

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON
ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

La utilización de las redes sociales en selección de personal y su análisis con
algunas variables sociodemográficas y organizacionales.

Antonio Zapata

Geisha Sánchez

Universidad Central de Bayamón

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON
ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Resumen

El propósito de la siguiente investigación fue investigar la utilización de las redes sociales en el proceso de selección de personal y analizarlos con las variables de género, edad, años en el puesto y el puesto que ocupa. La muestra fue de 48 participantes, que trabajan en puesto de recursos humanos en Puerto Rico, cada uno de una organización diferente. Se desarrolló un cuestionario para el estudio que constó de 14 preguntas con una escala de “sí”, “a veces” y “no”. Un 87.5% son del género femenino y 12.5% del género masculino, un 37.5% tenía entre 47 a 57 años de edad y un 58% tenía puesto de director de recursos humanos. Se llevaron a cabo análisis descriptivos, tabulaciones cruzadas y correlación utilizando análisis de Fisher. No se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre ninguna de las variables y la utilización de redes sociales para selección de personal. Se pueden observar algunas tendencias con las frecuencias y porcentajes en el uso de redes sociales para selección. Se recomienda hacer más estudios y aumentar la muestra, ya que cada participante representa una organización se hace difícil conseguir una muestra amplia.

Palabras Claves: *reclutamiento, recursos humanos, redes sociales, selección*

Abstract

The purpose of the following research was to investigate the use of social networks in the personnel selection process and analyze them with the variables of gender, age, years in the position and the position they occupy. The sample was 48 participants, who work in a human resources position in Puerto Rico, each from a different organization. A questionnaire was developed for the study consisting of 14 questions with a scale of "yes", "sometimes" and "no".

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON
ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

87.5% were female and 12.5% were male, 37.5% had 47 to 57 years of age and 58% had a position as a human resources director. Descriptive analyses, cross-tabulations and correlation were carried out using Fisher analysis. No statistically significant relationships were found between any of the variables and the use of social networks for personnel selection. Some trends can be observed with the frequencies and percentages in the use of social networks for selection. It is recommended to do more studies and increase the sample; each participant represents an organization it becomes difficult to get a large sample.

Keywords: *Social Networks, selection, recruitment, human resources*

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Las nuevas generaciones de profesionales y el constante avance de la tecnología han modificado diversos procesos organizacionales, entre estos la búsqueda y selección de personal. Actualmente las empresas usan las redes sociales y los “blogs” para conquistar, seleccionar y retener sus talentos. Es por esto que la selección de personal se está llevando a cabo en varios países del mundo utilizando diferentes plataformas de redes sociales, como por ejemplo “LinkedIn” y “Facebook”. Los departamentos de recursos humanos están sumando a sus destrezas el manejo tecnológico para atraer y retener a una fuerza laboral comprometida y productiva por lo que las redes sociales se han convertido en el canal más importante para captar nuevos talentos. (ESAN Graduate School of Business, 2020).

Davison, et al. (2012) indica que la utilización de las redes sociales en el área de selección de personal se ha desarrollado mucho en los últimos 10 años. Según él autor en una encuesta de la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos de 2013, se encontró que el 20% de los participantes utiliza las redes para selección y un 12% planifica utilizarlas en un futuro. Autores como Mikkelson (2010) indica que la práctica de buscar en internet candidatos o buscar sus perfiles en redes sociales se conoce como “cybervetting”.

Un estudio de Stoughton et al. (2015) indica que en la selección de personal utilizaron “Googles” u otro medio social entre un 27% a un 65%. “LinkedIn” fue la plataforma más utilizada con un 92% en el año 2011. Mientras que “Facebook” y “MySpace” declinaron de 78% a 58% y 13% a 4% respectivamente. Twitter subió de 11% a 31% de 2011 a 2013. Diferentes encuestas realizadas en Estados Unidos y en el mundo confirman que a través de los años ha aumentado el uso de redes sociales para el reclutamiento y selección de personal (Mac Donell, 2016 y Segal 2014, citado en Meléndez 2018)

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Hoy día las empresas reconocen la importancia de las redes sociales para el proceso de selección de personal. ESAN Graduate School of Business (2020) indica que las organizaciones y sus reclutadores están conociendo y estudiando las razones por las que plataformas como “LinkedIn”, “Facebook” y “Twitter” son parte de la estrategia de reclutamiento.

