



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS LA MORITA**



**INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y
COMUNICACIÓN (TIC) EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE
ALIMENTOS.**

Autores:

Ferray, Thaibely

Seijas, José

Tutor: Anderson Hernandez

Maracay, Agosto 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS LA MORITA**



**INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y
COMUNICACIÓN (TIC) EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE
ALIMENTOS.**

**Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Licenciado en
Relaciones Industriales**

Autores:

Ferray, Thaibely

Seijas, José

Tutor: Anderson Hernandez

Línea de Investigación: Gestión de Personas

Maracay, Agosto 2014



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



VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros miembro del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **“INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS”**, Presentado por los bachilleres Ferray Thaibely, Seijas José, portadores de las Cédulas de Identidad N° titular de la C.I: 20.590.501, 19.364.085, para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: Aprobado a los 11 días del Mes de Agosto de 2014.

Nombre y Apellido	Cédula de Identidad	Firma
Benito Hamidian	06.318.306	Benito Hamidian
Victor Gasparini	11.561.580	
Anderson Hernandez	16.947.698	



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



APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Lcdo. Anderson Hernández, hace constar que el Trabajo de Grado, bajo el título: **INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS**, presentado por los bachilleres: Ferray, Thaibely, Seijas, José, portadores de la Cédula de Identidad N° C.I: 20.590.501, 19.364.085, como requisito parcial para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales, cumple con los requisitos de forma y de fondo para su presentación y discusión según lo establecido en la normativa sobre Proyectos de Investigación y Trabajos de Grado de los alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

En Maracay, a los 07 días del mes de Julio del 2014

Lcdo. Anderson Hernández.

C.I 16.947.698

DEDICATORIA

En primer lugar dedico este trabajo a Dios todopoderoso por darme la sabiduría necesaria para desarrollarlo, por llenarme cada día de fuerzas y valor para cumplir mis sueños.

A mis Padres, por ser los seres especiales que DIOS predestinó para mi existencia, por su apoyo incondicional, sus esfuerzos para hacerme crecer y triunfar en este mundo, por su protección y guía que me han brindado.

A mi amado esposo, quien es pieza fundamental en mi vida y estar presente en buenos y malos momentos, por su comprensión, por ser parte en este logro obtenido con tanto esfuerzo y dedicación.

A ellos dedico este logro.

Chaibely F.

DEDICATORIA

Este trabajo el cual necesito gran esfuerzo y mucha constancia se lo dedico a DIOS, por ser indispensable en todo momento de mi vida y haber permitido que lograra esta meta tan anhelada.

A mis PADRES José Luis Seijas y Yaneth Flores por todo el esfuerzo realizado a lo largo de su vida, y por la confianza depositada en mí, para llevar a cabo el tan apreciado sueño. Este logro más que mío, es de ustedes.

José Seijas

AGRADECIMIENTO

A DIOS agradeceré siempre por darme el regalo más importante, la vida. Por permanecer a mi lado siempre y ser mi fuerza de inspiración.

A los seres que más amo en esta Tierra y me dieron la virtud de crecer, por la educación, valores y principios que me han enseñado, a ellos debo lo que soy, mis Padres.

A la persona que llegó a mi vida para bendecirla y ser de gran apoyo para mí, mi amado Esposo, a Él agradezco.

A mi compañero de investigación, formamos un buen equipo de trabajo, gracias por la cooperación, responsabilidad e interés mostrada en toda la ejecución de nuestro Trabajo de Grado.

A cada uno de los Profesores que durante el curso de mi carrera profesional aportaron sus conocimientos con dedicación para enriquecer mi formación profesional.

A cada una de mis compañeras de clase que me apoyaron en todos estos años de mi carrera profesional, gracias a ustedes.

A mi distinguida Universidad de Carabobo por ser baluarte por años en prestigio, educación y profesionalismo.

Thaibely F.

AGRADECIMIENTO

Al creador del cielo y de la tierra a DIOS por ser el artífice de este momento, el cual sin la ayuda del nada de esto fuera posible y haberme llevado por un buen camino a lo largo de mi vida. La gloria sea para él.

A mi Margarita y mi Bodoque por ser ellos los pilares fundamentales de mi vida al inculcarme valores y a su vez transmitirme amor y cariño en toda mi vida. Hoy les entrego una parte del fruto de su esfuerzo.

A mi novia por todo el apoyo, afecto y paciencia que tuvo conmigo en todo este tiempo.

A mi compañera Thaibely por el buen equipo de trabajo que logramos siendo a cabalidad una compañera de trabajo de grado admirable por su esfuerzo realizado.

A Todos mis compañeros los cuales de una manera u otra aportaron su granito de arena a lo largo de mi carrera.

A nuestro tutor Anderson Hernández por la paciencia y su ayuda para lograr este trabajo de grado.

A mi Universidad de Carabobo por haberme formado como profesional y mejorar mi calidad de ciudadano.

José Seijas



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



**INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y
COMUNICACIÓN (TIC) EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE
ALIMENTOS**

Autores:

Ferray, Thaibely

Seijas, José

Tutor: Lic. Anderson Hernández.

Año: 2014

RESUMEN

La presente investigación se originó con motivo de indagar la forma en que las tecnologías de información y comunicación influyen en los procesos de reclutamiento y selección .donde el objetivo general fue Analizar la influencia de las tecnologías de información y comunicación en los procesos de reclutamiento y selección del recurso humano en una empresa de alimentos con la finalidad de conocer cómo interviene éstas dentro de dicho ámbito. Este trabajo de grado tuvo como propósito Describir los tipos de tecnologías de información y comunicación utilizadas para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano y determinar las ventajas y desventajas que se obtienen al implementarlas. Adquiriendo como soporte teórico los siguientes conceptos: tecnologías de información y comunicación, reclutamiento y selección de personal, en referencia a la metodología se encuentra delimitada dentro del tipo de investigación de campo de carácter descriptivo , se tomó una muestra de 11 profesionales relacionados área de reclutamiento y selección aplicándole como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de recolección de datos, y el resultado de la investigación arrojó que la organización dispone y hace uso de las tecnologías de información y comunicación en el proceso de reclutamiento y selección, como también se tiene conocimiento de los beneficios que aportan, pero a su vez existe una deficiencia en cuanto a la capacitación del personal.

Palabras Claves: TIC, Reclutamiento y Selección de personal.



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



**INFLUENCE OF THE TECHNOLOGIES OF INFORMATION AND
COMMUNICATION (TECHNOLOGY ICT) IN THE RECRUITMENT
PROCESS AND SELECTION OF TALENT HUMAN IN A FOOD COMPANY**

Autores:

Ferray, Thaibely

Seijas, José

Tutor: Lcdo. Anderson Hernández.

Año: 2014

ABSTRACT

The present investigation originated on the occasion of investigating the form in which the technologies of information and communication influence in the processes of recruitment and selection. Where the general aim was to analyze the influence of the technologies of information and communication in the processes of recruitment and selection of the human resource in a food company with the intention of knowing how it controls these inside saying processes. This work of degree had as intention Describe the types of technologies of information and communication used for the process of recruitment and selection of the human talent and to determine the advantages and disadvantages that are obtained on having implemented them. Acquiring as theoretical support the following concepts: technologies of information and communication, recruitment and selection of personnel, in reference to the methodology it is delimited inside the type of field investigation of descriptive character, there took a sample of 11 related professionals area of recruitment and selection applying to him as technology the survey and since I orchestrate the questionnaire of compilation of information, and the result of the investigation I throw that the organization has and uses the technologies of information and communication in the process of recruitment and selection, since also there is had knowledge of the benefits that reach, but in turn a deficiency exists as for the training of the personnel.

