desarrollo tecnológico de las mi PYMES, y la aplicación de instrumentos no financieros dirigidos al fomento y dirección.</p>
<p>Modificada por el art. 15, Ley 905 de 2004, Derogado por el art. 276, Ley 1450 de 2011.</p>		<p style="text-align: center;">Funciones del Consejo de Fomipyme</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Estudiar los informes sobre Fomipyme presentados al Ministerio de Industria y Turismo. ● Aprobar el presupuesto anual de gastos y costos.

Fuente: Autora del proyecto

Tabla 2. Normativa de las Tic

TIC		
Ley	Título	Descripción
Ley 1341 del 30 de julio del 2009	Principios y conceptos de la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	<p>Las TIC son Tecnologías que se utilizan en la informática y las telecomunicaciones con el fin de crear comunicación o interacción a través de diversas herramientas con el fin de facilitar el acceso y manejo de datos.</p> <p>Las TIC combinan las Tecnologías de la Comunicación TC: la cual está compuesta por radio, telefonía, y televisión, y las Tecnologías de la Información TI se agrupan en la digitalización de tecnologías de registro de contenido.</p> <p>Tipos TIC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redes: vías de comunicación a través de hardware y software con mayor efectividad y uso de aplicaciones. • Terminales: sitios de acceso a la información, los cuales son navegadores de internet, sistemas operativos, y televisores, quienes favorecen el acceso a información de manera global.
La Ley 1955 de	Ley por la cual se expide	El Plan Nacional Decenal De Educación plantea las siguientes iniciativas para transportar conectividad y la mayor velocidad.

2019 muestra iniciativas sobre las TIC	el plan nacional de desarrollo 2018-2022	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar la infraestructura tecnológica y las condiciones físicas de conectividad.• Promover mecanismos de articulación interestatal• Apoyar la incorporación de las TIC.• Fomentar la gestión del conocimiento a partir del uso adecuado de las TIC.• Impulsar todos los procesos de gestión del conocimiento, a través del uso crítico y responsable del Tic.• Impulsa el uso y apropiación de las tecnologías.
--	--	--

Fuente: Autora del proyecto

Tabla 3. Normativa de los Datos Personales

Datos Personales		
Ley estatutaria 1581 de 2012	“Por la cual sus disposiciones generales se centran en la protección de datos personales”	La ley estatutaria tiene como objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar, y modificar toda información que se halla recluido sobre ellas, ya sea en bases de datos o archivos, como también al derecho a libertades y garantías constitucionales a la que se refiere el artículo 15 de la constitución política.

Fuente: Autora del proyecto

Tabla 4. Normativa de la aplicación de las Redes Sociales y su uso.

Aplicación de las Redes Sociales		
Ley 1273 del 2009	Por la cual se modifica el Código Penal, y se crea un nuevo bien jurídico tutelado - denominado "de la protección de la información y de los datos"- y se resguardan integralmente los sistemas que utilicen las tecnologías de información y comunicación.	<p>Quien, sin tener autorización, acceda a un sistema informático protegido, o no con una medida de seguridad, o se mantenga dentro del mismo en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo, incurrirá en pena de prisión de cuarenta y ocho (48) a noventa y seis (96) meses y en multa de 100 a 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p> <p>El que, sin estar delegado para ello, con provecho propio o ya sea de un tercero, obtenga, reúna, sustraiga, ofrezca, venda, intercambie, envíe, compre, intercepte, divulgue, modifique o emplee códigos personales, y datos personales contenidos en archivos, y bases de datos, incurrirá en pena de prisión de cuarenta y ocho (48) a noventa y seis (96) meses y en multa de 100 a 1000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p> <p>Suplantación de sitios web para internar datos personales. Quien con entidad ilícita y sin estar autorizado para ello, desarrolle, trafique, venda, ejecute, programe o envíe páginas electrónicas, enlaces o ventanas emergentes, incurrirá en pena de prisión de cuarenta y ocho (48) a noventa y seis (96) meses y en multa de 100 a 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre y cuando la conducta no constituya delito sancionado con pena más grave.</p>

Proye	Regula	El Congreso de la República de Colombia DECRETA:
cto de ley 176 de 2019 por la Cámara	ción de las políticas de uso y apropiación de las redes sociales.	<p>Artículo 1. Con el presente proyecto de ley se busca establecer parámetros y procedimientos generales del uso de las redes sociales en internet que permitan proteger a los usuarios frente a conductas lesivas o potencialmente peligrosas resultado de la extralimitación o uso inadecuado de las redes sociales virtuales.</p> <p>Artículo 2. A la presente ley se sujetarán las personas naturales y jurídicas de nacionalidad colombiana o extranjeras con domicilio en Colombia, usuarios de las redes sociales o aquellas cuya actividad social tenga relación directa o indirecta con la comercialización de bienes y servicios a través del uso de las redes sociales o globales de información y todas las entidades públicas de Colombia.</p> <p>Principios Rectores: se aplicarán, de manera armónica e integral los siguientes principios como: el respeto, la transparencia, la corresponsabilidad, veracidad o calidad.</p> <p>Prohibiciones para garantizar el buen uso de las redes sociales: se prohíbe a los usuarios menores de 14 años pertenecer a las redes sociales, pedir o publicar datos o fotografías de un menor de 14 años sin el permiso de sus padres, descarga gratuita de contenido que tenga derechos de autor, usurpar la identidad de otro usuario, publicar o comentar expresiones o insultos amenazantes hacia otras personas, acceder a contenidos inadecuados e ilegales, entre otros.</p>

		<p>Obligaciones de los usuarios: observar las recomendaciones más comunes de seguridad, ser discretos con lo que publican, no compartir publicaciones que puedan afectar a terceros.</p> <p>Deberes de los administradores y usuarios de las redes sociales en internet: Denunciar ante las autoridades cualquier acto criminal que se presente a través de las redes sociales, no usar las redes sociales para divulgar contenido ilícito, establecer mecanismos técnicos de bloqueo para la protección como usuario y no permitir acceso a personas conocidas.</p> <p>Medios de vigilancia y sanción: el Gobierno nacional por intermedio del Ministerio de las Tecnologías y la Superintendencia de Industria y Comercio deberá suscribir códigos de conducta con Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, Google y demás redes sociales, donde estas compañías asuman la responsabilidad de implementar procedimientos que permitan suspender publicaciones, contenidos o expresiones ilegales, ofensivas, indeseables, sexuales, de terrorismo, entre otras, sancionando a los que cometan la falla.</p>
--	--	---

Fuente: Autora del proyecto

CAPÍTULO III

3 Metodología

3.1 Tipo de Investigación

Dando inicio con la definición de investigación, para el presente proyecto se realiza un estudio de investigación cualitativo en el que se abarca un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se emplean al estudio de un problema con el objetivo de amplificar su conocimiento. (Sampieri, 2018, p. 4)

3.2 Técnica

Para la recolección de información necesaria del presente proyecto, se utilizó la técnica de encuesta, ya que es una herramienta ampliamente utilizada como procedimiento de investigación generando mayor grado de confiabilidad, la cual permite obtener y elaborar datos de manera eficaz, ofreciendo apoyo para comprender la información detallada sobre el tema investigado. Se puede definir la encuesta, como una técnica que utiliza un conjunto de medios estandarizados de investigación mediante los cuales se recopila y analizan datos de una muestra de casos representativos de una población o universo más amplio (Labrador & Donado , 2003).

3.3 Población o Muestra

Una vez identificada la población, se evidencio que ante la crisis de la pandemia dos (2) empresas constructoras ubicadas en el municipio de Acacias Meta cerraron el proceso de operaciones a falta de insolvencia de fondos, por lo que se entiende que fueron liquidadas totalmente. También se conoció a través del gerente de la empresa constructora NYM S.A.S que

inversionistas y posibles creadores de empresas constructoras desistieron del emprendimiento ya que la emergencia sanitaria trajo consigo aumento de costos en materiales por su escasez, baja de clientes, insolvencia, por lo cual generaba un riesgo a la inversión en el sector de la construcción. De lo anterior, para la presente investigación se hacen presentes 5 participantes los cuales forman parte de las empresas activas en el sector de la construcción ubicadas en el municipio de Acacias Meta, en los cuales se incluyen tres (3) gerentes de las empresas y dos (2) personas ejecutivas encargadas del área de recursos humanos. La muestra corresponde a 5 ejecutivos del municipio de Acacias Meta, quienes fueron encuestados y manifestaron información valiosa para el desarrollo de la investigación. Debido a que la población o universo son cinco (5) personas, se toma la misma totalidad como muestra.

3.4 Instrumento de Recolección de la Información

El instrumento que se utilizó para adquirir la información idónea y llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación, fue la aplicación de cinco (5) encuestas cada una de 20 preguntas dirigidas al gerente de la constructora NYM S.A.S, al gerente de la constructora JAG, a la gerente de la empresa constructora ALTOS DE ARAGUANEY, a la persona encargada de recursos humanos de la constructora METROPOLITANA S.A.S y al gerente de la constructora ANDRES CORTES. Los ejecutivos mencionados anteriormente permitieron ver el nivel de uso que les da las Pymes a las redes sociales, además manifestaron las experiencias que han tenido a la hora de reclutar y seleccionar el personal.

Después de realizar dichas encuestas se hizo un análisis de cada una de las respuestas dadas por los ejecutivos, donde se pudo conocer el nivel de uso de las redes sociales para el

reclutamiento de personal, así mismo también se pudo tomar la decisión en aplicar objetivos los cuales contribuyan en el reclutamiento y selección de personal a través de herramientas digitales o aplicaciones de redes sociales.

Como lo menciona (Díaz de Rada, 2001) las encuestas nos sirven para “conseguir de forma sistemática y ordenada, toda información sobre las variables que intervienen en una investigación” (p 14). Estas permiten llegar al fondo de la investigación que se está realizando, y donde todos los resultados se formen de manera eficiente para la empresa.

Tabla 5. Recursos de apoyo para la investigación

Tipo	Categoría	Recurso	Descripción	Fuente Financiadora	Monto
Recursos disponibles	Infraestructura	Equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Computador 	Personal	
Recursos necesarios	Gastos de trabajo investigativo	Internet	<ul style="list-style-type: none"> • Red Wifi 	Personal	56.000
		Impresiones	<ul style="list-style-type: none"> • 13 hojas 	Personal	3.900
		Fotocopias	<ul style="list-style-type: none"> • 13 hojas 	Personal	1.300
		Trasporte	<ul style="list-style-type: none"> • Pasajes 	Personal	10.000

Fuente: Autora del proyecto

CAPÍTULO IV

4 Resultados Esperados

Durante la ejecución del proyecto investigativo, se pudo determinar la inexistencia de las redes sociales por parte de la Pyme construcciones NYM S.A.S para el reclutamiento de personal. Se logra identificar que la empresa requiere de iniciativas las cuales le den el aliento de hacer uso de las redes sociales como herramientas de selección y reclutamiento de personal. Por lo tanto, se plantean las siguientes iniciativas de valor, donde se pretende dar un gran aporte a fin de obtener resultados eficientes y satisfactorios que contribuyan el desarrollo y productividad de la empresa.

- Fomentar el uso de las redes sociales para el proceso de selección y reclutamiento a fin que los interesados o posibles candidatos de manera práctica puedan acceder al sistema de la empresa y conocer las vacantes disponibles como también información de la misma.
- Promover el movimiento de las redes sociales en la empresa, actualizando constantemente toda información de la base de datos teniendo presente los candidatos competentes para futuras contrataciones.
- Dar a conocer a través de la presente investigación la viabilidad que tiene la aplicación de redes sociales para reclutar personal, ya que estas ayudarían a optimizar recurso, tiempo, y atraen los mejores colaboradores.