Una plataforma de las redes sociales que es para profesionales es “LinkedIn”, esta se destaca por ser diseñada a profesionales y publicar ofertas de empleo. El perfil de “LinkedIn” sirve como “currículum vitae” y como parte de su actualización puedes descargar el resumé del candidato, puedes visualizar en su perfil su experiencia laboral, sus estudios y certificaciones obtenidas, recomendaciones de colegas, ver los que componen sus redes y hasta los grupos a los que pertenece. Otra red social que se utiliza a la selección de personal es “Facebook”, en esta hay muchos más usuarios, pero al contrario de “LinkedIn”, no está tan orientada al mundo laboral. “Twitter” es otra red donde puedes publicar la oferta de empleo y usar los “hashtags” donde mencionas que realizar para que el anuncio llegue al público que deseas, ya sea a profesionales, público en general y eventos relevantes.

Kaplan y Haenlein (2010) indican que las redes sociales están jugando un papel importante en la gerencia de recursos humanos en general, particularmente en el proceso de reclutamiento. Davison, et al. (2012) indica que los empleados están utilizando internet, redes sociales, para buscar información sobre candidatos. Sin embargo, se está cuestionando la legalización y lo apropiado de esta metodología, entre esto la estandarización, confiabilidad y relevancia con el trabajo.

Un estudio realizado por Grasz (2014) indica que diferentes encuestas realizadas por “CareerBuilders” encontraron un crecimiento en el número de empleados reportados en redes

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

sociales que han rechazado a candidatos en un 51% para 2014. Según ESAN Graduate School of Business, (2020) donde “BusinessWest” una empresa de origen inglés encuentra que los empleadores que utilizan con éxito las redes sociales para reclutar empleados notan un aumento del 50 % en la calidad de los candidatos.

Los profesionales de recursos humanos cada vez utilizan con mayor frecuencia las plataformas de redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Sin embargo, existe una necesidad clara de obtención de evidencias psicométricas acerca del impacto en los candidatos. Un estudio de Aguado et al (2016) donde utilizaron una escala de reacciones de los candidatos con una muestra de 124 profesionales, los resultados muestran una actitud significativamente más positiva hacia la utilización a redes sociales profesionales que redes no profesionales los no profesión, como “Facebook”. El género y la edad parecen influir en dicha valoración en el caso de las redes no profesionales. También se encontró que las mujeres y los jóvenes tienen un juicio significativamente más negativo sobre la utilización de las redes sociales en no profesionales que los varones y las personas de más edad.

Según Maldonado et al. (2018) es importante entender que las redes sociales no muestran una imagen integral de los candidatos, sin embargo, presentan información relevante y juegan un papel importante en las decisiones de contratación. Por tanto, el autor indica que es importante considerarlas e integrarlas a nuestros procesos actuales.

Spoon (2010) señala que estas primeras impresiones, se conocen como “e.impressions”. Las “e.impressions” son definidas como “la impresión de un individuo que se desarrolló sobre la base de información obtenida a través de recursos obtenidos en línea”. Estas “e-impressions” pueden costarle el trabajo a un individuo que solicita empleo y también añade que estas

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

impresiones no necesariamente incluyen información exacta. El autor señala que este estudio consistió en ver el efecto de los “e.Impressions”, para determinar las posibilidades que tiene un candidato a ser contratado, el grupo dirigió un estudio donde se observó el efecto de los “e.Impressions” durante el proceso de selección.