Key words: TIC, Recruitment and Selection of personnel.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vii
Resumen.....	ix
Introducción.....	xv

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	17
Objetivos de la Investigación	25
Justificación	26

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación.....	29
Referentes Teóricos.....	34
Bases Teóricas.....	39

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación.....	75
Tipo de Investigación.....	75
Estrategia metodológica	77
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	81
Población y Muestra	82
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	83

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	89
CONCLUSIONES.....	104
RECOMENDACIONES	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS.....	...118

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Técnico metodológico I	78
Cuadro 2: Técnico metodológico II	79
Cuadro 3: Técnico metodológico III	80
Cuadro 4: Sistemas y herramientas digitales.....	92
Cuadro 5: Dispositivos y equipos electrónicos.....	93
Cuadro 6: Conexiones y transmisión de la información	94
Cuadro 7: Beneficios que aporta a la organización.....	95
Cuadro 8: Manejo de la interacción organizacional.	96
Cuadro 9: Programas de formación en TIC	97
Cuadro 10: Mal uso de la TIC	99
Cuadro 11: Gestión de la comunicación	100
Cuadro 12: Proceso de Comunicación Organizacional.....	101
Cuadro 13: Apreciación del personal hacia las TIC	102

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1: Sistemas y herramientas digitales	92
Grafico 2: Dispositivos y equipos electrónicos	93
Grafico 3: Conexiones y transmisión de la información	94
Grafico 4: Beneficios que aporta a la organización	96
Grafico 5: Manejo de la interacción organizacional.....	97
Grafico 6: Programas de formación en TIC	98
Grafico 7: Mal uso de la TIC	99
Grafico 8: Gestión de la comunicación	100
Grafico 9: Proceso de Comunicación Organizacional.....	101
Grafico 10: Apreciación del personal hacia las TIC	102

INTRODUCCIÓN

Determinar hoy en día el éxito de las organizaciones depende de una gran variedad de factores, dado a la creciente competencia mundial existente y las constantes fluctuaciones de la economía el mantener una organización productiva y útil incide en la adaptación que se presenta la actual era de la información caracterizada por los reiterados cambios, sin duda que la implementación de recursos tecnológicos determinaran en gran parte cualquier tipo de ventaja competitiva que pudieran obtener en el mercado, con el objetivo de lograr una optimización en los procesos que a su vez conllevaría a la mejora en la producción de bienes y servicios.

Resulta indispensable mencionar que uno de los actores principales en los sistemas de las organizaciones con gran preponderancia es el talento humano. Por tal razón los integrantes de las mismas deben de poseer el perfil idóneo para ocupar las vacantes, con la firme misión de lograr los objetivos inherentes al cargo. De tal manera que el proceso de reclutamiento y selección marca un punto de inflexión en el desarrollo fructífero de las organizaciones, en concordancia con esta premisa resulta significativo la adopción de tecnologías de información y comunicación con la finalidad de maximizar el desempeño en dicho aspecto concerniente al subsistema de recursos humanos.

Con el uso de las tecnologías de información y comunicación se agilizan la mayoría de los procesos; derivando directamente en la efectividad de la comunicación, a través de computadores, utilizando software de aplicación y hardware la cual nos permite convertir, almacenar, proteger, procesar, transmitir y recuperar la información.

Considerando lo expuesto el presente estudio estuvo dirigido a describir la influencia de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en una empresa de alimentos.

La estructura de la investigación estuvo conformada por cinco capítulos los cuales están conformados de la siguiente manera:

Capítulo I: Se presentó el planteamiento del problema, objetivo general y objetivos específicos y la justificación.

Capítulo II: contiene el marco teórico donde se presentan investigaciones realizadas con anterioridad que guardan relación con el tema desarrollado, además muestra las bases teóricas, bases legales y la definición de términos.

Capítulo III: en este capítulo se planteó la estrategia metodológica, el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, descripción del instrumento, validez y confiabilidad, el método para el análisis y procesamiento de resultados.

En el Capítulo IV, se basó en el análisis e interpretación de los resultados después de aplicar el instrumento planteado.

Finalmente se realizaron las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La sociedad está direccionada a constantes cambios siendo éstos de diversa índole, bien sea económicos, sociales, culturales o tecnológicos, que hacen historia con el paso del tiempo y a su vez originando ambientes en donde el individuo se ve obligado a adaptarse a ellos en búsqueda de su desarrollo tanto particular como colectivo involucrando intereses individuales y comunes. No obstante muchos de esos cambios se pueden relacionar como innovaciones, entendida la misma como la introducción de algo nuevo y diferente a lo ya establecido o acostumbrado, que busca mejorar o modificar lo que hasta ahora se habría hecho de una forma para volverse más eficiente.

Ahora bien, hablar de innovación es hacer referencia a un término muy genérico, es decir, abarca un todo, sin embargo está muy asociado de forma directa a lo que hoy se considera tecnología. Hay que resaltar que éste proceso de cambio se da en cualquier ámbito de vida del hombre, no obstante, en este caso se enfocará a su relación con la tecnología, ya que la integración de ambos ha dado paso a una transformación acelerada en la sociedad en general.

La tecnología desde tiempos antiguos ha tomado auge bien sea en productos, servicios, y especialmente en información, más sin embargo hoy en día se desconoce las múltiples ventajas que las mismas ofrecen mediante su uso, se puede observar que se ha dado paso a transformaciones por medio de la evolución de los procesos de trabajo, esto da indicios de que no

es un fenómeno nuevo sino que parte de sus orígenes desde el siglo XV con la invención de la imprenta de Gutemberg, considerada como la primera tecnología con gran capacidad de cambio, ya que se pasó de impresión de libros de forma manual a impresa de manera mecánica y a gran escala, esto dio origen a una innovación, cambiando a la sociedad en general. Partiendo de allí, existe otro hecho fundamentalmente innovador el cual se dio lugar a mediados del siglo XVIII y principios del XIX, llamado la Revolución Industrial, la cual marcó un antes y después en la historia del trabajo y en la sociedad en general, de tal forma que generó una transformación a través del establecimiento de la máquina, esto modificó la manera en que los individuos hacían sus tareas y el medio con qué lo hacían.

Para ese entonces, los trabajadores debía llevar a cabo el proceso de trabajo de manera manual, lo que hacía del trabajo una rutina ardua ya que debían emplear un nivel de fuerza física y mental considerables. Es en este punto, donde la máquina vino a alterar y a suplantar la manera de hacer las cosas, y además generando la necesidad de adaptación del hombre-máquina. De forma tal que dicha innovación vino a optimizar los procesos en términos del tiempo.

De tal forma La investigación centró su estudio en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación y su influencia en los procesos de reclutamiento y selección del personal, como subsistema de recursos humanos.

La tecnología en términos generales está presente en las organizaciones, sin embargo, parte de la necesidad del manejo de la información que se puede realizar a través de ésta, para que se pueda llegar al logro de los objetivos propuestos de manera eficiente y a través de la

gestión de personas. Existen diversas conceptualizaciones de las tecnologías de información y comunicación, sin embargo para efectos de la presente investigación se tomará el presentado por Soto, citando a González (2009):

Es el conjunto de procesos y productos derivados de las nuevas herramientas (hardware y software), soportes de la información y canales de comunicación relacionados con el almacenamiento, procesamiento y transmisión digitalizado de la información de forma rápida y en grandes cantidades (pág. 3).

Cabe decir que, es la convergencia que existe entre los equipos empleados y sistemas de transmisión de información de manera que se logre impartir datos, conocimientos, entre otros.

Desde un punto de vista histórico, las mismas han marcado un momento crucial decisivo para la sociedad mundial, ya que hoy en día estamos comunicados en diversas maneras en tiempo real y eso facilita a su vez las relaciones sociales y por ende productivas. Por otro lado las tecnologías ha sido un factor primordial en la influencia de promover una innovación constante mediante su implementación en las organizaciones, lo que reta a las mismas a mantenerse competitivas en el mercado. Dentro de las definiciones de la era de la información, Castells (1999), habla al respecto y considera desde su punto de vista:

La era de la información, es el nombre que se le ha dado al período que, aproximadamente, sucede a la era espacial y antecede a la economía del conocimiento y va ligada a las tecnologías de la información y la comunicación y se empezó a utilizar a partir de la década de los ochentas. (pág.120)

Resulta indiscutible admitir que la actual sociedad del siglo XXI ha sido caracterizada por la constante modificación tecnológica, siendo catalogada como la era de la información no solo a nivel social, sino predominante en las empresas, en donde éstas parten de diversos procesos para llegar al cumplimiento de sus funciones, y para ello deben desarrollar de manera sistemática y organizada las actividades, que se encuentran inmersas en el proceso de administración de recursos humanos las cuales se hallan en todo su contexto. Chiavenato (1999) hace referencia a un nuevo concepto de Administración de Recursos Humanos, basándose en las diversas eras de la organización:

La administración de personas es la manera como las organizaciones tratan a las personas que trabajan en conjunto en esta era de la información, ya no como recursos organizacionales que deben ser administrados pasivamente, sino como seres inteligentes y proactivos, responsables, con iniciativa y dotados de habilidades y conocimientos que ayudan a administrar los demás recursos organizacionales materiales y que carecen de vida propia. La nueva concepción, el nuevo espíritu, no se basa en la administración de personas, sino en la administración con las personas, quienes serán la riqueza del futuro. El capital intelectual, que reposa en el cerebro de las personas, ocupará el lugar de la moneda financiera en el mañana y será el principal recurso de la organización. No obstante, será un recurso muy especial que no deberá ser tratado como mero recurso organizacional. (pág.2)

De esta manera se fundamenta lo sustancial que resulta ser el recurso humano en la organización, y los procesos de procuración de personal pasan a tomar aun mayor relevancia, lo que significa, que las organizaciones deben contar con herramientas que le faciliten el desarrollo de dichos procesos, por lo cual es importante destacar el uso de tecnología de información y

comunicación, específicamente computadoras y ordenadores electrónicos para el manejo y procesamiento de información en tareas tales como, la captura, transformación, almacenamiento, protección, recuperación de datos e información para lograr la eficiencia en los procesos, y rentabilidad. Las TIC comienzan a tomar un auge significativo a partir del siglo XX, en donde un número significativo de entidades de trabajo comienzan a implementarla como herramienta de éxito para sus gestiones, descubriendo a través de estas los elementos que proporcionan, que va más allá del uso de un ordenador o programas, mediante el rendimiento, reducción de tiempo, confiabilidad, y que a su vez trajo consigo cambios en la forma de llevar a cabo la gestión de personas.