Tabla 6. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AGOST - SEPT	OCTUBRE - NOV	FEBRERO - MARZO	ABRIL - MAYO
<ul style="list-style-type: none"> - Recolección de información - Planteamiento y formulación del problema - Diseño de objetivos 	MES 1-2			
<ul style="list-style-type: none"> - Investigación teórica, conceptual y normativa - Desarrollo de la metodología 		MES 3-4		
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de objetivos - Análisis de datos 			MES 5-6	
<ul style="list-style-type: none"> - Presentación del proyecto 				MES 7

Fuente: Autora del proyecto

4.1 Desarrollo de Objetivos

Una vez realizado todo el proceso investigativo, se da inicio al desarrollo de los objetivos plasmados en la presente investigación, para ello se enfoca en dar solución a la problemática que presenta la empresa constructora NYM S.A.S. Dicha solución se hará a través de la viabilidad que tiene la investigación, donde se puede conocer la importancia y la efectividad que representa el uso de las redes sociales para el reclutamiento y selección de personal en las empresas.

4.1.1 Identificar el proceso actual de reclutamiento y selección realizado por la empresa.

Para conocer el proceso de reclutamiento que utiliza la empresa constructora NYM S.A.S, se aplicó una encuesta de veinte (20) preguntas al gerente de la empresa, una vez obtenida las respuestas, se realizó un profundo análisis de cada una de ellas para conocer la forma en que la empresa realiza su proceso de reclutamiento y selección de personal. Al realizar el estudio de las respuestas se conoce que la empresa Constructora NYM S.A.S efectúa el proceso de reclutamiento a través de la selección directa, por lo cual no hace uso de las redes sociales para realizar el proceso de reclutamiento de personal. Se evidencia también que dicha empresa utiliza dos redes sociales las cuales son: el más usado WhatsApp, para tener contacto con personal de la misma empresa, proveedores y atención al cliente y cuenta con un usuario en Instagram el cual fue creado con fines de dar a conocer la imagen y reforzar la reputación corporativa de la empresa.

4.1.2 Determinar las redes sociales más influyentes en el ámbito organizacional, que permitan para realizar el proceso de selección de personal en la empresa construcciones NYM S.A.S.

Para generar mayor autonomía y abarcar gran número de candidatos se sugiere usar las redes sociales empresariales con mayor afluencia, las cuales ofrezcan viabilidad para conocer e identificar personal calificado y con la experiencia frente al cargo que va a desempeñar. Unas de las plataformas iniciales que se pueden emplear en la organización son las que se verán reflejadas a continuación donde se puede evidenciar sus funciones más atractivas, también sus ventajas y desventajas a fin de que se pueda tener un conocimiento más profundo y tomar la mejor elección para aplicarlas en el proceso de reclutamiento.

Tabla 8. Ventajas y Desventajas de las Redes Sociales Empresariales

Redes sociales empresariales	Ventajas	Desventajas
<p>Tibbr</p> <p>Esta red social se puede usar tanto en desktop como en móviles. Su diseño de muro es similar a Facebook, con espacios para enlistar habilidades profesionales, proyectos y personas con las que se ha trabajado. Se pueden seguir</p>	<p>Permite integrar tareas diarias en el muro de los empleados y cuenta con un sistema de análisis para detectar personas influyentes, las cuales se pueden tener en cuenta para el proceso de reclutamiento.</p>	<p>No es una red social gratuita.</p> <p>Si las empresas desean utilizarla sin pagar, la aplicación le limita varias funciones.</p>

<p>ciertos temas, personas, y actualizaciones de proyectos, para saber quién está en similares actividades.</p> <p>Jive</p> <p>Es una red social empresarial que combina la interacción social con un software de colaboración de la comunidad y un monitoreo de estos medios sociales para la empresa. Cuenta con motores de recomendaciones personalizados, así como personas que quizá conoce en Facebook, que sugiere a quiénes deberías conocer en tu empresa, de acuerdo a los intereses y áreas de experiencia comunes.</p>	<p>Es una herramienta que cuenta con una innovadora tecnología, también cuenta con un directorio de empresas, utiliza la inteligencia para entregar información que necesitan los usuarios y exactamente cuando la necesitan.</p>	<p>La página de inicio llega a un límite de usuarios y comienza a presentar dificultad en la navegación. También se conoce que no es una red social gratuita, si se requiere hacer uso de ella, las empresas deberán pagar la mensualidad.</p>
<p>LinkedIn</p> <p>La mayor red profesional del mundo, perteneciente a Microsoft. En esta plataforma se puede encontrar empresas y profesionales competentes para las empresas. Con un perfil en</p>	<p>Presenta grandes ventajas las cuales son muy beneficiosas tanto para las empresas y las personas, dichas ventajas son: cuenta con amplia visibilidad de los perfiles los cuales pueden llegar a ser vistos ante millones de personas y por ende empresas, así mismo las personas pueden encontrar</p>	<p>A pesar de ser una red social con grandes beneficios, también presenta su déficit las cuales se pueden reflejar al momento de hacer su uso. Aunque con la versión gratuita se puede lograr grandes cosas algunos beneficios se deben pagar para ser utilizados, a pesar de ser una red de profesionales esta presenta spam, como también los datos personales pueden estar</p>

<p>LinkedIn se puede ganar visibilidad tanto en currículum de personas como en la página de las empresas. Haciendo que gente del sector conozca la empresa sus productos y servicios.</p>	<p>numerosas oportunidades laborales. Algo muy atractivo de dicha plataforma es que genera oportunidades para negocio establece contactos profesionales, entre otros grandes beneficios.</p>	<p>expuestos a terceros y existe la posibilidad de ser difamado, así mismo la red social requiere de tiempo y esfuerzo para que se logren ver resultados eficientes.</p>
<p>Workplace by Facebook</p> <p>Es una herramienta para mantener conectados a ejecutivos o grupos de trabajo en las empresas y así no perder productividad en momentos de trabajo. Al ser de Facebook cuenta con secciones como las de la red social con un enfoque en trabajo. Se pueden hacer consultas de novedades, personas y proyectos de interés, permitiendo al usuario desplazarse por las publicaciones.</p>	<p>Las ventajas que se gozan al usar esta red social empresarial, es que cuenta con la facilidad de conexión, también con espacios de colaboración como cadenas de correos electrónicos mejor organizados y más fáciles de seguir. También tiene videos en directo para transmitir comunicados o hacer reuniones y algo muy importante para las empresas cuenta con un traductor de mensajes en 46 idiomas.</p>	<p>Unas de las desventajas que se conocen de dicha red social, es la perdida de privacidad y la libertad de comentarios es decir que está expuesta a críticas, también, aunque demanda mucho tiempo no tiene alto nivel de alcance publicitario.</p>
<p>Instagram Profesional</p>	<p>Permite a las empresas mostrar a sus seguidores un contenido muy visual, cuenta con grandes</p>	<p>Unas de las desventajas que presenta la red social Instagram,</p>

<p>Es una red social imprescindible en las empresas, actualmente es una red muy usada y a su vez muy vistosa por millones de personas quienes a través de ella crean su propio emprendimiento, gozan de las opciones de publicidad llamativa, buscan empleo, y se dan a conocer como personas o profesionales.</p>	<p>ventajas para llegar al público objetivo de cualquier tipo de empresa, es una aplicación o red social totalmente gratuita, lo que quiere decir que se puede hacer publicidad o publicar sin costo alguno.</p>	<p>es que si el usuario no cuenta con alto número de seguidores su contenido será poco visitado, si este requiere dar a conocer su emprendimiento o el perfil personal, deberá pagar para promocionar su contenido ya sea historias o publicaciones en el muro.</p>
--	--	---

Fuente: Autora del proyecto

como se ve reflejada en la anterior tabla, se puede conocer unas plataformas sociales y organizacionales que, aunque presente desventajas son más los beneficios que enseñan para las empresas, dándole la alternativa para cubrir ciertas necesidades y destacándose como unión de equipos, comunicación multidireccional, empoderamiento de colaboradores, eficiencia en el reclutamiento y selección.

4.1.3 Evaluar la red social más adecuada para incorporarse en el proceso de reclutamiento y selección de la empresa y su impacto productivo para la organización.

Para llevar a cabo un proceso de reclutamiento y selección a través del uso de las redes sociales y que este sea efectivo y productivo para la empresa, es necesario hacerse con las redes sociales que más se acoplen a la organización y que además le ofrezcan beneficios los cuales contribuyan con la optimización de sus recursos y para ello se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Analizar las redes sociales empresariales más utilizadas y elegir las que más ofrecen una enorme interacción con el público objetivo y que mayor visibilidad tengan, a fin que la empresa pueda establecer con seguridad sus ofertas laborales, de esta manera se hará un proceso de reclutamiento práctico y en corto tiempo, teniendo en cuenta que también se pueden aprovechar dichas redes sociales para hacer viral la imagen de la empresa, dar a conocer sus productos y servicio.
- Una vez determinadas las redes sociales o la red social a implementar en la empresa, se debe conocer todas sus funciones y uso, como también definir los procesos más importantes que se deben tener en cuenta para realizar el proceso de reclutamiento y selección, los cuales son claves a la hora reclutar y elegir un buen perfil. Para ello se hará través de una hoja de ruta la cual especifica cada uno de los procesos los cuales inciden en la optimización de los recursos y el tiempo empleado para la contratación.

- Definir los procesos más importantes que se deben tener en cuenta a la hora de contratar los colaboradores y los perfiles que más se ajustan a las ofertas laborales, esto a través de una hoja de ruta donde se especifique cada uno de estos procesos los cuales inciden en la optimización de los recursos y el tiempo empleado para la contratación.

Tabla 7. Hoja de ruta

Variable Dependiente	Variable Independiente	Indicadores	Tiempo destinado
Selección	Definir perfil del candidato	-Precisar el perfil indicado según el puesto a requerir. -Elegir la manera en que se buscara el postulante.	1 día
	Seleccionar el perfil más eficiente	-Buscar referencia y contactos del candidato, para recortar márgenes de búsqueda. -Verificar que la información del elegido sea efectiva al 100%.	3 días
	Realizar entrevista	-Trato ameno o cordial. -Entrevistas fructíferas. -Análisis de las expectativas de los postulantes, si estas son congruentes con la de la empresa.	1 día

	Elegir el candidato calificado	<ul style="list-style-type: none"> -Funciones principales a desempeñar. -Experiencia profesional. -Estudios, plan de carrera. -Objetivos profesionales. - Antecedentes. - Responsabilidad, motivaciones, intereses. 	1 día
	Firma de contrato	<p>-Una vez elegido el candidato, se continua con la firma del contrato, teniendo en cuenta la labor que este va a realizar para así mismo elegir la manera en que será contratado o tipo de contrato a firmar.</p>	3 horas
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> -Determinar un lapso de capacitación, es decir, el tiempo que debería invertir el nuevo colaborador en informarse sobre las políticas, procesos y conocer las distintas áreas de trabajo y como trabajara con ellas en la empresa. -Permitir que los colaboradores nuevos hagan sus labores, pero con flexibilidad ya que los primeros días pueden ser tediosos, sobre todo si se debe absorber mucha información. -Identificar si el nuevo colaborador se encuentra cansado, saturado, o disperso y 	2 semanas