En Puerto Rico (Meléndez, 2018) menciona que las investigaciones son escasas. Una de las pocas realizada por Zapata (2011) presenta el desarrollo y validación de una escala de actitud hacia el uso de redes sociales y buscadores en línea con reclutadores de recursos humanos en Puerto Rico. El propósito del estudio fue establecer las propiedades psicométricas de la escala con un estudio piloto y poder determinar cómo se comportaba la escala. Los resultados indican que la escala obtuvo buenas características psicométricas. Las puntuaciones preliminares, demostraron que los reclutadores de recursos humanos tienen buena actitud hacia el uso de redes sociales, como proceso de selección y por lo menos han utilizado alguna vez páginas de redes sociales y buscadores en línea durante procesos de selección de personal.

Otro estudio más reciente realizado en Puerto Rico por Meléndez (2018) donde la muestra fue de 134 participantes en el proceso de reclutamiento y selección indican los resultados si utilizaron las redes sociales, mayormente del sector privado (94.8%) donde el sector de servicio tenía el porcentaje mayor con 23.1%. Se encontró que un 85% de las organizaciones no informa al candidato si revisaran las redes sociales. Un dato importante de la investigación es que un 39% de las organizaciones le preocupa la veracidad encontrada en las redes. De la información obtenida en las redes un 6.9% se fija en los pasatiempos, actividades o intereses (siendo el más alto), para descartar a un candidato. Contrario a esto un 14.2% considera la edad, pasatiempos, actividades e intereses. Por otro lado, un 80% de las organizaciones utilizó

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

“LinkedIn” para propósitos de reclutamiento, un 53% cuenta con políticas organizacionales con el uso de redes sociales. Entre los resultados también encontraron que la razón principal para utilizar redes sociales en selección es que es más costo efectivo versus los costos tradicionales.

Hipótesis

H1: Habrá diferencia significativa entre la utilización de las redes sociales del personal de recursos humanos para la selección de personal y las variables sociodemográficas (genero, edad) y organizacionales (puesto y su tiempo en el mismo).

Método

Diseño

Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño, transversal- descriptivo-correlacional (Hernández- Sampieri y Mendoza 2018). Se realizaron análisis estadísticos descriptivos, tabulaciones cruzadas y correlaciones con la técnica de Fisher.

Procedimiento

Para participar en el estudio se invitó a los participantes por medio de una plataforma de redes sociales, como también por invitación de correo electrónico en un formato de “Google Docs” para encuestas. Para cumplir con el Código de Ética de la Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico (2013), se preparó una hoja de consentimiento informado donde se le indicó al participante el propósito de la investigación, se le garantizó la confidencialidad y el anonimato, la voluntariedad de la participación y que podía abandonar la prueba en el momento que lo deseara. Luego de la administración se pasaron los datos al programa SPSS, V.23 (IBM SPSS, 2020) donde se realizaron los análisis estadísticos descriptivos, pertinentes.

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Instrumentos

Se incluyó consentimiento informado, datos sociodemográficos, donde se obtuvo información sobre; género, posición, años en el puesto y edad. Los autores construyeron un cuestionario de 14 preguntas con una escala que consistía, en "Sí", "A veces" y "No" dirigida a buscar información relacionada a la utilización uso de redes sociales en el proceso de selección de personal. Se agruparon los puestos por administrativos directores, (gerentes, directores, dueños y presidentes) consultoría (consultores) y técnicos. (auxiliares administrativos, representantes, oficiales, técnicos).

Participantes

La muestra estuvo compuesta de 48 participantes, que tuvieran un puesto en recursos humanos, donde la mayoría (87.5%) son del género femenino, un 58.3% son de puestos administrativos, un 22.9% tenía entre 6 a 10 y 11 a 15 años en el puesto respectivamente. Un 37.5% tenían entre 47 a 57 años. En la tabla uno se pueden ver las características sociodemográficas de la muestra.