En el ejercicio de las Relaciones Industriales, se hallan inmersos ciertos e importantes subsistemas que por medio de la sinergia de ellos dan como resultado el desarrollo efectivo del mismo, entre ellos cabe mencionar la importancia que adquiere el proceso de reclutamiento y selección de personal, denotando la importancia de la inclusión del mismo dentro de las entidades de trabajo, pues es este el portador del talento, capacidades, conocimientos, en otras palabras, quien hace vida dentro de la organización.

Siendo así, resulta importante resaltar conceptualmente que es selección según algunos autores:

Sherman, Bohlander y Snell (1999) señalan que “es el proceso de elegir individuos que tienen cualidades importantes para cubrir vacantes existentes o proyectadas”. (pág. 128).

Por otro lado, Chiavenato, (1990) afirma que selección.

Puede definirse como la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal. (pág. 201).

También, Gómez-Mejía, y otros (1997) al respecto señalan, “Que la selección es el mecanismo que determina la calidad global de los recursos humanos de la empresa”. (pág.148)

De acuerdo con lo descrito, es necesario señalar que la selección de personal es un proceso en el cual recae una gran importancia, pues está inmerso en una de las decisiones más trascendentales para una entidad de trabajo, ya que de ello depende el buen manejo y ejecución de labores que conducen al éxito, además de tener una visión amplia y óptica al momento de seleccionar el personal adecuado, ajustándose debidamente a los perfiles necesarios para los diversos cargos vacantes, es aquí donde las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) al ser empleadas en este proceso facilitan la toma de decisiones, además brindar una información confiable y válida siempre y cuando se ajuste a las normas éticas y legales aceptadas.

En este mismo orden de ideas, Blanch (1999) hace referencia a la importancia del proceso de reclutamiento y selección:

Ante la tendencia más o menos generalizada de considerar el proceso de reclutamiento como un aspecto menor de la política de recursos humanos, una fase necesaria pero de importancia relativa (que en no pocas ocasiones se realiza de una forma casi mecánica y/o rutinaria, sin prestarle excesiva atención, ya que la decisión importante recae en el proceso de selección), nosotros sostenemos la importancia vital del reclutamiento: el acierto en la selección pasa necesariamente por un adecuado proceso de reclutamiento, a la vez que puede contribuir a reducir, de forma significativa, los costes que se derivan del p proceso de selección. Y ello porque, de realizarse adecuadamente, el reclutamiento introducirá un «filtro» previo que facilitará la tarea de selección. (pág. 178)

En relación al subsistema de Reclutamiento y Selección, presente en entidades de trabajo bien sean públicas o privadas, en períodos de tiempo se llevan a cabo diversos procesos para ingresar a los candidatos que cubrirán vacantes dentro de la misma, lo que implica una serie de actividades o tareas a elaborar, como por ejemplo; documentos, pruebas, promociones, síntesis curriculares, entre otros, como también llenado de formatos que al ser digitalizados facilitan el control y reducción de tiempo, costos e información.

En efecto por medio de una interrelación de las Tecnologías de la Información y comunicación en El proceso de reclutamiento y selección se logra un apoyo significativo para la toma de decisiones y que además posiciona a la organización en un nivel más competitivo ante otras organizaciones en dichos procesos. Uno de los objetivos de las (TIC) es obtener una información condensada sobre la gestión al momento de

elegir al candidato de modo que propicie una toma de decisiones oportuna y efectiva, reduciendo a su vez toda incertidumbre referente al perfil exigido y el futuro candidato a emplear y el tiempo que se requiere para ello.

De tal manera que hoy en día aún existen organizaciones que han dejado a un lado los beneficios del uso de las TIC en estos procesos, algunas de ellas, aun llevan a cabo esta tarea de forma manual, y en otros casos no desarrollan el proceso de reclutamiento y selección como tal lo que trae consigo graves e irreparables consecuencias dentro de la organización, debido a seleccionar al recurso humano que no cumpla debidamente con el perfil solicitado por la organización, y aunado a ello, el no desarrollar el proceso de reclutamiento y selección debidamente y apoyado con instrumentos confiables impide el éxito en sus funciones.

Por otra parte, se escogió como objeto de estudio una empresa de alimentos del estado Aragua, con la finalidad de estudiar la problemática existente en materia de las tecnologías de información y comunicación aplicadas al proceso de reclutamiento y selección de personal, en donde en su mayoría se dispone de las mismas pero existe la presencia de múltiples factores que inciden en el buen funcionamiento de las mismas y por ende repercute en las gestiones de la organización en materia de personal.

Por lo antes expuesto surgió la inquietud referente a conocer: ¿Cuáles son las tecnologías de la información y comunicación que se utilizan en procesos de reclutamiento y selección de personal? ¿Cuál es la opinión de los trabajadores con respecto al uso de tecnologías de información y comunicación en procesos de reclutamiento y selección de personal?

¿Cuáles son las ventajas y desventajas al aplicar las tecnologías de información y comunicación en procesos de reclutamiento y selección de personal?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Analizar la influencia de las tecnologías de información y comunicación en el proceso de reclutamiento y selección del recurso humano en una empresa de alimentos con el propósito de conocer cómo interviene éstas dentro de dicho proceso.

Objetivos Específicos

- Describir los tipos de tecnologías de información y comunicación utilizadas para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en una empresa de alimentos con el fin de conocer la diversidad de las mismas.
- Establecer las ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de la información y comunicación en el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en una empresa de alimentos, para su máximo aprovechamiento dentro de la organización.
- Determinar la opinión de los trabajadores del departamento de reclutamiento y selección en cuanto al uso de las tecnologías de información y comunicación con el propósito de conocer sus opiniones referentes a las mismas.

Justificación

Las organizaciones hoy en día buscan ser competitivas y exitosas, uno de sus principales recursos de los cuales dependen para ser exitosas es la innovación tecnológica, el saber abordar este elemento nos conllevara a tener un buen desempeño en términos generales, de tal manera la investigación buscó demostrar, la utilidad que representan las tecnologías de Información y comunicación en los procesos de reclutamiento y selección de recurso humano, la cual para el profesional en relaciones industriales resulta indispensable poseer conocimientos amplios en la relación existentes entre éstas y el campo laboral y aún el buen manejo de ellas, con la finalidad de atender las distintas necesidades que se le susciten referidas a la toma de decisiones en relación al capital humano requerido por la organización y cómo lograr mejorar dicho proceso. Para las Relaciones Industriales y cada uno de los subsistemas que lo compone, incluyendo el de estudio, representa de suma importancia adoptar estas nuevas tecnologías en sus actividades, con la finalidad de hacer que los procesos se hagan de manera más efectiva, a través de los conocimientos o bases en teoría adquiridos como relacionista industrial.

El propósito fundamental de esta investigación fue resaltar como intervienen las tecnologías de información y comunicación en los procesos relacionados a proveer de recurso humano a la organización según las necesidades generadas y la efectividad que brindan las mismas en el logro de sus gestiones en referencia a sus trabajadores y sus ventajas en posicionamiento en el mercado, además de agilizar y hacer más confiables, con un soporte que les proporcione un desarrollo de los procedimientos de toda la organización lo cuales llevaran a mejorar la

toma de decisiones, reducir costos, obtener la obtención objetivos alineados con la organización, eficiencia y éxito, evitando así inconvenientes a futuros que perjudiquen la organización.

Por otro lado, esta investigación toma carácter de importancia como antecedente o fuente de información para futuras investigaciones a desarrollar. Es un aporte para nuestra casa de estudio, y la comunidad académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales que analizan los procesos de gestión de personas y las diferentes herramientas para su desarrollo, como lo es la tecnología de la información y comunicación.