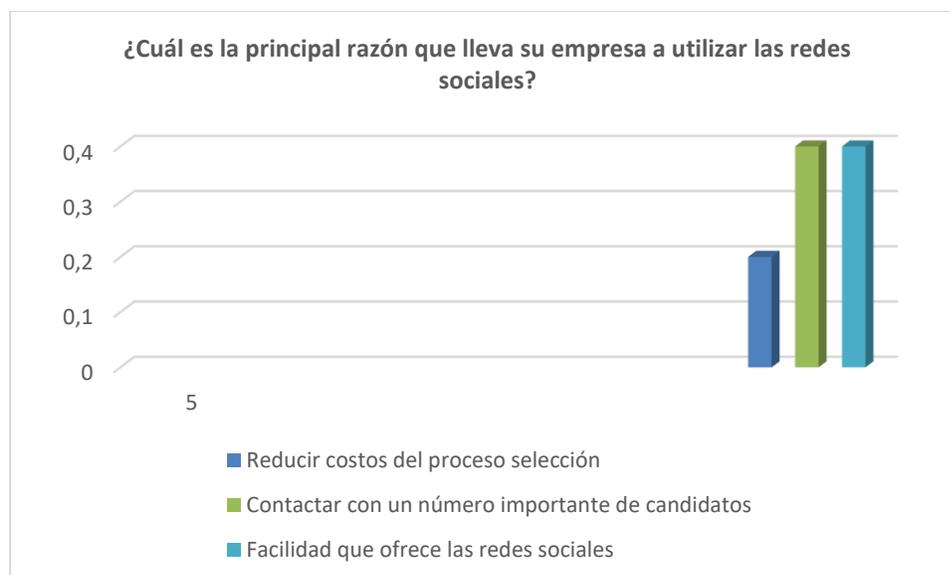
		<p>ajusta tu plan de mejora para darle solución.</p> <p>-Determinar un tiempo para socializar, es muy importante para lograr una buena integración entre los nuevos contratados y los antiguos colaboradores, con el fin de lograr un buen clima organizacional dentro de la empresa.</p>	
--	--	---	--

Fuente: Autora del proyecto

4.2 Análisis de Datos

Al realizar las encuestas a los cinco (5) participantes los cuales hacen parte de las empresas Pymes activas en el sector de la construcción ubicadas en el municipio de Acacias Meta, se analizó cada una de las respuestas en donde se puede evidenciar que las cinco empresas contestaron cada pregunta y en algunas preguntas dieron sus respuestas de manera similar por lo tanto se concluye que las empresas hacen uso de las redes sociales, aunque algunas las implementaron para el proceso de reclutamiento otras para el servicio de la empresa como se muestra continuación.

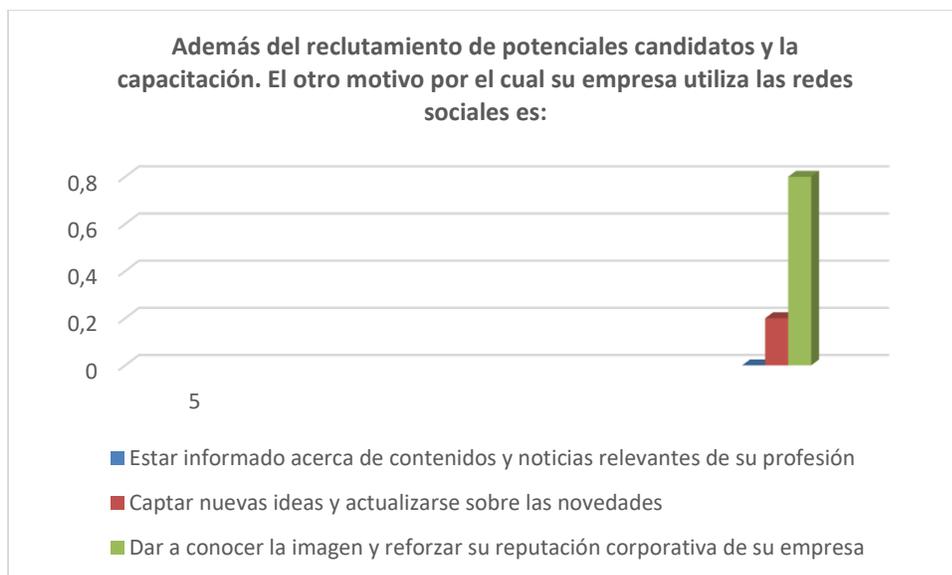
Figura 7 Pregunta 1: ¿cuál es la principal razón que lleva su empresa a utilizar las redes sociales?



Fuente: Autora del proyecto

En esta figura se puede evidenciar que la mayor representación está centrada en las facilidades que ofrece las redes sociales a las organizaciones. Cada una de las cinco empresas eligieron su principal razón para usar las redes sociales, donde dos de ellas aun no hacen uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento, pero las ven como una buena opción ya que estas ofrecen importantes beneficios los cuales ayudan a optimizar recursos en el proceso de reclutamiento y selección.

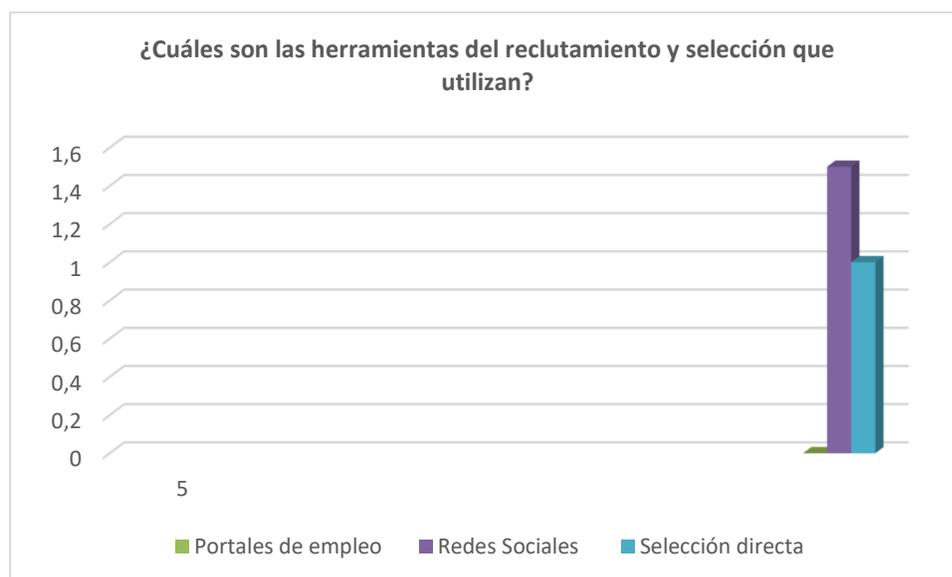
Figura 8. Pregunta 2: Además del reclutamiento de potenciales candidatos y la capacitación. El otro motivo por el cual su empresa utiliza las redes sociales es:



Fuente: Autora del proyecto

En la presente figura se evidencia un porcentaje mayor en la respuesta de dar a conocer la imagen de la empresa y su reputación corporativa, según la mayoría de las empresas, otro motivo por el cual hacen uso de las redes sociales es para darse a conocer más a través de estas las cuales también son muy útiles para actualizarse en novedades relacionadas con sus actividades.

Figura 9. Pregunta 3: ¿Cuáles son las herramientas del reclutamiento y selección que utilizan?

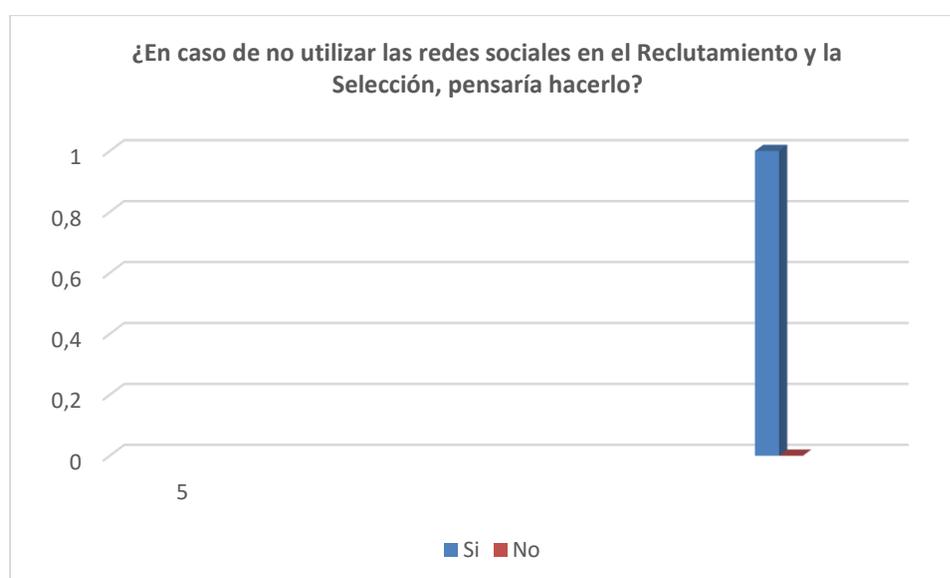


Fuente: Autora del proyecto

En la presente pregunta, tres encuestados marcaron como respuesta redes sociales y los otros dos encuestados selección directa, por lo que se puede conocer que las empresas que seleccionaron redes sociales hacen uso de estas herramientas para el proceso de reclutamiento y las que eligieron selección directa no utilizan las redes sociales para el reclutamiento de personal, ni otras herramientas que no sea contratar el personal directamente. De lo anterior, los gerentes

de las empresas que marcaron selección directa, manifestaron que utilizan solo la selección directa para el reclutamiento por que las demás opciones podrían generar gastos y dedicación de tiempo constante.

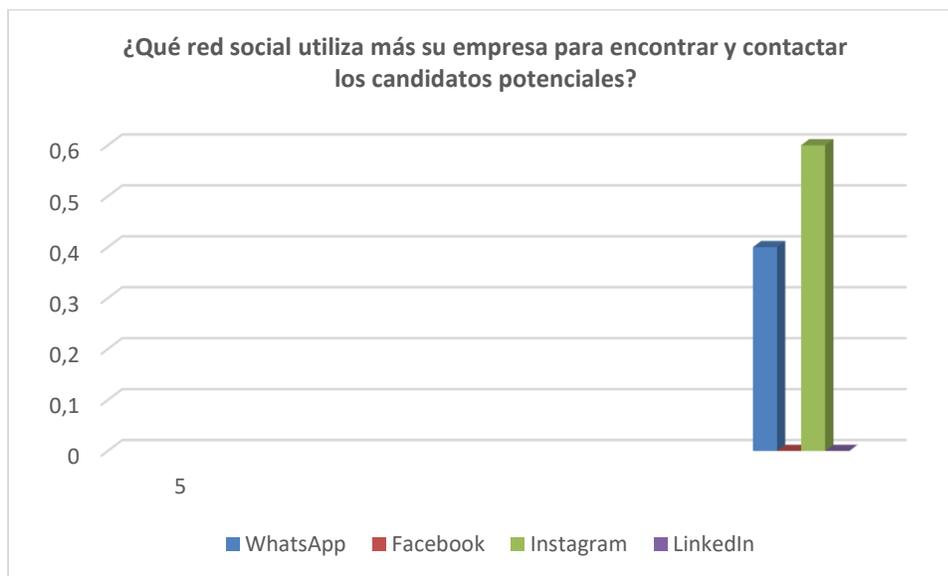
Figura 10. Pregunta 4: ¿En caso de no utilizar las redes sociales en el Reclutamiento y la Selección, pensaría hacerlo?



Fuente: Autora del proyecto

De acuerdo a las respuestas anteriores y la información suministrada por los encuestados, quienes aún no han implementado las redes sociales para el proceso de reclutamiento, deciden utilizar las redes sociales para realizar dicho proceso, aunque manifiestan una perspectiva no tan positiva por el tiempo que podrían demandar dichas redes sociales, quieren comenzar a experimentar para así conocer sus beneficios y ventajas que podrían brindar a las empresas.