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON
ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Tabla 1

Características sociodemográficas de los participantes (n=48)

Características	n	%
—		
Género		
Femenino	42	87.5
Masculino	6	12.5
Edad		
26-35	7	14.6
36-46	17	35.4
47-57	18	37.5
58 o más	6	12.5
Años en el puesto		
Meses a 5 años	15	31.3
6 a 10 años	11	22.9
11 a 15 años	11	22.9
16 a 20 años	7	14.6
Mas de 20 años	4	8.3
Puestos		
Directores	28	58.3
Consultoría	5	10.4
Tecnología	15	31.3

Resultados

Primeramente, se llevaron a cabo análisis descriptivos con frecuencias, porcentos y tabulaciones cruzadas. Luego se realizaron análisis de correlaciones utilizando la técnica de Fisher, ya que algunas celdas tenían menos de cinco participantes. (Agresti 1992). Al llevar a cabo el primer análisis no hubo relaciones estadísticamente significativas entre las preguntas en

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

la utilización de redes sociales y el género. (Ver tabla 2). Al llevar a cabo las frecuencias se encontró que en el género masculino un 66.7% busca “a veces” a los candidatos a empleo en las diferentes plataformas sociales. Mientras que el género femenino un 73.8% indicó “si” busca en las plataformas sociales para selección. Un 83% del genero masculino indicó que su organización cuenta con una cuenta en LinkedIn. Un porcentaje alto en ambos géneros indicaron (66.7%, masculino y 78.6% femenino) que publicaron puestos vacantes en las plataformas digitales. Un 52% del género femenino indicó que realiza convocatorias de empleo en línea. Un 66.7% del género masculino y un 61.9% del género femenino indicó que “si” utilizó otras técnicas de selección de personal además de redes sociales. Del mismo modo un 66.7% de género masculino y un 81% del género femenino opinaron que el incluir plataformas sociales para el reclutamiento ha sido beneficioso para la organización, indicaron que “si”.

Al hacer los análisis descriptivos de las preguntas con años en el puesto no hubo relaciones estadísticamente significativas entre las preguntas en la utilización de redes sociales y los años en el puesto (Ver tabla 3). Cuando se les pregunta si busca candidatos a empleo en las redes sociales, el porcentaje mayor que indicó que “si” (86%) fueron los que tenían entre 16 a 20 años. Los que tienen menos de cinco meses en la organización (67%) indicaron que la organización posee cuenta de “Linked-In”. Los que tienen de 11 a 15 años en el puesto (91%) indicaron que publican puestos en las plataformas. Los que más utilizaron “Facebook” fueron los que tienen más de 20 años en el puesto (75%). Relacionado al dinero invertido en plataformas digitales un 68% de los que tenían menos de 5 meses en la organización indicó que “si” invertían.

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON
ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Cuando evalúan cualidades y conocimiento en las redes sociales los que tienen más de 20 años en la organización (75%) indicaron que “a veces” lo evalúan. Al utilizar otras técnicas de selección aparte de las redes sociales un 86% indicaron que “si” teniendo entre 16 a 20 años en el puesto. Finalmente un 93% indico que tener la digitalización para selección ha sido beneficioso para la organización indicó que “si”.

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES
SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Tabla 2

Tabulación cruzada por género y la utilización de redes sociales en selección de personal.

Preguntas	Genero												Fisher <i>p</i>
	Masculino (n=6)						Femenino (n=42)						
	Si		A veces		No		Si		A veces		No		
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Como reclutador busco mis candidatos a empleo en las diferentes plataformas de internet	2	33.3	4	66.7	0	0	31	73.8	9	21.4	2	4.8	.07
Mi organización posee una cuenta de “LinkedIn”	5	83.3	---	---	1	16.7	21	50	---	---	21	50	.40
Publico los puestos vacantes en las plataformas digitales.	4	66.7	2	33.3	0	0	33	78.6	4	9.5	5	11.9	.25
El perfil de “LinkedIn” me sirve para tomar decisión de llamar al candidato	2	33.3	2	33.3	2	33.3	16	38.1	15	35.7	11	26.2	.93
Utilizo Facebook para ver el perfil del candidato a empleo antes de tomar la decisión de contratarlo.	2	33.3	1	16.7	3	50.0	11	26.2	20	47.6	11	26.2	.39
Las redes sociales influyen en la selección del candidato.	2	33.3	1	16.7	3	50.0	10	23.8	20	47.6	12	28.6	.40