Además, la presente investigación brindará una visión más amplia a las organizaciones sobre la actuación de las tecnologías de información y comunicación empleadas en la gestión de personas, en este caso, en los procesos de reclutamiento y selección, en relación a como se lleva a cabo dichas tareas mediante el uso de ciertas herramientas y los beneficios que se obtienen a través de las mismas, que va de no sólo disponer de tecnologías sino del uso adecuado de ellas.

Por otra parte, es importante resaltar que la investigación se orientó entre las líneas de investigación de la Universidad de Carabobo en la Gestión de Personas, lo cual le proporciona a la misma un carácter de autenticidad y basamento potencial en su desarrollo.

Desde el punto de vista metodológico la investigación procuró explicar la influencia del uso de las tecnologías de la información y comunicación en los procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos, dando paso a una investigación descriptiva que reseña las características de un fenómeno existente, en donde Delgado (2013) citando a Hernández, Fernández y Baptista (1999:249) lo define de la siguiente manera, “la

descripción puede ser más o menos profunda, pero, en cualquier caso, se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito”.

Finalmente, se puede decir, que el tema de estudio tomó un grado de interés e importancia significativa, debido a que estamos experimentando cambios en materia de innovación de una forma acelerada, en donde se requiere de una adaptación a los cambios constantes, no sólo a nivel industrial sino que abarca al hombre de manera integral, en donde el fenómeno de globalización cada día pasa a niveles mayores, considerando a su vez que la sociedad es un entorno variable gracias a la evolución, dada por el conocimiento adquirido por las masas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Para el desarrollo de esta investigación, fue necesario indagar sobre todos aquellos estudios que guardan estrecha relación con las tecnologías de la información y comunicación en el proceso de reclutamiento del talento humano, con el fin de establecer bases teóricas que otorguen respaldo y respuestas a las interrogantes planteadas con anterioridad, es así como se presenta toda la información recopilada que provee de fundamentos para nuestro estudio.

Antecedentes de la investigación.

Flores, Oñate, Turmero (2010) **Uso de las Tecnologías de información y comunicación (TICS) en el ejercicio de las relaciones industriales dentro del sector privado en empresas de servicios y consumo masivo**. Para optar al título de licenciadas en Relaciones Industriales, universidad de Carabobo. Venezuela.

La presente investigación tuvo como objetivo general explorar el uso de las Tecnologías de información y comunicación (TICS) en el ejercicio de las Relaciones Industriales dentro del sector privado, a fin de precisar al aporte de esta en la práctica profesional. Centró su atención en las empresas privadas de consumo masivo con el fin de explorar que equipos tecnológicos y herramientas utilizan los profesionales, con el propósito de identificar los programas administrativos del recurso humano, teniendo como fundamento teóricos los cambios tecnológicos y acelerados en el mundo de la globalización , determinando cual es la importancia del uso de las tecnologías de información y comunicación y los beneficios que se aportan, en el ámbito metodológico se encuentra

enmarcada dentro de un proyecto descriptivo de campo, para recabar los datos se utilizó un cuestionario dirigido a cuarenta y siete (47) profesionales que laboran en cinco (5) empresas privadas de consumo masivo, ubicadas en Valencia, Edo. Carabobo se puede concluir que los profesionales que le dan la debida importancia al uso de las TIC'S resultan ser más eficientes y eficaces al realizar sus funciones, las organizaciones deben dotarse de excelentes herramientas y equipos tecnológicos.

En relación a lo expuesto anteriormente el vínculo con la presente investigación radicó en explorar el uso de las tecnologías de información y comunicación en el ejercicio de las relaciones industriales y cuáles son los medios a utilizar por los profesionales pertenecientes a este departamento, cuyo propósito principal fue conocer de manera general las tecnologías a utilizar en el área de recursos humanos, lo cual engloba cada uno de los subsistemas de manera que el subsistema de reclutamiento y selección se encuentra inmerso dentro del estudio realizado. Por lo tanto existe una reciprocidad entre las dos investigaciones.

Abal, Falcón (2011) **Tecnologías de Información y comunicación (TIC) utilizadas en el departamento de personal de una empresa del sector manufacturero ubicado en San Felipe estado Yaracuy.** Para optar al título de licenciados en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Dicha investigación planteó establecer de qué manera las tecnologías de información y comunicación son utilizadas en el departamento de personal; y persiguió como objetivo principal analizar las tecnologías de información y comunicación (TIC) utilizadas en el departamento de

personal de una empresa del sector manufacturera, ubicado en san Felipe estado Yaracuy. Donde buscó examinar los diferentes tipos de tecnologías de información y comunicación implementadas en dichos procesos. En el aspecto metodológico se enmarcó bajo el tipo de investigación de campo, con un nivel descriptivo utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Teniendo como conclusión de la investigación se encontró que el departamento objeto de estudio posee equipos tecnológicos, así como también herramientas para cumplir con las funciones del departamento, sin embargo entre sus debilidades se encuentra en que no las aprovechan al máximo de sus capacidades, por lo que se realizó una serie de recomendaciones para un mejor uso de las de las TIC en los subsistemas de recursos humanos.

Este trabajo de grado tuvo afinidad con nuestra investigación ya que va relacionada en este caso al uso de las tecnologías de información y su impacto en las organizaciones teniendo como referencia una serie de ventajas u oportunidades que brinda al poder implementarla en los diferentes aspectos que se encuentran involucradas. Dentro de esas ventajas competitivas esta atañida la toma de decisiones en los distintos procesos y lo concerniente a reclutamiento de personal lo cual no hace mención de forma explícita pero se encuentra incluida al hablar del recurso humano.

Bayarres y Buitriago (2012). **Funcionamiento de los equipos de alto desempeño a través del uso de las tecnologías de información y comunicación (TICS) del departamento de reclutamiento y selección de una empresa manufacturera del estado Carabobo.** Para optar al título de licenciadas en Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo. Venezuela.

La investigación estuvo orientada a analizar el funcionamiento de los equipos de alto desempeño a través del uso de las tecnologías de información y comunicación (TICS) del departamento de reclutamiento y selección de una empresa manufacturera del estado Carabobo., la misma estuvo enmarcada en un estudio descriptivo de campo, cuya población objeto de estudio estuvo conformada por diez empleados del departamento; los instrumentos aplicados para la recolección de datos fueron: una lista de chequeo dirigida al coordinador y un cuestionario a todos los miembros del departamento, los mismos fueron validados por el juicio de tres expertos y la confiabilidad se evaluó a través del coeficiente de consistencia interna alpha cronbach, los resultados de la misma arrojaron que el departamento cuenta con las (TICS) necesarias para cumplir con sus funciones sin embargo no se aprovechan al máximo estos recursos para potenciar la integración de los equipos de alto desempeño .

Por lo tanto esta investigación fue tomada como antecedente en relación a nuestro trabajo por la similitud existente en los temas tratados como objeto de estudio; la cual se tomó como eje principal la incorporación de nuevas tecnologías de información y la importancia de estas en la actualidad, haciendo mención también al análisis de todos aquellos aspectos que de forma análoga incluyen el departamento de reclutamiento y selección a fin de lograr un rendimiento óptimo utilizando las tecnologías de información para así contribuir a todos los procesos inherentes de éste pudiendo destacar la toma de decisiones.

Andrade, Arturo (2012). Uso de la tecnología de información y comunicación (TIC'S) en el proceso de reclutamiento por parte del departamento de recursos humanos, en una empresa de servicios.

La investigación contemplo como su objetivo esencial analizar el uso de las tecnologías de información y comunicación (tic`s) en el proceso de reclutamiento por parte del departamento de recursos humanos de una empresa de servicios. Dicho estudio fue diseñado de forma descriptiva de campo, estudiando así una población enmarcada en los empleados de recursos humanos, aplicando ciertos instrumentos para la recolección de datos, en donde los resultados arrojaron una conclusión de que el departamento de recursos humanos si cuenta con las tecnologías de información y comunicación necesarias para un excelente desempeño, mas no se aprovecha al máximo dichas herramientas para mejorar el proceso de reclutamiento.

Es así, como guarda relación con la investigación ya que de igual manera se buscó resaltar la importancia del uso, en este caso de la Tecnología de la Información en el proceso de reclutamiento y selección, y la serie de factores que intervienen dentro del mismo, con el fin de optimizar el proceso de reclutamiento como base dentro de las organizaciones para captar el talento humano requerido dentro de estas, buscando la efectividad en el proceso mediante el uso de las herramientas que proveen las TIC.

Referentes Teóricos.

Teoría de la información.

Dentro del análisis de los procesos de transformación de la tecnología o evolución de la misma en la sociedad actual y desde décadas pasadas, en relación con este fenómeno, se encuentran una serie de autores de diversos campos de investigación o disciplinas que a lo largo de la historia han dado sus análisis en lo concerniente a la tecnología, y que a su vez han servido de análisis para el actual siglo XXI, que va desde la aparición del término “tecnología”, sus crisis, cambios, que han ido a su vez modificando la estructura y percepción actual de la misma.