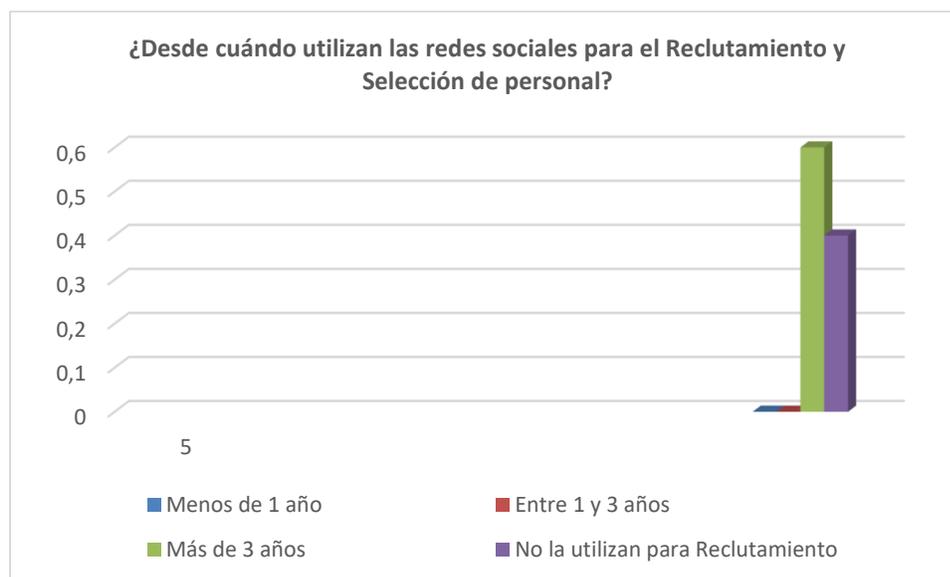
Figura 11. Pregunta 5: ¿Qué red social utiliza más su empresa para encontrar y contactar los candidatos potenciales?



Fuente: Autora del proyecto

La presente grafica determina dos porcentajes donde las cinco empresas encuestadas a la fecha, tres de ellas utilizan más la red social Instagram para encontrar y contactar candidatos potenciales, siendo así las otras dos empresas utilizan el más usado WhatsApp para realizar comunicación una vez elegida la persona idónea para ocupar el cargo al que se requiere, ya que los interesados en adquirir el empleo se acercan a la empresa, presentan su hoja de vida y quedan al pendiente de la llamada por parte de la empresa una vez la persona encargada de recursos humanos haga la selección de la persona indicada.

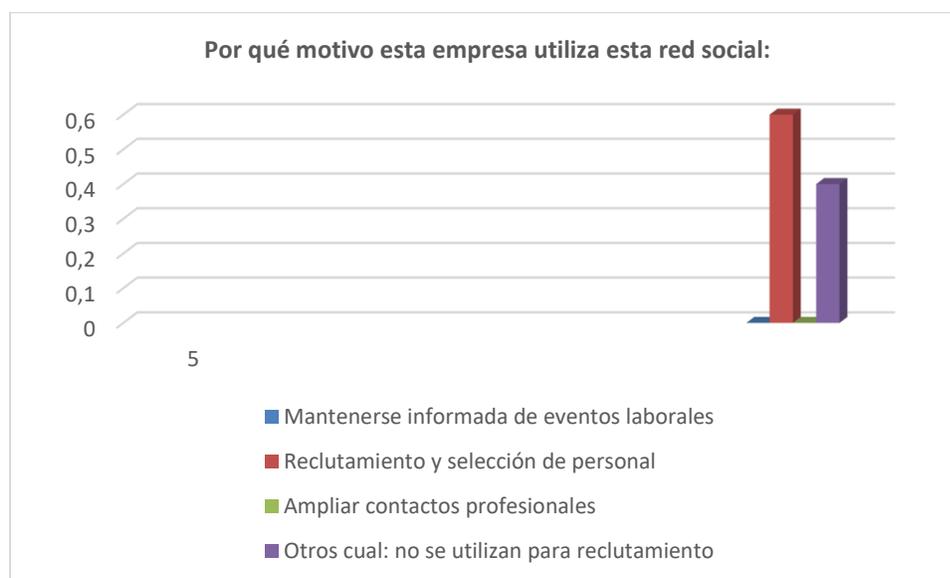
Figura 12. Pregunta 6: ¿Desde cuándo utilizan las redes sociales para el Reclutamiento y Selección de personal?



Fuente: Autora del proyecto

Como se evidencia en la gráfica dos encuestados tuvieron una participación del 40% donde manifestaron que las redes sociales manejadas en la empresa no están implementadas para el proceso de reclutamiento sino para tener comunicación con los clientes, proveedores y contactos relacionados con la empresa. Siendo así el otro 60% de participación revelaron que llevan haciendo uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento y selección por más de tres años, donde han hecho los respectivos estudios de selección y eligiendo el candidato idóneo.

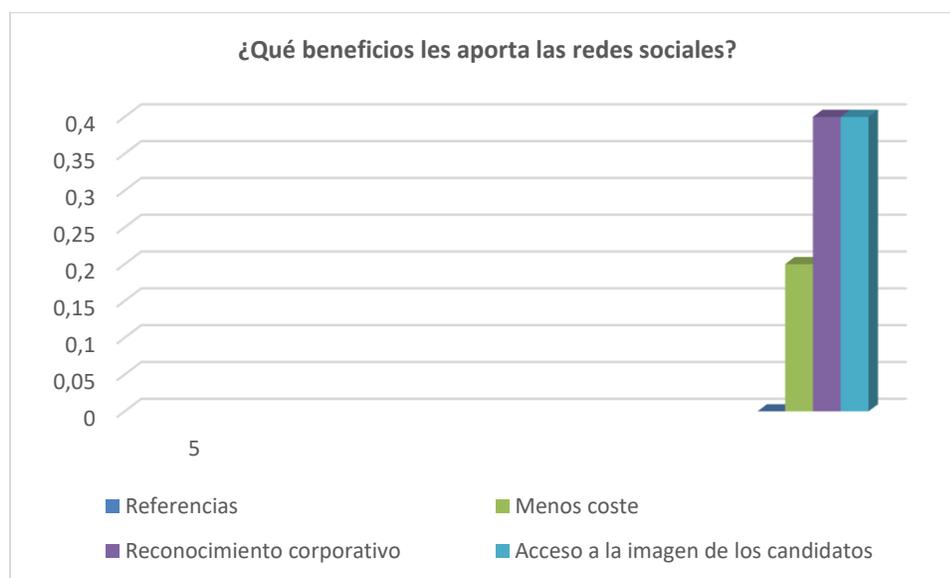
Figura 13. Pregunta 7: Por qué motivo esta empresa utiliza esta red social:



Fuente: Autora del proyecto

El motivo por el que tres de las cinco empresas tienen implementadas las redes sociales ha sido para realizar el proceso de reclutamiento a fin de lograr varias opciones para encontrar el mejor personal capacitado. Según la participación de las dos empresas que no utilizan las redes sociales para el proceso de reclutamiento, se evidencia que estas si hacen uso de ellas para otros fines como tener contacto con personal de las misma empresa, contacto con proveedores y atención al cliente, es decir que las utilizan para comunicación y no para realizar el proceso de reclutamiento y selección. Este dato muestra posibilidad favorable para los gerentes de las compañías en donde pueden atender cotizaciones de los clientes, despejar inquietudes, facilidad de comunicación cuando se requiera con accionista y personal ejecutivo.

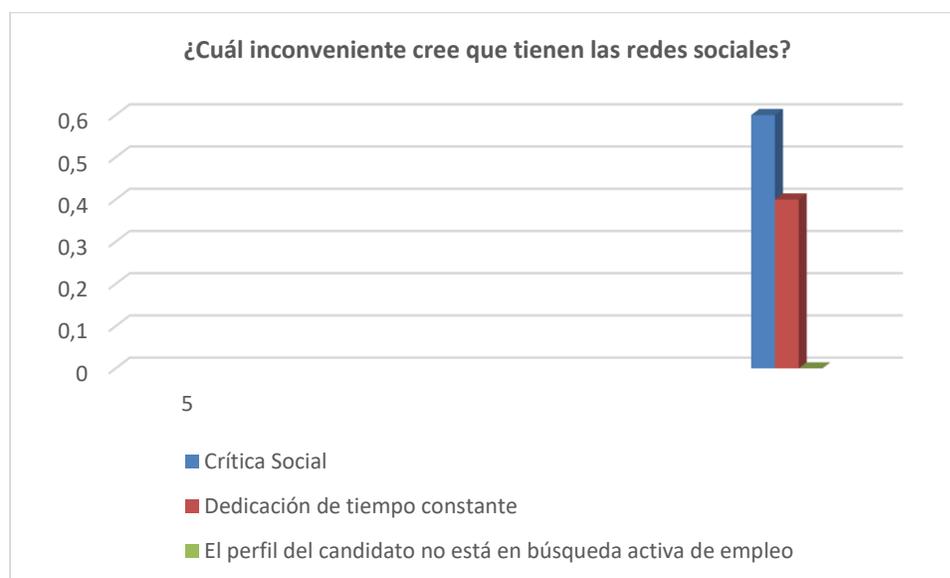
Figura 14. Pregunta 8: ¿Qué beneficios les aporta las redes sociales?



Fuente: Autora del proyecto

En la sección de los beneficios que aporta las redes sociales a las empresas, de las cinco participaciones: Las respuestas más representativas con un 40% cada una la compone reconocimiento corporativo y acceso a la imagen de los candidatos, seguido con un 20% el menos coste que ofrece las redes sociales, siendo estos datos favorables para la investigación lo cual indica que las empresas tienen gran interés por comenzar o continuar con el uso de las redes sociales a fines de conocer más el perfil y las conductas de los candidatos.

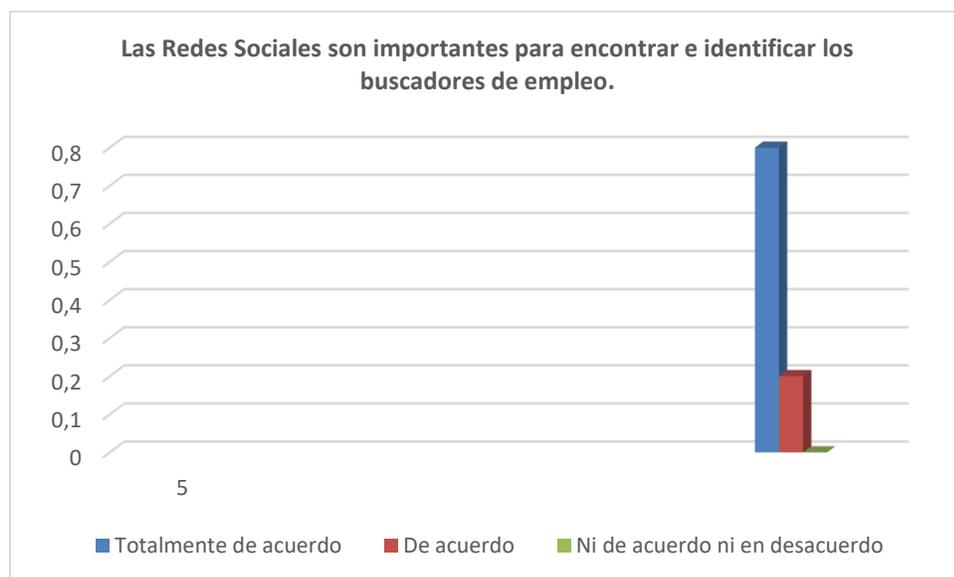
Figura 15. Pregunta 9: ¿Cuál inconveniente cree que tienen las redes sociales?



Fuente: Autora del proyecto

Tres de los cinco candidatos encuestados manifestaron que el mayor inconveniente que tienen las redes sociales es la crítica social, continuando con las otras dos respuestas donde los encuestados revelaron que uno de los inconvenientes que presentan el uso de las redes sociales es la dedicación de tiempo constante lo cual indica que ven estas plataformas como un inconveniente por que demandan mucho tiempo, ya que estas requieren constante movimiento, contenido, atención, entre otros.

Figura 16. Pregunta 10: Las Redes Sociales son importantes para encontrar e identificar los buscadores de empleo.



Fuente: Autora del proyecto

Es de gran importancia para la investigación conocer a través de los gerentes encuestados si estos creen que las redes sociales son influyentes para encontrar buscadores de empleos. En la gráfica se observa un totalmente de acuerdo con un 80% esto quiere decir que la mayoría de los participantes ven las redes sociales como un beneficio para identificar buenos candidatos y lograr excelentes colaboradores.