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES

SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Mi organización invierte mucho dinero y tiempo en las plataformas digitales.	3	50.0	1	16.7	2	33.3	16	38.1	11	26.2	15	35.7	1.00
Realizas convocatorias de empleo en línea para tener un banco de talento por si te surge la posición.	2	33.3	1	16.7	3	50.0	22	52.4	6	14.3	14	33.3	.61
Evalúo cualidades y conocimientos en las redes sociales de tus candidatos.	2	33.3	2	33.3	2	33.3	13	31.0	14	33.3	15	35.7	1.00
Utilizo otras técnicas de selección antiguas a pesar de tener la opción de usar las redes sociales	4	66.7	1	16.7	1	16.7	26	61.9	15	35.7	1	2.4	.28
Creo que es importante incluir dentro del proceso de selección visualizar los perfiles de los candidatos en las redes sociales.	2	33.3	1	16.7	3	50.0	18	42.9	16	38.1	8	19.0	.29
Para la selección de personal utilizo sistema digitalizados para completar la solicitud de empleo.	2	33.3	2	33.3	2	33.3	15	35.7	9	21.4	18	42.9	.86
Al realizar la selección del candidato verificó el perfil de cualquier red social para tomar la decisión final.	2	33.3	2	33.3	2	33.3	7	16.7	17	40.5	18	42.9	.72

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES

SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Crees que incluir la digital para el reclutamiento ha sido de beneficio en estos tiempos modernos. 4 66.7 2 33.3 0 0 34 81.0 7 16.7 1 2.4 .40

Tabla 3*Tabulación cruzada por años en el puesto y la utilización de redes sociales en selección de personal.*

Preguntas	Años en la posición																													
	Meses a 5 (n=15)						6 a 10 (n=11)						11 a 15 (n=11)						16 a 20 (n=7)						Mas de 20 (n=4)					
	Si		A veces		No		Si		A veces		No		Si		A veces		No		Si		A veces		No		Si		A veces		No	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Como reclutador busco mis candidatas a empleo en las diferentes plataformas de internet	11	73	4	27	0	0	7	64	4	36	0	0	7	64	3	27	1	9	6	86	0	0	1	14	2	50	2	50	0	0
Mi organización posee una cuenta de "LinkedIn"	10	67	-	-	5	33	6	55	-	-	5	45	6	55	-	-	5	46	4	57	57	-	3	43	0	0	-	-	4	100
Publico los puestos vacantes en las plataformas digitales.	11	73	1	7	3	20	7	64	3	27	1	9	10	91	1	9	0	0	6	86	1	14	0	0	3	75	0	0	1	25
El perfil de "LinkedIn" me sirve para tomar decisión de llamar al candidato	7	38	6	40	2	27	4	36	4	36	2	18	4	36	3	27	4	36	2	29	2	29	3	43	1	25	1	25	2	50
Utilizo Facebook para ver el perfil del candidato a empleo antes de tomar la decisión de contratarlo	3	20	8	53	4	27	1	9	5	46	5	46	5	46	3	27	3	27	4	57	2	29	1	14	0	0	3	75	1	25
Las redes sociales influyen en la selección del candidato.	4	27	7	33	4	33	3	27	5	46	3	27	2	18	4	36	5	46	2	29	4	57	1	14	1	25	1	25	2	50
Mi organización invierte mucho dinero y tiempo en las plataformas digitales.	10	68	2	13	3	20	2	18	4	36	5	46	4	36	1	9	6	55	2	29	4	57	1	14	1	25	1	25	2	50

Tabla 2

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES
SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Tabulación cruzada por género y la utilización de redes sociales en selección de personal.
(cont)