Se consideró como uno de los primeros analistas en vincular dichas transformaciones a Manuel Castells, (1996). Quien en su primera publicación, titulada “la era de la información: economía, sociedad y cultura” En esta publicación el autor enfocó su estudio en cómo el avance tecnológico de información determina la transformación social, es decir, tecnología-sociedad en conjunto, con similitud a lo acontecido en el contexto de la Revolución Industrial a mediados del siglo XIX. Castells (2001), afirma, “que nos encontramos inmersos en una revolución tecnológica”, además en el Castells (2005) refiere “hemos entrado en la era de la información desde hace algunas décadas”. Los cambios tecnológicos y sociales son vertiginosos en gran manera que la teoría de la información se enfrenta a la necesidad de mutar muchas de sus categorías.

La teoría de la información nació de una teoría del periodismo y posteriormente de una teoría de la noticia. Valbuena de la Fuente (1997:18), define, “La Teoría de la Información es una disciplina mapa”. Su objetivo

fundamental fue orientar y situar el conocimiento en torno a la comunicación, con una dirección concreta específica para investigar la información.

La dificultad extrema de estudiar los procesos profesionales informativos y los fenómenos sociales y psicológicos asociados a ellos, que surgió con esos orígenes, ha hecho que el ánimo de dinamismo sea grande en esta disciplina, teniendo que adaptarse a los diversos enfoques y cambios de contexto que han ido surgiendo en la vida social informativa. Esto la ha hecho una teoría compleja, dura para sus practicantes y difícil por su necesaria adaptación constante a los cambios.

Uno de los factores que impulsó los avances tecnológicos constantes y acelerados ha sido la búsqueda del individuo por mejorar la calidad de vida, en procesos integrales y sistematizados, con el objetivo de simplificar los mismos, sin obviar el interés por reducir costos de tiempo, que es uno de los puntos que el ser humano por naturaleza ha intentado manejar desde sus inicios.

Shannon (1948), creó también la teoría de la información o teoría de la comunicación, la cual consistió en el proceso donde intervienen varios elementos del sistema general de la comunicación, los cuales se consideraron como la fuente de información encargado de producir el mensaje y llega al emisor, por medio de un canal que cumple la función de transportar por medio de señales, esta teoría explica cómo se da el proceso de la comunicación, los elementos que intervienen en este proceso y aquellos factores que pueden interferir en dicho proceso. En este sentido Shannon (1948) propuso lo siguiente,

Un esquema general de comunicación se entiende como una cadena de elementos, donde existe la fuente de información que produce un mensaje (la palabra en el teléfono), el emisor que transforma el mensaje en señales, el receptor que construye el mensaje a partir de las señales y el destino que es la persona o la cosa a la que se envía el mensaje. Durante la transmisión las señales pueden ser perturbadas por ruido. (Pág.16)

Haciendo referencia a las teorías expuestas, si bien, tiene relación al proceso de comunicación, en este caso destacando su importancia dentro de las organizaciones como punto de partida para la transferencia y análisis de datos e información mediante las técnicas o medios empleados para tal fin, lo que garantiza el buen funcionamiento de sus gestiones y a su vez, analizando un poco más en relación con la tecnología de la información en el proceso de reclutamiento y selección en donde se requiere el manejo de información mediante el empleo de mecanismos que garanticen una recepción de información firme para las decisiones que ameriten tomar al respecto. De manera de que no puede existir distorsión en el envío y recepción de mensajes, ya que esto favorecería en el desarrollo del proceso de reclutamiento y selección, pues la probabilidad de error sería mínima y se lograría un mayor control de la información. Por otra parte, West, y Turner, (2005), afirmaron lo siguiente:

La tarea de gestionar grandes cantidades de información es un reto habitual en muchas organizaciones. A medida que aumentan nuestras opciones de utilizar nuevos canales de comunicación también aumenta la cantidad de mensajes que enviamos y recibimos y la velocidad en que lo hacemos. Las organizaciones no solo se enfrentan a la tarea de decodificar los mensajes que reciben, sino también a la de determinar a qué personas debe llegar la información para que se cumplan los objetivos de la organización. (Pág. 264)

Otra teoría que mantuvo afinidad con nuestra investigación fue la planteada por Weick (2005) la teoría de la información organizacional. La cual en relación con la era de la información, nos mostró otro contexto en donde se enfoca uso y gestión de la información.

La teoría de la información organizacional.

Centra su enfoque en describir el proceso por el que las organizaciones recogen, gestionan y utilizan la información que reciben. Más que centrarse en la estructura de la organización respecto a los roles y las reglas que guían a sus miembros, Weick pone el acento en el proceso de organizar. Así se centra principalmente en el intercambio de información que tiene lugar en el interior de la organización y los pasos que dan sus miembros para comprender este material. Weick ve la organización como un sistema que toma información ambigua o confusa de su entorno y le da sentido.

La teoría de la información organizacional hace hincapié en la comunicación, algo vital para que una organización tenga éxito. Es bastante raro que una persona o un solo departamento tengan toda la información necesaria para llevar a cabo un proyecto.

Por ende basándonos en la teoría de Weick las tecnologías de información y comunicación pasan a ser medio indispensables en los procesos de las organizaciones. A menudo el proceso tiene como resultado cambios en la organización y en sus miembros. Afirma Weick. (2005:266) “ya que si logramos tener un manejo asertivo de toda esa información que fluye a través de sus dependencias o departamentos al lograr transmitirla, transformarla y almacenarla. La implementación de las TIC en el subsistema de reclutamiento y selección tomaran un rol importante.”

A su vez, otro de los autores que hemos estudiado este fenómeno social, y que cabe destacar es Ludwig Von Bertalanffy, quien es uno de los pioneros de la teoría general de los sistemas quien consideró que la organización viene a ser influenciada tanto por la información que proviene del exterior a la misma y cómo esta a su vez influye en el entorno donde se encuentra.

Teoría general de los Sistemas

Bertalanffy (1968), consideró que un esquema puede manifestarse en fenómenos diversos y que al ser modificado algún aspecto que conlleve al desarrollo del sistema, éste vendrá a ser afectado en su totalidad.

Al respecto dicha teoría viene a ser de gran utilidad para así comprender las relaciones originadas en diferentes partes de la organización, entendiendo que las organizaciones están diseñadas en una variedad de departamentos, cargos, equipos o grupos, en donde cada uno se dedica en su mayoría a objetivos diferentes y aislados de los demás, este autor manifestó que sólo por medio de una integración de información entre todos los involucrados en una organización se obtendrá el logro de los objetivos de la misma, es decir, una interacción constante en donde por supuesto la comunicación viene a ser un factor fundamental ya que esto permitió realizar los ajustes necesarios para un mayor desarrollo y alcance de metas propuestas.

Resulta evidente que la información que se requiera puede ser a su vez complementaria o en ocasiones es indispensable la consultoría externa, lo que sí es cierto que a menudo se verá la necesidad de transmitir información a otros departamentos, personas u organizaciones, lo que indicó que si una organización o equipo fracasa en enfrentar la comunicación habrán un

mínimo de probabilidades que la misma llegue alcanzar los objetivos planteados o que en otros términos se atrase el cumplimiento de ellos.

En consecuencia de lo planteado, la comunicación viene a ser uno de los fundamentos de todo sistema, y sólo a través de una efectividad del mismo se verá reflejado el resultado de lo propuesto por la organización o departamento en este caso, ya que el sistema viene a ser un todo compuesto por múltiples factores, procesos, dentro de los cuáles se pueden mencionar a su vez lo que se conoce por retroalimentación o efecto de dar y recibir en otros término, el feedback, ya que no se trata sólo transmitir alguna información, sino de analizar si la misma viene a ser clara y suficiente para lo que requiere la organización, este es una decisión del equipo involucrado y no sólo de una parte del mismo. En relación al subsistema en estudio, dicha teoría agrega vías que conllevan a que la ejecución y decisiones que se tomen de acuerdo a las situaciones provenientes del mismo proceso se lleven a cabo mediante acciones correctivas en donde todos los que intervienen tengan participación activa en los resultados esperados durante el proceso de reclutamiento y selección de personal, por medio de una ejecución precisa de cada paso a desarrollar para el cumplimiento de las funciones del departamento encargado para tal fin.

Bases Teóricas.

Tecnología.

La tecnología se convirtió en un factor dominante tanto de las organizaciones como en la vida personal, demostrándose su existencia desde siglos antepasados. Según Sánchez (2012:19) define la tecnología como “el conjunto de conocimientos propios de un arte industrial, que permite la creación de artefactos o procesos para producirlos”.