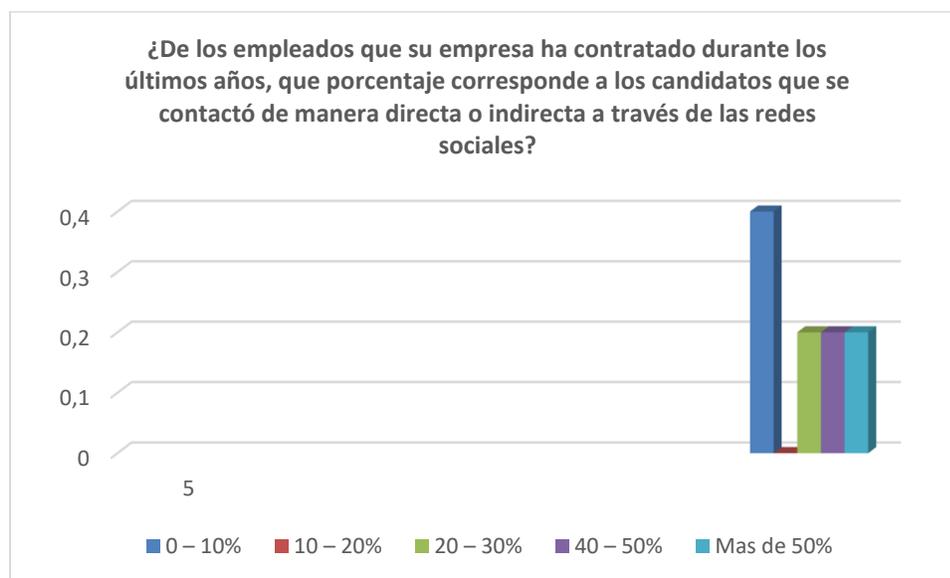
Figura 17. Pregunta 11: ¿Qué categorías profesionales su empresa suele contactar y Reclutar a través de las Redes Sociales?



Fuente: Autora del proyecto

Es importante conocer la frecuencia con la que los gerentes encuestados suelen contactar y reclutar a través de las redes sociales. Por consiguiente, como se ha venido analizando en los gráficos y las respuestas anteriores, se evidencia que el mayor número de empresas hacen uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento, como se evidencia en la gráfica el mayor número de reclutamiento es de empleados lo cual equivale a un 80% y el 20% es de personal administrativo. Teniendo en cuenta que las empresas que no hacen uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento, a través de la selección directa reclutan tanto personal administrativo como empleados.

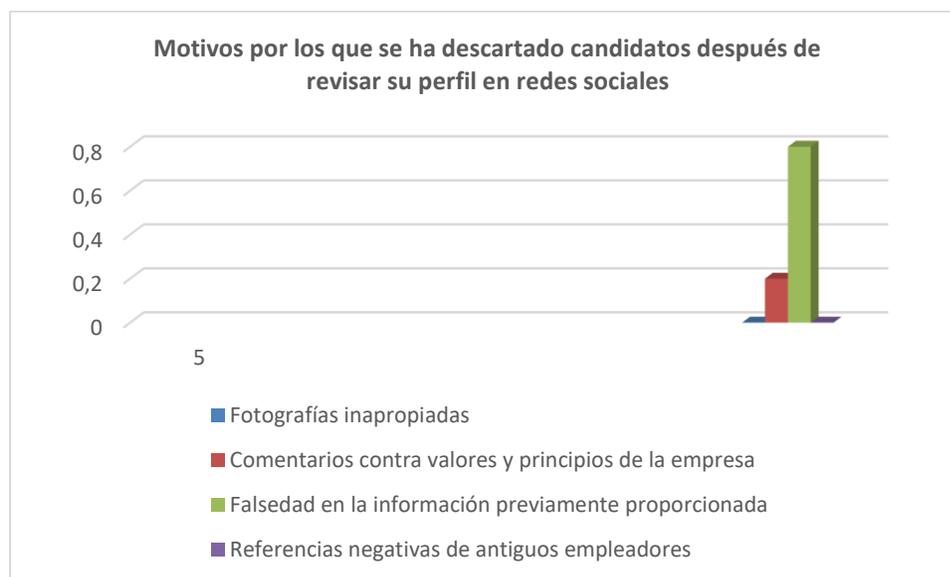
Figura 18. Pregunta 12: ¿De los empleados que su empresa ha contratado durante los últimos años, que porcentaje corresponde a los candidatos que se contactó de manera directa o indirecta a través de las redes sociales?



Fuente: Autora del proyecto

Como se refleja en la presente figura hubo una variación en porcentajes donde dos empresas encuestadas, de manera directa o indirecta a través de las redes sociales contactaron el 10% de candidatos en los últimos años, lo que quiere decir que dichas empresas para ello han hecho uso de la red social (WhatsApp) que al momento tienen activa solo para informar a los candidatos que han sido elegidos para ocupar el cargo, mas no es usado desde un inicio a fin de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal. Por consiguiente, se evidencia que las otras tres empresas arrojaron porcentajes diferentes, donde demostraron que cada una de manera directa o indirecta contactaron candidatos a través de las redes sociales en los últimos años

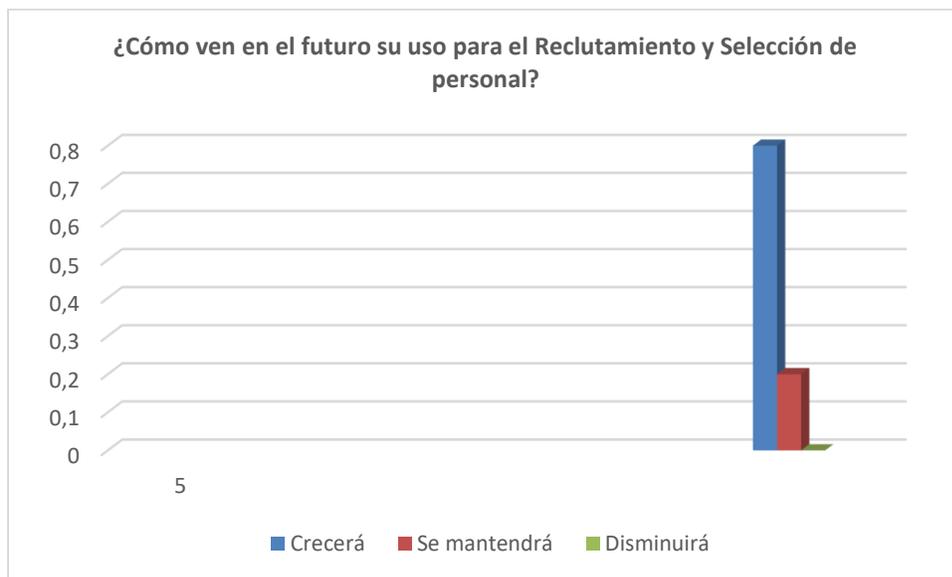
Figura 19. Pregunta 13: Motivos por los que se ha descartado candidatos después de revisar su perfil en redes sociales



Fuente: Autora del proyecto

En la presente figura se analiza diferente participación de los encuestados en las respuestas dadas, ya que las empresas han tenido distintas experiencias con los candidatos al momento de ser seleccionados al cargo. Por consiguiente, en el gráfico se observa un 80% de participación en la respuesta falsedad en la información proporcionada, lo que quiere decir que el candidato no es honesto con la información previamente proporcionada a la empresa al momento de presentar su currículum, por lo tanto, se evidencia que la mayor participación de los encuestados ha presenciado esta experiencia con candidatos al momento de hacer el proceso de selección. Teniendo en cuenta que hubo un 20% de participación donde un encuestado manifiesta que ha tenido la experiencia de ver como candidatos han hecho comentarios contra valores y principios de la empresa.

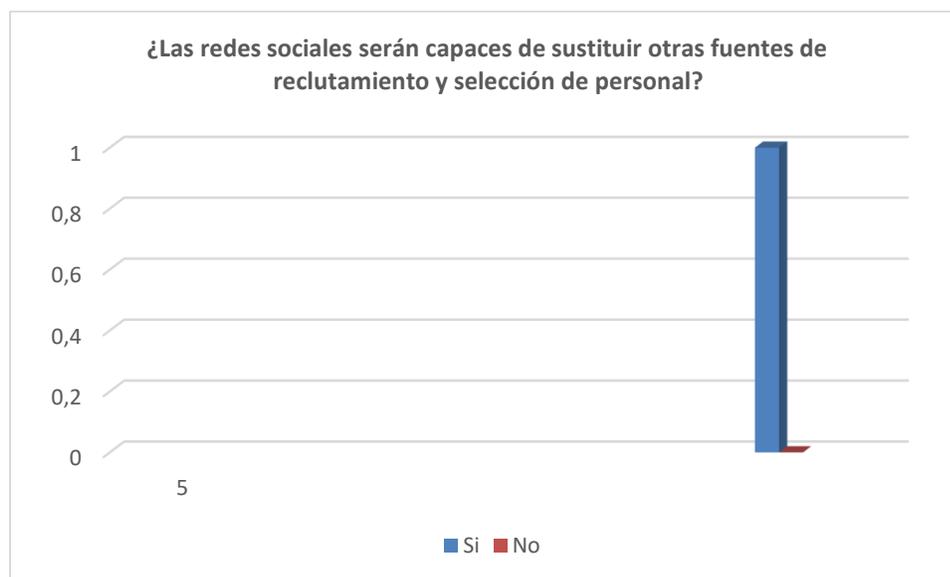
Figura 20. Pregunta 14: ¿Cómo ven en el futuro su uso para el Reclutamiento y Selección de personal?



Fuente: Autora del proyecto

Entre los participantes de las encuestas se puede evidenciar que el 80% crecerá el uso de las redes sociales para el proceso de reclutamiento y selección, esto quiere decir que dichas herramientas han dado resultados beneficiosos y eficientes para las empresas. También se analiza una participación de un 20% donde el encuestado no ve tan necesario hacer crecer las redes sociales para el proceso de reclutamiento en la empresa, lo que quiere decir que mantendrá las redes sociales que vienen utilizando hasta el momento.

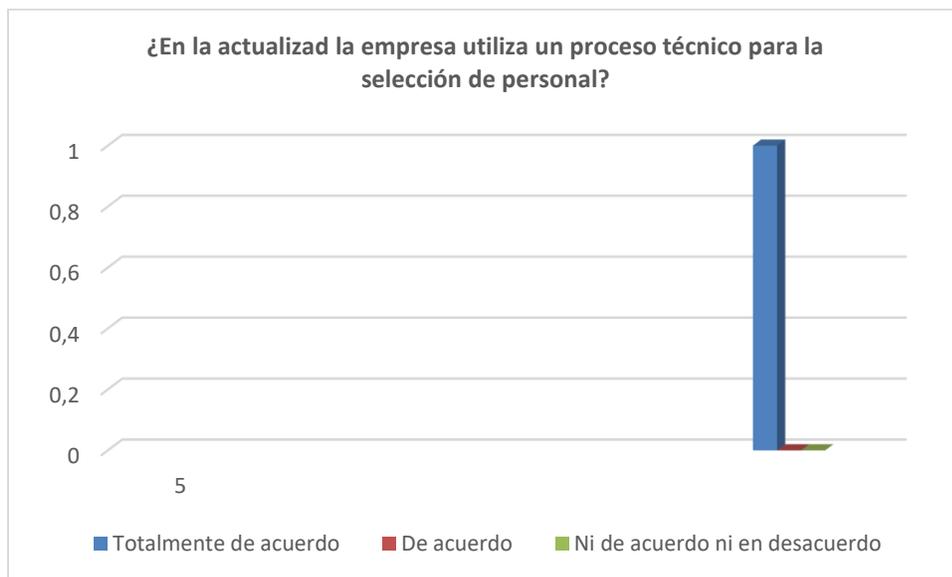
Figura 21. Pregunta 15: ¿Las redes sociales serán capaces de sustituir otras fuentes de reclutamiento y selección de personal?