Preguntas	Años en la posición																								Fisher p						
	Meses a 5						6 a 10						11 a 15						16 a 20							Mas de 20					
	Si		A		No		Si		A		No		Si		A		No		Si		A		No			Si		A		No	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		f	%	f	%	f	%
Realizas convocatorias de empleo en línea para tener un banco de talento por si te surge la posición.	9	60	3	20	3	20	5	46	2	18	4	36	4	36	0	0	7	64	4	57	2	29	1	14	2	50	0	0	2	50	.35
Evalúo cualidades y conocimientos en las redes sociales de tus candidatos.	5	33	7	47	3	20	4	36	1	9	6	55	3	27	3	27	5	46	3	43	2	29	2	29	0	0	3	75	1	25	.33
Utilizo otras técnicas de selección antiguas a pesar de tener la opción de usar las redes sociales	7	47	7	47	1	7	6	55	4	36	1	9	9	82	2	18	0	0	6	86	1	14	0	0	2	50	2	50	0	0	.53
Creo que es importante incluir dentro del proceso de selección visualizar los perfiles de los candidatos en las redes sociales.	7	47	4	27	4	27	4	36	5	46	2	18	4	36	3	27	4	57	2	29	1	14	1	25	2	50	1	25	.97		
Para la selección de personal utilizo sistema digitalizados para completar la solicitud de empleo.	6	40	5	33	4	27	6	55	1	9	4	36	1	9	4	36	6	55	2	29	1	14	4	57	2	50	0	0	2	50	.32
Al realizar la selección del candidato verificó el perfil de cualquier red social para tomar la decisión final.	3	20	6	40	6	40	2	18	3	27	6	55	1	9	5	46	5	46	2	29	3	43	2	29	1	25	2	50	1	25	.94
Crees que incluir la digital para el reclutamiento ha sido de beneficio en estos tiempos modernos.	14	93	1	7	0	0	7	64	3	27	1	9	8	73	3	33	0	0	5	71	2	29	0	0	4	100	0	0	0	0	.38

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES

SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Tabla 3*Tabulación cruzada por diferentes variables y las plataformas más utilizadas.*

Variables	Clasificados On-Line		“Facebook”		“Indeed”		“Linked-In”		No las utilizo		Fisher p
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Genero											.20
Femenino	2	4.8	8	19.0	21	50.0	10	23.8	1	2.4	
Masculino	1	16.7	3	50.0	1	16.7	1	16.7	0	0	
											.86
Anos en el puesto											
Meses a 5 anos	2	13.3	4	26.7	5	33.3	4	26.7	0	0	
6 a 10 anos	0	0	3	27.3	4	36.4	4	36.4	0	0	
11 a 15 anos	0	0	2	18.2	7	63.6	1	9.1	1	9	
16 a 20 anos	1	14.3	1	14.3	4	57.1	1	14.3	0	0	
Mas de 20 anos	0	0	1	25	2	50	1	25	0	0	
											.64
Edad											
26 a 35	1	14.3	2	28.6	2	28.6	2	28.6	0	0	
36 a 46			4	23.5	9	53	4	23.5	0	0	
47 a57	1	5.6	4	22.2	9	50	4	22.2	0	0	
Mas de 58	1	16.7	1	16.7	2	33.3	1	16.7	1	16.7	
											.63
Posición											
Administrador	2	7.1	8	28.6	12	43	5	18	1	3.6	
Contrato	0	0	0	0	4	80	1	20	0	0	

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES

SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Mi organización invierte mucho dinero y tiempo en las plataformas digitales.	2	28	1	14	4	57	8	47	7	41	2	11	6	33	4	22	8	44	3	50	0	0	3	50	.16
Realiza convocatorias de empleo en línea para tener un banco de talento por si te surge la posición	3	43	0	0	4	57	10	58	5	29	2	11	9	50	2	11	7	39	2	33	0	0	4	67	.12
Evalúo cualidades y conocimientos en las redes sociales de tus candidatos	2	28	2	28	3	43	7	41	5	29	5	29	7	41	8	44	5	28	1	16	1	16	4	67	.68
Utilizo otras técnicas de selección antiguas a pesar de tener la opción de usar las redes sociales	6	85	0	0	1	14	8	47	9	53	0	0	12	67	5	28	1	5	4	67	2	33	0	0	.12
Creo que es importante incluir dentro del proceso de selección visualizar los perfiles de los candidatos en las redes sociales	3	43	1	14	3	43	5	29	9	53	3	17	6	33	8	44	4	22	1	16	1	16	4	67	.47
Para la selección de personal utilizo sistemas digitalizados para completar la solicitud de empleo	4	57	4	57	2	28	8	47	3	17	6	35	7	39	2	11	9	50	1	16	2	33	3	50	.28
Al realizar la selección del candidato verifico el perfil de cualquier red social para tomar la decisión final	2	28	3	43	2	28	3	17	4	23	10	59	3	16	8	44	7	39	1	16	4	67	1	16	.51