Lo que demostró según lo definido por el autor, que la tecnología brinda la creación de nuevas estructuras, procesos e instrumentos que con el tiempo van evolucionando y en consecuencia modificando la manera de hacer las cosas y a su vez creando una adaptabilidad en los procesos.

Además Rojas, (2005) definen a su vez la tecnología.

La tecnología es una serie de procedimientos utilizados de manera práctica por el hombre para aprovechar el conocimiento científico y de esta manera facilitarse el trabajo y aumentar su bienestar. Tiene como fin servir a los propósitos específicos de quienes la utilizan. Si bien al principio rudimentaria, la tecnología ha marchado junto al hombre desde sus principios y a través del tiempo ha cambiado conforme las necesidades humanas se han modificado. (Pág. 327)

Desde esta perspectiva se contempló que la tecnología viene aportar al hombre herramientas que otorga rapidez en los procesos que anteriormente podría ejecutar en mayor tiempo y con mayor esfuerzo lo que genera así reducción de costos en tiempo y mayor productividad, siendo ésta un elemento presente en la sociedad desde tiempos anteriores pero que poco a poco han ido adaptándose al proceso evolutivo.

Por otra parte, se consideró la era de la información, en donde si bien, las organizaciones requieren agilidad, movilidad, innovación y cambios necesarios para enfrentar las nuevas amenazas y oportunidades en un ambiente de intensa transformación y turbulencia. Así también, la Tecnología pasó a ser uno de los criterios de preocupación de las organizaciones en su proyección a futuro, refiriendo así, que la misma implica la necesidad de evaluar y actualizar la organización para hacerle seguimiento y aprovechar los progresos tecnológicos. Las organizaciones excelentes no son las que

tienen la tecnología más avanzada y sofisticada, sino aquellas que saben extraer el máximo provecho a sus tecnologías actuales. La preparación y la capacitación de las personas están implícitas en esta apreciación. Las personas aplican y operan la tecnología existente en la organización y, aunque la tecnología contribuye a la eficiencia potencial, son las personas las que determinan la eficiencia real y la eficacia del proceso. Ellas son la piedra angular de las empresas. No sólo basta con disponer de avances tecnológicos en las organizaciones, sino se dispone de un personal capacitado para provocar la excelente ejecución y aprovechamiento del mismo, lo que hace que el talento humano sea considerado un elemento que se antepone a la tecnología.

Aunado al término tecnología, existen diversas aplicabilidades de la misma, entre ellas se menciona lo que hoy se conoce como las tecnologías de la información y comunicación, en donde se mencionan las siguientes definiciones de ésta.

Las Tecnologías de Información y Comunicación.

Las Tecnologías de la Información y Comunicación, en adelante (TIC), están inmersas en todos los sectores de nuestra sociedad, abarcando desde las grandes organizaciones, pymes, en centros de estudios, entes gubernamentales, hogar, en fin, engloba al hombre en todos sus ámbitos, y es notable la necesidad que hay de estar a la par con la evolución de la misma, desde el uso de un teléfono celular para mantenerse comunicado, hasta de un televisor para recibir información, son signos de que la tecnología se ha vuelto necesaria e importante para el ser humano.

Suárez, (2010:3) definen la Tecnología de la información y comunicación, como “la ciencia que estudia las técnicas y procesos automatizados que actúan sobre los datos y la información y a su vez permitiendo el envío y la recepción de información a distancia”.

En cuanto a las Tecnologías de Información y Comunicación, Flores, Oñate y Turmero mencionando a Castell, M. (1999), define las TIC de la siguiente forma:

Las TIC se conciben como el universo de dos conjuntos, representados por las tradicionales Tecnologías de la Comunicación, constituidas principalmente por la radio, la televisión y la telefonía convencional, y las Tecnologías de la Información TI, caracterizadas por digitalización de las tecnologías de registros contenidos informática, de las comunicaciones, telemática y de las interfaces.(pág. 30).

En este sentido, Castells (1998), sostuvo que “las tecnologías dominantes de una sociedad producen consecuencias sociales que determinan la vida de las personas, por cuanto las innovaciones tecnológicas obligan a los seres humanos a adoptar una nueva forma de vida con valores nuevos”. (En línea)

Las Tecnologías de Información y Comunicación están cambiando la forma tradicional de hacer las cosas, las personas que trabajan en gobierno, en empresas privadas, las utilizan cotidianamente mediante el uso de Internet, las tarjetas de crédito, correo electrónico, entre otras funciones; es por eso que la función de la TIC en las empresas se han expandido grandemente. Es por ello que cabe destacar, la importancia que toman éstas en el mercado actual de trabajo, debido a los tiempos cambiantes en donde

la competencia viene a ser uno de los elementos que determinan la exigencia laboral, de modo que sólo aquellas organizaciones que se adapten al uso de las mismas y el aprovechamiento de sus herramientas logran el éxito y posicionamiento en el mercado en términos de efectividad en los procesos que empleen, como lo es el de reclutamiento de talento humano. La integración de estos servicios permite y fomenta el trabajo colaborativo y a distancia entre las diferentes áreas, así como la centralización de recursos para un fácil acceso a la información de la red de las organizaciones.

Ventajas y Desventajas de las TIC

Las Tecnologías de Información y Comunicación y el auge que han tomado hasta nuestros días han modificado cada vez en mayor parte desde la manera en hacer las cosas y en la forma de relacionarnos, además en la forma de hacer negocios, en como adquirimos cultura y la transmitimos y nuestra visión a la realidad. Guerrero (2007) comenta al respecto:

Las TIC aceleran la globalización a la vez que atraen nuevas exigencias a los negocios. Las empresas no pueden sustraer la competitividad global, aunque no estén orientados al mercado mundial. El entorno competitivo de una empresa ya no es solamente local, sino mundial. (Pág. 20)

Haciendo referencia a las ventajas y desventajas de las TIC en este mismo orden de ideas plantea Ibáñez (2009):

En esta época de la información se hace indispensable el conocimiento sobre las tecnologías de información y comunicación y la aplicación de estas en distintos ámbitos de la vida humana, aunque también

es necesario reconocer las repercusiones que traerá ya sean benéficas o perjudiciales. (Pág. 22)

Las organizaciones deben evaluar el mercado laboral constantemente, ya que dependiendo de su innovación en los procesos y servicios mantendrá un nivel de competitividad posicionándose en el mercado laboral, expandiendo su visión en miras de mantener o promover la excelencia y eficacia en sus gestiones, lo que abrirá un horizonte de oportunidades en nuevos negocios y relaciones con otros entes y todo con la facilidad de comunicarse mediante herramientas de fácil uso y acceso. Pineda, (2008), describe ciertas ventajas al emplear las TIC:

- El acceso masivo a la banda ancha y la conexión permanente On-line
- El cambio en los medios de un enfoque de oferta a otro de demanda.
- La integración vertical de la industria de contenidos con los canales de distribución.
- La posibilidad de acceso a diferentes medios de comunicación a través de un mismo terminal.
- La estratificación y globalización de las audiencias.

(pág. 144)

El empleo de las TIC brinda grandes oportunidades de desarrollo en lo que se refiere a continuación, tomando en consideración lo establecido por Flores (1999), Oñate (1999), Turmero (1999), citando a Longo F. (2006) estableciendo algunas de las ventajas al emplear las TIC

- Brinda grandes beneficios y adelantos en salud y educación.
- Apoya a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME), de las personas empresarias locales para presentar y vender sus productos a través de la Internet.
- Permite el aprendizaje interactivo y la educación a distancia.

Impartir nuevos conocimientos para la empleabilidad que requieren muchas competencias (integración, trabajo en equipo, motivación, disciplina, etc.).
Ofrecen nuevas formas de trabajo, como teletrabajo.
Dar acceso al flujo de conocimientos e información para empoderar y mejorar las vidas de las personas.
Facilidad en las funciones, exactitud, menores riesgos y bajos costos. (pág. 41-42)

Desventajas

Si bien, todo sistema en desarrollo trae consigo tanto ventajas como ciertos factores que repercuten de manera inversa en los procesos para los cuales se emplea, y no dando los resultados esperados, para ello se consideraron como desventajas en el empleo de las TIC, Lledó (2009) hace mención algunas de las desventajas que aportan las TIC mediante su uso:

- Exceso muchas veces de información en la red
- Problemas de acceso a la intimidad, accesos no autorizados a la información
- El coste de la adquisición de equipos y programas
- Confidencialidad de los datos de los usuarios informáticos
- La vulnerabilidad de los sistemas informáticos
- Ausencia de privacidad en la información empleada.
- Probabilidad de invasión en la información, falsificación y manipulación extorsionada de la misma.
- Aislamiento y falta de comunicación en los individuos.
- Rotación del personal.
- Fraude y disminución de los puestos de trabajo. (en línea)

Características de las TIC

La tecnología de la información es la que permite realizar estudios, diseños, desarrollo, soporte, dirección y desarrollo de los sistemas de información por computador, utilizando software de aplicación y hardware de

computadores la cual nos permite convertir, almacenar, proteger, procesar, transmitir y recuperar la información.