Fuente: Autora del proyecto

Respecto a la pregunta se puede visualizar una participación positiva del 100% donde los encuestados fanatizan en cuanto a que las redes sociales pueden lograr sustituir otros instrumentos de reclutamiento y selección de personal, ya que constantemente hay actualización de herramientas tecnológicas las cuales están enlazadas con las redes sociales dando como finalidad mayor facilidad y practica al momento de realizar procesos.

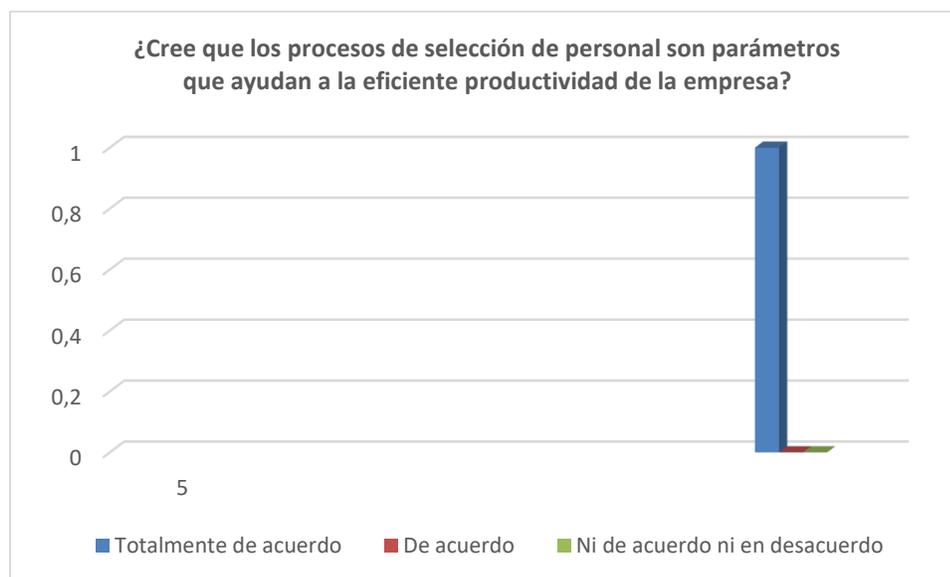
Figura 22. Pregunta 16: ¿En la actualidad la empresa utiliza un proceso técnico para la selección de personal?



Fuente: Autora del proyecto

Como se puede analizar en los resultados obtenidos una participación positiva del 100% donde las empresas manejan un proceso técnico para el proceso de selección de personal, lo que quiere decir que estas no resumen los procedimientos que se realizan en el proceso de selección de los candidatos y señalan que realizan todos sus procesos de acuerdo a cada etapa en la cual se busca alcanzar una decisión y una selección de personal efectiva y productiva para la empresa.

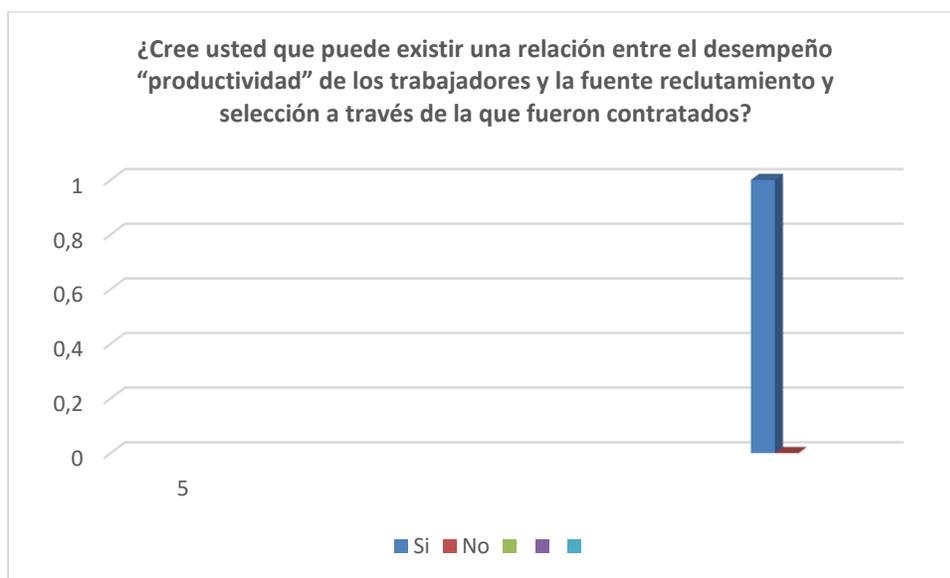
Figura 23. Pregunta 17: ¿Cree que los procesos de selección de personal son parámetros que ayudan a la eficiente productividad de la empresa?



Fuente: Autora del proyecto

Confirmando en lo que se analizó en el anterior interrogante se puede ver que nuevamente que hay una participación positiva del 100% donde las empresas están Totalmente de acuerdo en cuanto a que los procesos de selección de personal son parámetros que ayudan a la eficiente productividad en la empresa. Por lo tanto, señalan que el éxito de una empresa comienza por la buena selección y la contratación del personal, al tener buenas contrataciones se evitara inconvenientes en la empresa y ayudara a contribuir con los objetivos y las metas de esta.

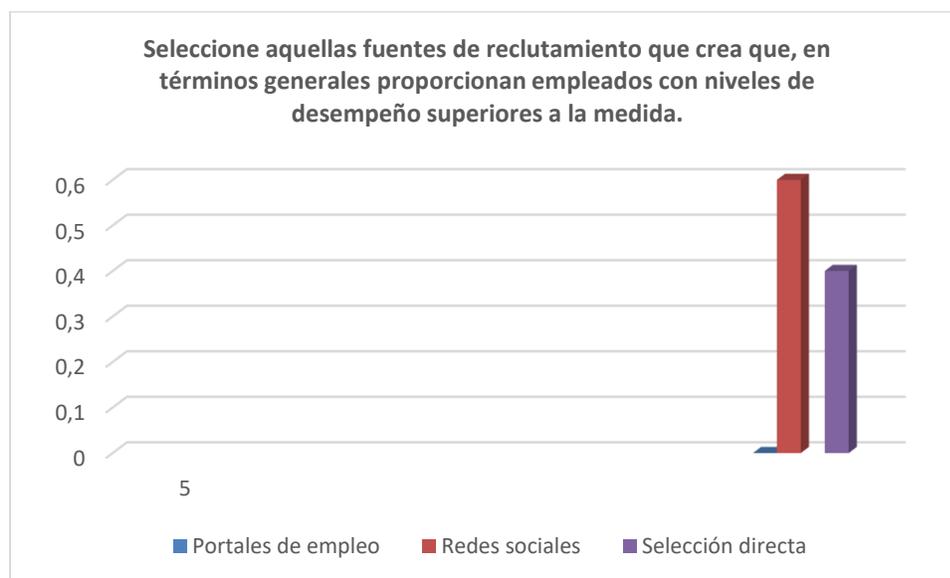
Figura 24. Pregunta 18: ¿Cree usted que puede existir una relación entre el desempeño “productividad” de los trabajadores y la fuente reclutamiento y selección a través de la que fueron contratados?



Fuente: Autora del proyecto

Ante el cuestionamiento de si puede existir una relación entre desempeño de los colaboradores y la fuente de selección, muestra un resultado positivo de un 100% donde los encuestados enseñan que la fuente de reclutamiento y selección de personal debe ser confiable donde se pueda confirmar la información de los candidatos y así poder realizar la mejor elección la cual debe ser productiva para le empresa.

Figura 25. Pregunta 19: Seleccione aquellas fuentes de reclutamiento que crea que, en términos generales proporcionan empleados con niveles de desempeño superiores a la medida.



Fuente: Autora del proyecto

El 60% de los encuestados afirman que las redes sociales son una fuente de reclutamiento que proporcionan colaboradores con desempeño superior, lo que quiere decir que a través de estas herramientas digitales se logra un alto número de personal lo cual le ofrece a las empresas variedad de perfiles para estudiar y tener la facilidad de elegir los más efectivos. Por consiguiente se evidencia que el 40% de participación afirman que la selección directa es una fuente de reclutamiento que proporciona colaboradores con un desempeño superior, ya que la persona encargada de recursos humanos puede hacer la entrevista personalmente al candidato, tener mayor cercanía y conocer sus comportamientos, expresiones, capacidades, motivaciones,

entre otras que aporten beneficios a la empresa y estén relacionadas con el perfil de la persona que se requiere en el puesto a ocupar.

Figura 26. Pregunta 20: ¿Cuáles de las siguientes fuentes fueron determinantes para cubrir puestos de trabajo en los últimos 12 meses?



Fuente: Autora del proyecto

Cuando se indago que fuentes fueron determinantes para cubrir puestos de trabajo, se obtuvo un resultado del 60% donde los participantes dieron como respuesta que las redes sociales fueron fuentes determinantes para cubrir vacantes en los últimos 12 meses, lo que quiere decir que estas empresas han tenido resultados efectivos al utilizar estas herramientas digitales en el proceso de reclutamiento. También se obtuvo un resultado del 40% donde los encuestados dieron como respuesta que la selección directa a sido en los últimos 12 meses una fuente determinante para cubrir puestos de trabajo, esto quiere decir que para cada empresa según su

herramienta o proceso de reclutamiento ha sido efectivo al momento de reclutar y seleccionar el personal idóneo, pero aun así aquellas empresas que aún no tiene implementadas las redes sociales para el proceso de reclutamiento y selección, muestran toda la intención de comenzar hacer uso de ellas y conocer todos sus beneficios.

Conclusiones

El proceso de reclutamiento que realiza actualmente la empresa se basa en un reclutamiento directo, el cual se refiere a los anuncios de la oferta laboral a través de la prensa local y el cartel de ofertas laborales que maneja la constructora en la parte externa de la misma. Cada una de estas estrategias han sido implementadas por más de seis años en la organización y han presentado varios inconvenientes por el bajo número de candidatos que se presentan para cada una de las vacantes que se encuentran disponibles, lo cual refleja un déficit en cuanto a la mano de obra calificada. Por otro lado, los anuncios en la prensa local no se consideran efectivos según lo menciona el gerente de la empresa, ya que no llega la información de la oferta laboral a todos los interesados en las vacantes ofertadas por la empresa.

De lo anterior, la selección del personal se realiza directamente en la organización, no se acuden a empresas externas o temporales ya que para la empresa estas generan gastos innecesarios. De igual manera, no hacen uso de plataformas digitales ni redes sociales para dicho proceso de selección. Estas decisiones han llevado a la organización a replantear los procesos de selección revisando las políticas internas y el uso de las redes sociales como un mecanismo para validar perfiles y tener un acercamiento con el aspirante. Para la empresa constructora NYM S.A.S es muy importante seleccionar al personal adecuado, por lo tanto, no contempla contratar entidades de selección y reclutamiento externo, ya que aparte de generar gastos innecesarios los procesos que manejan demandan bastante tiempo para seleccionar la persona adecuada que debe suplir la vacante, siendo así se estaría retrasando su producción y eficiencia.

Por consiguiente, la empresa constructora NYM S.A.S afirma que una de las fuentes determinantes para cubrir puestos de trabajo, fueron los avisos en la prensa y la selección directa, sin embargo, manifiestan también que una de las principales razones por las que comenzarían hacer uso de las redes sociales, sería por las facilidades que estas ofrecen y la captación de un número mayor de aspirantes al empleo. Después de analizar la encuesta realizada al gerente de la empresa, se puede concluir que contempla implementar las redes sociales como mecanismo efectivo frente al reclutamiento y selección de personal, ya que las anteriores estrategias no han sido las más beneficiosas y pretende dar a conocer a la organización como una entidad líder en innovación y facilitador para que las personas que estén interesadas en cualquier vacante y producto lo pueda solicitar a través de cualquier red social y así mismo posicionar la organización en el municipio de Acacias y a nivel regional.