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES

SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Crees que incluir lo digital para reclutamiento ha sido beneficioso en estos tiempos modernos.	6	86	1	14	0	0	14	82	2	12	1	6	14	78	4	22	0	0	4	67	2	33	0	0	.80
--	---	----	---	----	---	---	----	----	---	----	---	---	----	----	---	----	---	---	---	----	---	----	---	---	-----

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Discusión

El fin de esta investigación fue analizar la utilización de las redes sociales en el proceso de selección de personal y su análisis con la variable género, años en la posición, brechas generacionales y el puesto que ocupa. Al llevar a cabo los análisis estadísticos no hubo relación estadísticamente significativa con las diferentes aseveraciones del cuestionario de la utilización de las redes sociales para selección de personal y la variable género, las probabilidades fluctuaron entre .06 hasta 1.00. Cuando analizamos los porcentos y frecuencias de las preguntas de la investigación, los porcentajes mas altos que pudieran dar unas tendencias fueron los siguientes. Cuando se les preguntó si como reclutador busca a los candidatos en redes sociales el género masculino indicó que “a veces” con un 66% y el femenino indicó “si” con un 73%, lo cual indica que independientemente del genero el profesional de recursos humanos busca información de los candidatos en las redes sociales, esto lo confirman los resultados de la correlación. Cuando si la organización posee cuenta en “LinkedIn” un 83% del género masculino indicó que “sí”, al igual que los resultados del estudio de Meléndez (2018) donde más de un 60% de las organizaciones tenía cuenta en “LinkedIn”, en la misma línea el “LinkedIn” le sirve para tomar decisiones sobre un candidato, el estudio de Meléndez (2018) confirma estos resultados donde más de un 60% utiliza “LinkedIn” para tomar decisiones y un 90% influyen la selección de candidato. Finalmente, un 81% indica que “si” el haber utilizado las redes ha sido beneficioso.

Al hacer el análisis con la variable años en la posición tampoco hubo relación estadísticamente significativa, las probabilidades fluctuaron entre. 24 hasta 97. Un 86% entre 16 a 20 años indicó que “si” busca candidatos en las redes sociales, mientras que el mismo porcentaje también indicó que publicó puesto vacantes en las redes. El estudio de Meléndez

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON
ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

(2018) encontró resultados similares no encontrando asociación entre los años en el puesto y publicar o no publicar los puestos. Contrario a esto un 86% de 16 a 20 años en la posición indica utilizar otra técnica adicional para selección. Los que tienen más de 20 años de servicio un 100% indicó que incluir las redes sociales para reclutamiento fue beneficioso para la organización.

Cuando se indagó sobre cuáles son las plataformas más utilizadas y si hubo relación con las variables del estudio no hubo relación estadísticamente significativa, las probabilidades fluctuaron entre .20 hasta .86. Referente al género las féminas buscan más en “Facebook” y los hombres más en “Indeed”. Respecto a los años en el puesto, la edad y el puesto el porcentaje mayor en todos los renglones utiliza más “Indeed”.

Referente a la edad cuando se buscó si hubo relación con las variables del estudio no hubo relación estadísticamente significativa, las probabilidades fluctuaron entre .06 hasta .82. Del grupo de edad, entre 36 a 46 años un 88% busca candidatos a empleo en las plataformas, un 77% indicó que tiene cuenta de “LinkedIn” en la organización, y un 88% publico puestos en las redes sociales. Mientras que el grupo de 26 a 35 años un 85% utilizó otra técnica de selección además de las redes sociales y un 86% indica que ha sido positivo utilizar las redes sociales. Meléndez (2018) encontró resultados similares donde no encontró relación años en el puesto entre generación “X” y “Y” y descartar candidatos por información encontrada en las redes sociales.