Según Gutiérrez (2012), Las tecnologías de información y comunicación tienen como características principales las siguientes:

- Son de carácter innovador y creativo, pues dan acceso a nuevas formas de comunicación.
- Tienen mayor influencia y beneficia en mayor proporción al área educativa ya que la hace más accesible y dinámica.
- Son considerados temas de debate público y político, pues su utilización implica un futuro prometedor.
- Se relacionan con mayor frecuencia con el uso de la Internet y la informática.
- Afectan a numerosos ámbitos de la ciencia humana como la sociología, la teoría de las organizaciones o la gestión.
- Resulta un gran alivio económico a largo plazo. Aunque en el tiempo de adquisición resulte una fuerte inversión.
- Constituyen medios de comunicación y adquisición de información de toda variedad, inclusive científica, a los cuales las personas pueden acceder por sus propios medios. (pág. 1)

La tecnología de la información puede ser bastante amplia, cubriendo muchos campos. Los profesionales de las TIC realizan una variedad de tareas que van desde instalar aplicaciones a diseñar complejas redes de computación y bases de datos.

Computador

Para el manejo de datos e información surgió la necesidad de emplear técnicas o herramientas que faciliten la transformación y transmisión de manera rápida que permita la toma de decisiones en un lugar y tiempo determinado y que a su vez, conlleve al logro de los objetivos propuestos en una situación específica y que garantice la confiabilidad de los resultados esperados. Dentro de éstas herramientas de manejo de información surge lo que se conoce como computador, para ello se refiere la definición de dicho término.

Suárez y Alonso (2010:7) lo definen como “una máquina electrónica que procesa de forma automática los datos. Además, permite almacenarlos, recuperarlos y transmitirlos”.

Entendiéndose así la descripción del término asociado y sus características, se considera una vital herramienta para la ejecución de procedimientos en diferentes ópticas, en este caso refiriéndose al empleo de las mismas dentro del ámbito organizacional, lo que abarca oficinas o departamentos en sus diversas áreas asociadas con el fin del funcionamiento empresarial buscando la eficiencia en los procesos.

El computador u ordenador, llamado así, se compone por dos partes fundamentales para su correcto funcionamiento, siendo éstos el hardware (parte física y material) y el software (parte lógica inmaterial, y programación).

Hardware

Siendo éste uno de los componentes del computador, Suárez y Alonso (2010), lo definen así como:

La parte física y material del ordenador, lo que se puede “tocar”, incluyendo todos los materiales que lo componen, tanto interno como externo: chips, piezas electrónicas, plásticos, metales, cristales, circuitos integrados, periféricos, cables internos y de las redes de telecomunicación, componentes biotecnológicos, etc. (Pág.11)

Es así, como el hardware representa entonces, todas las partes palpables de un ordenador, aquello que podemos manipular y que es indiscutiblemente necesario para que el mismo pueda funcionar.

Software

Si bien, el computador para que pueda funcionar necesita tanto del hardware, como del software, pues éstos trabajan de forma dependiente.

Definido a su vez, por Suárez y Alonso (2010:16) como “el segundo componente más importante de un sistema de información y comunicación, que es la parte lógica, inmaterial y abstracta, lo que no se puede “tocar”, conocido también como los programas del ordenador”.

El software tanto como el hardware son necesarios para lograr las funciones y beneficios mediante el uso de la máquina o computador, si y uno está ausente el aprovechamiento no sería el mismo.

Internet

En este orden de ideas, surgió un término que hace posible la comunicación efectuada a través de redes, que de manera conectada a través de computadoras, distribuye información en todo el mundo, lo que conocemos hoy como “internet”.

Rodríguez, (2007:2). “Internet no es una simple red de ordenadores, sino una red de redes, es decir, un conjunto de redes interconectadas a escala mundial con la particularidad de que cada una de ellas es independiente y autónoma”.

Si bien, internet cada día va en proceso de evolución, y uno de sus aspectos de mayor atención es la cantidad de información que abarca, y no solo esto, sino que permite la realización de tareas desde un simple ordenador, siendo estas bien sea de orden laboral, personal, colectivo, facilitando a su vez la interacción con otros y la transmisión u obtención de información que se requiera.

Intranet

A nivel organizacional se práctica el uso frecuente del intranet, para ello se dio una breve definición cuyo fin es optimizar el flujo de información con el objeto de lograr una importante reducción de costes en el manejo de documentos y comunicación interna.

Rico (2001: 16). “Una intranet no es más que un internet privado, interior a una organización y protegido de las miradas indiscretas por una barrera (firewall) que impide a cualquier intruso conocer su red informática interna”.

Una de las características de la intranet es que brinda confiabilidad y privacidad en la información que se maneja dentro de ella, en las organizaciones es de vital importancia contar con sistemas que proporcionen seguridad en las gestiones ya que se maneja información que sólo las partes involucradas pueden conocer, permitiendo así una potente difusión de información y mecanismos de colaboración entre el personal. Apoyado a su vez, por la, rapidez.

Además del intranet como herramienta de comunicación interna con el personal en las organizaciones, existe otro mecanismo de comunicación llamado extranet.

Extranet

Existen en el mundo laboral, pequeñas y medianas empresas en su mayoría, dado el alcance de las mismas, se hace indispensable disponer de canales de información que brinden rapidez y agilicen los procesos en cuanto a toma de decisiones y ciertas necesidades surjan en la organización. No sólo esto, sino además que dicho canal sea dinámico en el manejo y disposición.

Considerado el extranet, éste viene a ser uno de los medios de información empleados en su mayoría por las organizaciones definido como una red de ordenadores interconectados mediante estándares de internet en donde el acceso a la misma se ve limitada por la cantidad de empresas u organizaciones independientes que necesiten trabajar de manera coordinada con otras empresas, procurando disminuir costos y tiempo en sus relaciones.

Lujan (2002:53) “Una extranet es una intranet a la que pueden acceder parcialmente personas autorizadas ajenas a la organización o empresa

propietaria de la intranet, Proporciona diferentes niveles de acceso a personas q se encuentran en el exterior de la organización”.

El extranet en este sentido, propicia una intervención en el factor tiempo y disminución de los costos en comunicación e información desde un sistema integrado en donde se facilita la interconexión entre varias organizaciones y que a su vez, otorga rapidez en los procesos sistematizados y que requieren el manejo de información única de las organizaciones dado mediante códigos que ésta maneje y que sólo mediante autorización previa se hace uso de la información transferida en conjunto de los medios y herramientas empleados.

Administración de personal

En la actual sociedad se maneja un nuevo enfoque más humanista sobre el recurso humano el cual algunos lo denominan como talento ya que resultó ser uno de los engranajes de las organizaciones con más preponderancias con la finalidad de ser competitivas en el mercado, es así que la fuerza de trabajo o el capital humano o la introducción de personas a las organizaciones resulta tan importante.

Partiendo de este orden de ideas, empleado por Chiavenato (1999:139): “la administración de recursos humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal”.

La administración de recursos humanos comprende una serie pasos o mecanismos para su ejecución, dentro de los cuales están los subsistemas que de forma enlazada logran un ciclo de gestiones para su ejecución efectiva, donde se pueden reflejar:

Figura Nro 1. Los cinco subsistemas interdependientes y estrechamente relacionados.

Subsistemas de ARH	Procesos abarcados
Captación	Planificación de recursos humanos Reclutamiento de personal Selección de personal Integración
Aplicación	Descripción y análisis de cargos Evaluación de desempeño humano Plan de carreras
Mantenimiento	Compensación Beneficios sociales Higiene y seguridad Relaciones laborales
Desarrollo	Capacitación y desarrollo de personal Desarrollo organizacional
Control	Base de datos y sistemas de información Auditoría de recursos humanos

Fuente: Chiavenato Idalberto(2009)

Es de vital importancia, la manera en que consideramos cada uno de estos aspectos, puesto a que el centro de esta investigación parte del estudio de uno de estos subsistemas. A continuación se desarrolló el subsistema de integración o reclutamiento el cual tiene relación directa con el objeto de estudio de esta investigación.

Subsistema de captación del recurso humano.