Continuando con la temática se evidencia que uno de los inconvenientes que manifiesta la empresa construcciones NYM S.A.S al utilizar las redes sociales como medio para el reclutamiento y selección del personal es la dedicación de tiempo constante a estas plataformas virtuales. Por otro lado, el gerente considera que las redes sociales tienen ventajas y desventajas, ya que se requiere dedicación de tiempo constante para generar resultados satisfactorios respecto a los procesos de reclutamiento y selección, ya que el tiempo que se debe dedicar a cada uno de estos procesos son bastantes extensos y lo que más afecta la organización es dar prioridad a otras tareas poco indispensables, las cuales afectan la productividad de esta. Claramente está dispuesto en implementar como aliadas las redes sociales, pero en tiempos estipulados.

Recomendaciones

Entre las herramientas de selección y reclutamiento de personal que utiliza la empresa se encuentra la opción de selección directa, a través de avisos físicos en la entrada de la empresa donde se anuncia las ofertas laborales. Se recomienda a la empresa constructora NYM S.A.S implementar las redes sociales como páginas web – agencia pública de empleos o redes sociales como Facebook e Instagram las cuales actualmente son muy vistas, siendo así estas indicadas para la publicación de ofertas de empleo y lograr buscar que mayor número de recursos humanos accedan de manera pública a las ofertas existentes.

La experiencia en el sector secundario que la empresa Constructora NYM S.A.S presenta es de más de 7 años, y desde sus inicios han utilizado Whatsapp pero no con fines de selección y reclutamiento sino para atención al cliente por la facilidad que esta ofrecen en comunicación, se hace necesario que la empresa innove y aplique nuevos tipos de redes sociales(LinkedIn, Instagram, Facebook,) además de WhatsApp, pues la tendencia en el mercado le apunta al marketing digital como medio para incrementar índices de productividad, desarrollo, y reconocimiento corporativo.

Por otra parte se recomienda a la empresa hacer una reestructuración donde se organice el tiempo de la persona encargada en el manejo de las redes sociales, teniendo en cuenta que estas no afecten las demás labores asignadas a dicho colaborador, el cronograma establecido de actividades o la cantidad de tiempo en el proceso de reclutamiento y selección de personal, para ello puede ser la creación de una plantilla digital que para cada proceso de reclutamiento solo

necesite el cambio de fechas, perfil solicitado, funciones y salarios, buscando siempre que esta plantilla dirija al aspirante o candidato al proceso siguiente y el encargado del área de talento humano tenga revisión directa cuando sea necesario, de lo anterior contribuirá a agilizar el proceso de reclutamiento y la selección será basada en una forma más documentada en cuanto a la decisión.

Se pide también de manera digital incluir el plan de capacitaciones a los colaboradores, muchas de las aplicaciones de videoconferencias reúnen un número importante de personas en torno a brindar información, explicar un tema o porque no capacitar al recurso humano de la empresa constructora NYM en el proceso de construcción, manejo de obra, las técnicas de manejo de maquinaria, temas administrativos, trabajo en equipo, cultura organizacional entre otros.

Referencias

- Acopi, (2021). *Perspectivas económicas MiPymes*. <https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/12/PERSPECTIVAS-ECONOMICAS-2021.pdf>
- Amo, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. E-learning SL. https://books.google.com.co/books?id=63fIDwAAQBAJ&pg=PA22&dq=ventajas+de+las+redes+sociales+como+fuelle+de+reclutamiento&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjx0P-slpbwAhXgF1kFHR_9B-cQ6AEwAXoECAMQA#v=onepage&q=ventajas%20de%20las%20redes%20sociales%20como%20fuelle%20de%20reclutamiento&f=false
- Asociación colombiana de Universidades . (2021). *Estadísticas de contratación a través de la redes sociales* . Obtenido de Estadísticas de contratación a través de la redes sociales : <https://www.ascun.org.co/>
- Alberto, D. B. (24 de enero de 2020). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de Gestión de Recursos Humanos: Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/analisis-y-descripcion-de-puestos/>
- Caballero, J. (2015). *Digitalización de la pyme española*. Fundación EOI. <https://books.google.com.co/books?id=iYZXDwAAQBAJ&pg=PA113&dq=redes+sociales+impacto+en+las+pymes&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiFhqWs5pvvAhWoolkKHcouBdAQ6AEwBH0ECAEQAg#v=onepage&q=redes%20sociales%20impacto%20en%20las%20pymes&f=false>
- Castillo, J. (2007). *Administración de personal: en enfoque hacia la calidad*. Ecoediciones Medellín,

<https://books.google.com.co/books?id=1aXmDqJpEc8C&pg=PA112&dq=ventajas+de+l+reclutamiento+de+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjUsubOoJfwAhV1KVkFHaFVCEgQ6AEwAXoECAAQA#v=onepage&q=ventajas%20&f=false>

Cataño, J. E. (2014). *Fortalecimiento del Proceso de Reclutamiento y Selección del Área de Recursos Humanos de la Empresa Coltempora S.A. en la Regional Medellín.*

<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6081/SISTEMATIZACION%20DE%20PRACTICA%20ORGANIZACIONAL%20JOHN%20EDISSON%20CASTA%20MESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cleri, C. (2007). *El libro de las pymes.* Ediciones garnica S.A.

<https://books.google.com.co/books?id=JZVfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+las+pymes&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwic4e2X6JrwAhWyFVvFkFHZLFAQwQ6AEwAHoECAUQA#v=onepage&q&f=false>

Chiavenato, I. (2006). Administración de personal. En I. Chiavenato, Administración de personal (pág. unidad 6). Bolilla No. 6.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

De Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito.* Ediciones Paidós ibérica SA.

https://books.google.com.co/books?id=Nv_zVOrP510C&pg=PA27&dq=barreras+para+la+seleccion+de+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj-pNfly5fwAhXSF1kFHSO3AToQ6AEwAHoECAAQA#v=onepage&q=barreras%20para%20la%20seleccion%20de%20personal&f=false

Esparza. (2020). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Ediciones paraninfo, SA.

<https://books.google.com.co/books?id=98znDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Ferro Veiga, J. M. (2015). *El arte de la búsqueda y mantenimiento del empleo* (Ilustrada ed.,

Vol. 464). Editorial académica española.

https://books.google.com.co/books?id=zCPKDwAAQBAJ&pg=PA184&dq=aplicaci%C3%B2n+de+las+redes+sociales+en+el+proceso+de+selecci%C3%B2n+de+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjel62dv_3uAhVQFlkFHV6GBMoQ6AEwAHoECA#v=onepage&q=aplicaci%C3%B2n%20de%20las%20redes%20

Función Pública. Gestor normativo. *Ley Estatutaria 1581 de 2012*. Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

Gan y Berbel, F. y. G. (2007). *Manual de recursos humanos*. Editorial UOC.

<https://books.google.com.co/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Garnica-González, N. H. (Diciembre de 2015). *Árbol de Problemas del Análisis al Diseño y*

Desarrollo de Productos. Obtenido de *Árbol de Problemas del Análisis al Diseño y*

Desarrollo de Productos: <https://www.redalyc.org/pdf/944/94443423006.pdf>

Garrigós y Narangajavana, F. y. Y. (2006). *Capacidades directivas y nuevas tecnologías en el*

sector

turístico.

Universitat

jaume.

<https://books.google.com.co/books?id=KufnVf5T7N4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Gómez y de Aro, L. y. G. (2020). *El poder de las redes sociales para pymes y startups*. Editorial@libros.

<https://books.google.com.co/books?id=e4YHEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,el%20art%C3%ADculo%2015%20de%20la>

Información Y De Las Tecnologías De La Información Y Las Comunicaciones -TIC-, Se Crea La Agencia Nacional De Espectro Y Se Dictan Otras Disposiciones. Recuperado de https://mintic.gov.co/portal/604/articles-8580_PDF_Ley_1341.pdf

Jáuregui, K. (2020). *Conexiónsan*. Obtenido de Diploma Gestión del Talento Humano Regiones: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/03/reclutamiento-y-seleccion-impacto-de-las-redes-sociales/>

Labrador, J., & Donado, J. (mayo de 2003). La encuesta como técnica de investigación.

Obtenido de La encuesta como técnica de investigación: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion>

Ley 590 de 2000. *Por El Cual Se Dictan Disposiciones Para Promover El Desarrollo De Las Micro, Pequeña Y Mediana Empresa*. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12672>

López, Alfonso. (2013). *Plan de recursos humanos*. Esic Editorial. <https://books.google.com.co/books?id=34IaDAAAQBAJ&pg=PA69&dq=desventajas>

+de+usar+las+redes+sociales+en+el+reclutamiento&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjm
s5fWvrHwAhV2RzABHYF6D38Q6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q&f=false

López, Francisco. (2009). *La empresa, explicada de forma sencilla*. Editor Llorenç Rubió.

https://books.google.com.co/books?id=8QqIGLF7txsC&printsec=frontcover&dq=que
+es+la+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi7gbvUhrwAhVPVzABHerzBjUQ6
AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=que%20es%20la%20empresa&f=false

Mincomercio. Leyes. Recuperado de <http://www.mipymes.gov.co/normatividad/leyes>

Ministerio De Educación. Reglamentación. *Ley 1955 de 2019 por el cual se expide el Plan*

Nacional de Desarrollo 2018-2022. Recuperado de
https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-340148.html?_noredirect=1

Ministerio TIC. (2017). *MinTIC lanza su estrategia para que las Mypime entren a la economía*

digital con una inversión de \$ 47.000 Millones.
<https://mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-19596.html>

Mondy y Noe, R. W. y. R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.

[https://books.google.com.co/books?id=UkWAvHmBswC&printsec=frontcover&hl=e
s#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=UkWAvHmBswC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)

Nebot et al. (2015). *La selección de personal*. España:

[https://books.google.com.co/books?id=JEMaDyZKTWcC&printsec=frontcover&hl=e
s#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=JEMaDyZKTWcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false).

Ortega et, al. (2006). *El reto de la informalidad y la pobreza moderna*. PORRÚA SA de CV 8.

[https://books.google.com.co/books?id=EQvqN75NuHQC&printsec=frontcover&hl=es
#v=onepage&q=productividad&f=false](https://books.google.com.co/books?id=EQvqN75NuHQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q=productividad&f=false)

Osorio, R. (29 de Abril de 2020). *Aplicación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el sector pyme de Villavicencio, Colombia.*

Obtenido de Aplicación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el sector pyme de Villavicencio, Colombia:

<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/perspectivas/article/view/4764/5866>

Piamba Jalkh, F. E. (2013). *Sistematización del Modelo de Selección de Personal por Competencias Basado en la Práctica Profesional*, PROSERVISS.A.S.

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5163/TP_PiambaJalkhFreddyEnrique_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pintado Blanco, T., & Sanchez Herrera, J. (2017). *Nuevas tendencias en comunicación Estratégica* (cuarta ed.). Businessmarketingschool.

https://books.google.com.co/books?id=keY_DwAAQBAJ&pg=PA202&dq=aplicacion+redes+sociales+en+proceso+de+seleccion+de+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewi9m4y6iZPvAhWCtVvKKhC74DU4Q6AEwAHoECAMQA#v=onepage&q=aplicacion%20redes%20sociales%20en%20proceso%20de%20selec

Regalado, R. (2000). *Las pymes en Latinoamérica.*

<https://books.google.com.co/books?id=vBMPUG7JkUMC&pg=PA212&dq=impacto+de+las+redes+sociales+en+las+mipymes&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEWj6JPs55rWAhW4FlkFHeYVAKcQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=pymes&f=false>

Reyes Ponce, A. (2005). *Administración de personal*. Limusa Noriega editors.