Podemos concluir que según los análisis estadísticos no hubo relación entre la utilización de las redes sociales y las variables bajo estudio, por lo que el género, los años en el puesto, la edad y la posición no tiene una relación con la utilización en las redes sociales para selección de personal. Sin embargo hay una tendencias a utilizar las redes sociales para selección de personal,

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON
ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

la plataforma más utilizada es “Indeed” y “LinkedIn”, hoy día muchas compañías cuentan con una cuenta de LinkedIn para publicar sus puestos vacantes.

Como todo estudio hay unas limitaciones en el mismo, se recomienda ampliar la muestra ya que es difícil conseguir una muestra amplia, ya que cada participante representa una organización. También se recomienda comparar con otras organizaciones en otros países. No se puede generalizar a todo Puerto Rico.

Referencias

- Aguado, D., Rico, R., Rubio, V. J., & Fernández, L. (2016). Reacciones de los candidatos ante el uso de las redes sociales en selección y evaluación de personal *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 183–190. <https://doi-org.cbm.cobimet1.org/10.1016/j.rpto.2016.09.001>
- Agresti, Alan (1992). A Survey of Exact Inference for Contingency Tables» *Statistical Science* 7(1): 131-153. JSTOR 2246001. doi:10.1214/ss/1177011454.
- Davison, H. K., Maraist, C. C., Hamilton, R., & Bing, M. N. (2012). To screen or not to screen? Using the internet for selection decisions. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24, 1–21
- ESAN Graduate School of Business. (2020, 10 marzo). Reclutamiento y selección: impacto de las redes sociales. Recursos Humanos | *Apuntes empresariales* ESAN. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/03/reclutamiento-y-seleccion-impactode-las-redes-sociales>

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON
ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Grasz, J. (2014). Number of employers passing on applicants due to social media posts continues to rise, according to new CareerBuilder survey. Retrieved from <http://www.Careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=6%2F26%2F2014&id=pr829&ed=12%2F31%2F2014>.

Hernández-Sampieri, S., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill.

IBM SPSS Software (2020). (Version 23) <http://www.ibm.com/analytics/spss-statistics-software>. Computer Software.

Junta Examinadora de Psicólogos (2013). Código de Ética. Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Departamento de Salud. Oficina de Reglamentación y Certificación de los Profesionales de la Salud.

Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53, 59–68.

Landers, R & Schmidt, G. (2016). Social media in employee selection and recruitment. Switzerland: Springer. DOI: 10.1007/978-3-319-29989-1_1

Maldonado y Sancho, A., & Aguirre Velasco, J. (2018). Captación de Talento: Equivocarse sale muy caro. *Revista Istmo*, (356), 64–69. Retrieved from <https://search-Ebscohostcom.cbm.cobimet1.org/login.aspx?direct=true&db=zah&AN=131724675&site=eds-live&scope=site>

Mikkelsen, K. (2010). Cybervetting and monitoring employees' online activities: Assessing the legal risks for employers. *The Public Lawyer*, 18(2).

LA UTILIZACION DE LAS REDES SOCIALES EN SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU ANALISIS CON
ALGUNAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y ORGANIZACIONALES

Meléndez, M (2018). Reclutamiento social y cybervetting en una muestra de profesionales de reclutamiento y selección de personal en Puerto Rico: Un estudio exploratorio-descriptivo. Tesis Universidad Católica de Ponce, Ponce Puerto Rico.

Spon, M. (2010). SIOP Members Discuss the Influence of Facebook Profiles on the Hiring Process. Recuperado de www.siop.org

Stoughton, J. W., Thompson, L. F., & Meade, A. W. (2015). Examining applicant reactions to the use of social networking websites in pre-employment screening. *Journal of Business and Psychology*, 30 , 73–88.

Zapata, A., & Labrador, E. (2011). Desarrollo de una escala de actitudes hacia redes sociales en selección de personal. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 4(2), 35-40.