<https://books.google.com.co/books?id=m5wvBz5e3E0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Rissoan, R. (2019). *Redes sociales*. Edición española.

<https://books.google.com.co/books?id=yJwERuC9eOAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Rodríguez, C. (1997). *El nuevo escenario: la cultura de calidad y productividad en las empresas*. Iteso.

<https://books.google.com.co/books?id=IAcY7k6GKbUC&printsec=frontcover&dq=productividad+en+las+empresas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiNg6qS08bwAhVLQzABHT-NDkQQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q&f=false>

Rodríguez, D. (2015). *Internet para mayores. Guía para los no iniciados*. RA-MA, S.A.

https://books.google.com.co/books?id=Ro6fDwAAQBAJ&pg=PA151&dq=cuando+surgieron+las+primeras+redes+sociales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi6xML6tr_wAhWvQjABHQxMApIQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=cuando%20surgieron%20las%20primeras%20redes%20sociales&f=false

Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0.: La nueva forma de encontrar talento*. Editorial UOC.

<https://books.google.com.co/books?id=IA4jJgJcyWYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true>

Secretaria Del Senado.Ley 905 de 2004. *Por medio del cual se modifica la ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo a la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones*.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0905_2004.html

Sempere, C. (2006). *Tecnología de la Defensa. Análisis de la Situación Española*. Doppel, S.L.

https://books.google.com.co/books?id=YIzt0cO3oG0C&pg=PA22&dq=definicion+de+tecnologia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiP1IH78ZrwAhVxEIkFHWI_DCUQ6AEwAHOECAQQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20tecnologia&f=false

Serrano, G. (1976). *Bases de datos (una concepción de sistemas de información)*. Servicio de

publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

<https://books.google.com.co/books?id=G1IBCgAAQBAJ&pg=PA86&dq=definici%C3%B3n+base+de+datos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiMq6u8sJ3wAhWIGFkFHWQnCeYQ6AEwBXoECAYQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20base%20de%20datos&f=false>

Urbano, D y Toledano, N. (2019) *Invitación al emprendimiento: Una aproximación a la*

creación de empresas. Editorial UOC.

<https://books.google.com.co/books?id=tzhg6ywNqUsC&pg=PA22&dq=caracteristicas+de+la+pymes&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjU6buCu53wAhWSFVkfFHYgUCuwQ6AEwAnoECAYQAg#v=onepage&q=caracteristicas%20de%20la%20pymes&f=false>

Vega et al. (2011). *Pymes: reflexiones para la pequeña y mediana empresa en Colombia*.

<https://books.google.com.co/books?id=HsmbDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ventajas+de+las+pymes+en+colombia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiS1oXKh8jwAhWNEVkfFHxUfDVsqwUwAHOECAQQCQ#v=onepage&q=ventajas%20de%20las%20pymes%20en%20colombia&f=false>

Villaseca Morales, D. (2017). *Desarrolla tu Talento Digital* (primera ed.). Business y

marketing

school.

<https://books.google.com.co/books?id=ycEjDwAAQBAJ&pg=PA64&dq=aplicacion+de+las+redes+sociales+en+el+proceso+de+reclutamiento+del+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwio9IuGkZjvAhUux1kKHbX8D6cQ6AEwBXoECAYQA#v=onepage&q=aplicacion%20de%20las%20redes%20sociales%20>

Westreicher, G. (22 de junio de 2020). *Vacante de trabajo*. Obtenido de Vacante de trabajo:

Economipedia.com

Anexos

Anexo A. Encuesta realizada a la empresa constructora NYM S.A.S

Programa Administración de Empresas	
<p>Las respuestas originadas no comprometen a la empresa ni al encuestado. Por eso se le solicita la mayor honestidad al responder.</p> <p>OBJETIVO: Estudiar la Aplicación de las redes sociales en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal y su impacto productivo en las Pymes, para determinar el uso de las nuevas herramientas de las Tecnologías de la información y Comunicación.</p>	
Nombre de la Empresa:	Teléfono:
<u>Construcciones NYM S.A.S</u>	<u>3 118467360</u>
Dirección:	Cargo en la Empresa:
<u>Crr 14-72 N° 14-72</u>	<u>Gerente</u>
Encuesta N°	
Nombre: <u>Nelson Dama Figueroa</u>	Sexo: Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>
Edad:	
Menos de 25 años <input type="checkbox"/> 25 a 30 años <input type="checkbox"/> 31 a 35 años <input type="checkbox"/> 36 a 40 años <input type="checkbox"/> 41 a 45 años <input checked="" type="checkbox"/>	
46 a 50 años <input type="checkbox"/> Más de 50 años <input type="checkbox"/>	
Experiencia en el sector	
Menos de 5 años <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años <input checked="" type="checkbox"/> De 11 a 19 años <input type="checkbox"/> Mas de 20 años <input type="checkbox"/>	
¿Cuál es la principal razón que lleva su empresa a utilizar las redes sociales?	
<i>(marque una sola opción)</i>	
Reducir costos del proceso selección <input type="checkbox"/>	
Contactar con un número importante de candidatos <input type="checkbox"/>	
Facilidad que ofrece las redes sociales <input checked="" type="checkbox"/>	

Fuente: Autora del proyecto

Anexo B. Encuesta realizada a la empresa constructora JAG

Programa Administración de Empresas	
<p>Las respuestas originadas no comprometen a la empresa ni al encuestado. Por eso se le solicita la mayor honestidad al responder.</p> <p>OBJETIVO: Estudiar la Aplicación de las redes sociales en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal y su impacto productivo en las Pymes, para determinar el uso de las nuevas herramientas de las Tecnologías de la información y Comunicación.</p>	
Nombre de la Empresa:	Teléfono:
Constructora JAG	311 271 9879
Dirección:	Cargo en la Empresa:
Cu 23 1° 52 59	Gerente
Encuesta N°	
Nombre: José Antonio González	Sexo: Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>
Edad:	
Menos de 25 años <input type="checkbox"/> 25 a 30 años <input type="checkbox"/> 31 a 35 años <input type="checkbox"/> 36 a 40 años <input type="checkbox"/> 41 a 45 años <input type="checkbox"/>	
46 a 50 años <input type="checkbox"/> Más de 50 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en el sector	
Menos de 5 años <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años <input type="checkbox"/> De 11 a 19 años <input checked="" type="checkbox"/> Mas de 20 años <input type="checkbox"/>	
¿Cuál es la principal razón que lleva su empresa a utilizar las redes sociales?	
<i>(marque una sola opción)</i>	
Reducir costos del proceso selección <input type="checkbox"/>	
Contactar con un número importante de candidatos <input checked="" type="checkbox"/>	
Facilidad que ofrece las redes sociales <input type="checkbox"/>	

Fuente: Autora del proyecto

Anexo C. Encuesta realizada a la empresa constructora ALTOS DE ARAGUANEY

Programa Administración de Empresas	
Las respuestas originadas no comprometen a la empresa ni al encuestado. Por eso se le solicita la mayor honestidad al responder.	
OBJETIVO: Estudiar la Aplicación de las redes sociales en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal y su impacto productivo en las Pymes, para determinar el uso de las nuevas herramientas de las Tecnologías de la información y Comunicación.	
Nombre de la Empresa:	Teléfono:
<u>Altos De Araguaney</u>	<u>322 463 75 74</u>
Dirección:	Cargo en la Empresa:
<u>CI 23 A # 20 Alcañas Meta</u>	<u>Gerente</u>
Encuesta N°	
Nombre: <u>Milena Cubillos</u>	Sexo: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input checked="" type="checkbox"/>
Edad:	
Menos de 25 años <input type="checkbox"/> 25 a 30 años <input type="checkbox"/> 31 a 35 años <input type="checkbox"/> 36 a 40 años <input checked="" type="checkbox"/> 41 a 45 años <input type="checkbox"/>	
46 a 50 años <input type="checkbox"/> Más de 50 años <input type="checkbox"/>	
Experiencia en el sector	
Menos de 5 años <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años <input checked="" type="checkbox"/> De 11 a 19 años <input type="checkbox"/> Mas de 20 años <input type="checkbox"/>	
¿Cuál es la principal razón que lleva su empresa a utilizar las redes sociales?	
<i>(marque una sola opción)</i>	
Reducir costos del proceso selección <input checked="" type="checkbox"/>	
Contactar con un número importante de candidatos <input type="checkbox"/>	
Facilidad que ofrece las redes sociales <input type="checkbox"/>	

Fuente: Autora del proyecto

Anexo D. Encuesta realizada a la empresa constructora ALTOS DE ARAGUANEY

Programa Administración de Empresas	
<p>Las respuestas originadas no comprometen a la empresa ni al encuestado. Por eso se le solicita la mayor honestidad al responder.</p> <p>OBJETIVO: Estudiar la Aplicación de las redes sociales en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal y su impacto productivo en las Pymes, para determinar el uso de las nuevas herramientas de las Tecnologías de la información y Comunicación.</p>	
Nombre de la Empresa:	Teléfono:
<u>Constructora Metropolitana S.A.S</u>	<u>304 5700 272</u>
Dirección:	Cargo en la Empresa:
<u>Cil 74 # 20 - 77 Acacias Plata</u>	<u>Director de recursos humanos</u>
Encuesta N°	
Nombre: <u>Mauro Morales Gomez</u>	Sexo: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input checked="" type="checkbox"/>
Edad:	
Menos de 25 años <input type="checkbox"/> 25 a 30 años <input type="checkbox"/> 31 a 35 años <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 40 años <input type="checkbox"/> 41 a 45 años <input type="checkbox"/>	
46 a 50 años <input type="checkbox"/> Más de 50 años <input type="checkbox"/>	
Experiencia en el sector	
Menos de 5 años <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años <input checked="" type="checkbox"/> De 11 a 19 años <input type="checkbox"/> Mas de 20 años <input type="checkbox"/>	
¿Cuál es la principal razón que lleva su empresa a utilizar las redes sociales?	
<i>(marque una sola opción)</i>	
Reducir costos del proceso selección <input type="checkbox"/>	
Contactar con un número importante de candidatos <input type="checkbox"/>	
Facilidad que ofrece las redes sociales <input checked="" type="checkbox"/>	

Fuente: Autora del proyecto

Anexo E. Encuesta realizada a la empresa constructora ANDRES CORTES

Programa Administración de Empresas	
<p>Las respuestas originadas no comprometen a la empresa ni al encuestado. Por eso se le solicita la mayor honestidad al responder.</p> <p>OBJETIVO: Estudiar la Aplicación de las redes sociales en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal y su impacto productivo en las Pymes, para determinar el uso de las nuevas herramientas de las Tecnologías de la información y Comunicación.</p>	
Nombre de la Empresa:	Teléfono:
<u>Andres Cortes Constructa</u>	<u>3 21 763 32 93</u>
Dirección:	Cargo en la Empresa:
<u>Cu 15 # 15-60 Ancaya Mita</u>	<u>Gerente</u>
Encuesta N°	
Nombre: <u>Andres Cortes Cortes</u>	Sexo: Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>
Edad:	
Menos de 25 años <input type="checkbox"/> 25 a 30 años <input type="checkbox"/> 31 a 35 años <input type="checkbox"/> 36 a 40 años <input type="checkbox"/> 41 a 45 años <input type="checkbox"/>	
46 a 50 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 50 años <input type="checkbox"/>	
Experiencia en el sector	
Menos de 5 años <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años <input checked="" type="checkbox"/> De 11 a 19 años <input type="checkbox"/> Mas de 20 años <input type="checkbox"/>	
¿Cuál es la principal razón que lleva su empresa a utilizar las redes sociales?	
<i>(marque una sola opción)</i>	
Reducir costos del proceso selección <input type="checkbox"/>	
Contactar con un número importante de candidatos <input checked="" type="checkbox"/>	
Facilidad que ofrece las redes sociales <input type="checkbox"/>	

Fuente: Autora del proyecto