Siendo éste uno de los claves dentro de la organización, partiendo de la idea que el recurso humano es la pieza fundamental para el éxito organizacional, y no sólo esto sino que además se debe tener una visión óptica al momento de elegir el talento humano capacitado según las necesidades q emergen dentro de la misma, por esto lo planteó Chiavenato (1999:173) “El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. Por otro lado, Peiró (1987), defino el proceso de reclutamiento y selección:

Es necesario tener en cuenta que los procesos de reclutamiento y selección son procesos de interacción entre individuo y organización a través de los cuales se trata de conseguir un ajuste entre las expectativas y los objetivos de los individuos y los de la organización. En ellos se dan una serie de esfuerzos por parte del individuo para evaluar la organización y, si le resulta de interés, para conseguir que le contrate; al mismo tiempo, la organización trata de evaluar al individuo y, si le resulta interesante, de atraerlo para ingresar en ella .Los esfuerzos de la organización por localizar y reclutar aspirantes adecuados para poder seleccionar de entre ellos a sus miembros, es el primer paso de esta interacción. (Pág. 254-255)

Para ello, se logró definir cuáles son los mecanismos a emplear para llevar a cabo dicho proceso de reclutamiento, que es la vía para obtener aquel talento que abarque el perfil exigido según las vacantes que puedan aperturarse dentro de la organización, es necesario realizar una revisión exhaustiva al momento de clasificar y calificar los posibles candidatos.

Alcaide, González y Flórez (1996) destacan las siguientes características del proceso de reclutamiento:

- a) El reclutamiento no es más que el eslabón de un proceso más amplio, situándose después de la elaboración del perfil profesional, y realizándose con anterioridad a la fase de selección de personal en sentido estricto.
- b) El reclutamiento supone la localización y atracción de posibles candidatos, lo que implica que es necesario identificar posibles fuentes de reclutamiento, así como métodos concretos para atraer candidatos.
- c) El reclutamiento puede ser realizado por la propia empresa o bien por una empresa especializada al servicio de aquélla.
- d) El reclutamiento tiene, como uno de sus objetivos, atraer el número idóneo de solicitudes por puesto vacante, si bien resulta difícil determinar a priori una cifra que pueda considerarse idónea.
- e) El reclutamiento, además, también tiene como finalidad atraer aquellos candidatos que tengan los requisitos definidos inicialmente, o que se adecúen al perfil profesional.
- f) El reclutamiento puede realizarse paralelamente o alternativamente en la propia organización y/o en el mercado externo de trabajo. (pág. 153-154).

Una vez definido el reclutamiento, es necesario conocer también la terminología de selección, destacando que a pesar de que son conceptualizaciones distintas ambos dependen el uno del otro para llevar a cabo el desarrollo de dicho subsistema, es así como Chiavenato asigna una definición a dicho termino. Chiavenato, (2007:169) define: “la selección busca entre los candidatos reclutados a los mas adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización”.

Por otra parte, Chirinos (2009), citando a Werther y Davis (1989), destacan

Que el proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo, y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. (Pág. 58)

Es tan importante reclutar como seleccionar, puesto a que para llevar a cabo una selección adecuada del personal requerido, es necesario llevar a cabo un proceso de reclutamiento exhaustivo que anticipe al mismo para la toma de decisiones y continuar a su vez con la aplicación de técnicas que conlleven a un resultado esperado, en donde si bien, ambos buscan la resolución de un problema, que va desde adecuar el hombre al cargo como promover en él la eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades.

Si bien, el proceso de procuración de personal está enmarcado en distintos pasos para el desarrollo del mismo, y en funciones bien significativas, dentro de los cuales se toman una de las decisiones más importantes en cuanto al personal se refiere puesto a que la mayoría de las personas con talentos potenciales tienen un tiempo de permanencia prolongado en diferentes organizaciones, para ello, Chirinos (2009), estableció una serie de pasos del proceso de reclutamiento y selección.

1. Necesidad de cubrir vacante.
2. Requisición de personal (perfil requerido).
3. Reclutamiento interno y externo.
4. Llenado de la solicitud de empleo/ currículum vitae.
5. Análisis curricular.
6. Entrevista inicial. (departamento de Recursos Humanos)
7. Pruebas de empleo.
8. Investigación de antecedentes laborales.

9. Selección preliminar en el departamento de recursos humanos.
10. Entrevista con el supervisor o equipo.
11. Selección en el departamento requisitor.
12. Examen médico.
13. Decisión de contratación.
14. Contratación (empleo).
15. Inducción. (Pág.59)

Uno de los subsistemas que adquiere importancia significativa dentro de la gestión de capital humano, es el de captación y este abre paso al proceso de reclutamiento y selección de personal, de éste se desprenden las demás tareas dadas dentro de todo el proceso, ya que dependiendo de la efectividad del subsistema o si bien de los mecanismos empleados se garantizará la provisión de talento humano requerido para hacer de la organización un canal de desarrollo que mediante los conocimientos y aportes de cada uno de sus integrantes otorgue satisfacción tanto para los entes internos y externos que la conforman. En otros términos, dependerá de la visión óptica del reclutador o del proceso en sí para calificar al personal más adecuado al perfil y exigencias requeridas.

Toda organización debe tener en claro, que cada individuo es totalmente único y a su vez diferente a los demás, con criterios únicos, aptitudes y actitudes bien definidas, es por ello, que cuando se contrata a una persona se está contratando actitudes más que conocimientos, y de esa actitud dependerá su éxito en la organización. Si bien, cada organización posee ciertos métodos o técnicas de reclutar y seleccionar el capital humano, que va desde un curriculum a exámenes y demás, esto dependerá de las normas que la misma establezca, lo que si es cierto, es que dichas normas deben incluir la confidencialidad, privacidad y requisitos legales bien definidos en

principios éticos. Es aquí donde se refleja la importancia de que la información obtenida sea lo suficientemente válida y confiable.

Fuentes de reclutamiento y Selección de Personas

Las fuentes de recursos humanos son aquellas fuentes de reclutamiento. Ya que siempre han surgido incontables fuentes de provisión con respecto al capital humano, reside con gran relevancia en el proceso de reclutamiento componentes tales como la identificación, la selección y el mantenimiento de las fuentes las cuales empleándose de manera óptima resultan útiles para buscar esos aspirantes que tengan oportunidades de cumplir con las competencias exigidas por la organización. Esto dará como resultado, elevar el rendimiento del proceso de reclutamiento, disminuyendo así el tiempo del proceso y reduciendo a su vez, los costos operacionales generados mediante el desarrollo del mismo.

De tal modo Castillo (2006) afirma que:

Las fuentes de reclutamiento son los segmentos específicos del mercado laboral, en donde se pueden encontrar los aspirantes a empleo los medios de reclutamiento son los canales utilizados para difundir las vacantes dentro de la población particular que constituye la fuente de reclutamiento, previamente identificada (pág. 117).

Dado a que las fuentes de reclutamiento son la manera de obtener el recurso humano, la labor de indagación resulta con premura para identificar y ubicar mejor las fuentes de reclutamiento, dado a esto es indispensable implementar la investigación tanto externa como interna.

Investigación externa

Chirinos (2009 51) “Se da cuando es preciso encontrar un reemplazo en el exterior para cubrir una vacante”.

Al surgir una vacante y no contar con el reemplazo mediante el personal interno de la organización, se crea la necesidad de recurrir al medio externo en búsqueda del mismo.

Corresponde a una investigación del mercado de recursos humanos orientadas a segmentarlos para facilitar el análisis. El mercado de recursos humanos debe desempeñarse y analizarse según las características exigidas por la organización con relación a los candidatos que pretende atraer y reclutar.

Investigación interna

Si bien, una vez que surge alguna vacante la empresa busca ocuparla en principio con los trabajadores de su organización, antes de recurrir a los medios externos a la misma.

Chirinos (2009:47) define a esta como “la investigación y categorización de los recursos humanos actuales de las organizaciones”.

Toda organización debe disponer de una base de datos de sus trabajadores ya que al originarse una oportunidad de promoción de antemano deben hacer una revisión de aquellos que cumplan con las exigencias dadas según el perfil de cargo.

Fuentes de reclutamiento

El mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes en las que la empresa comienza a influir a través de técnicas de reclutamiento.

Según, Chirinos (2009:52) “las fuentes de reclutamiento son los medios a través de los cuales la organización enfoca y divulga la existencia de una oportunidad de trabajo. Son también denominadas vehículos de reclutamiento, ya que son fundamentalmente medios de comunicación”.

Siendo así, se considera que todo aquello empleado para informar acerca de las vacantes dadas en una organización facilitando la continuación del proceso.

Reclutamiento interno

Al tener dentro de la organización la exigencia de llenar un puesto de trabajo el cual se encuentre vacante, a priori se realizara una investigación dentro de la misma organización, a fin de saber si se cuenta con el recurso humano existente y con las competencias para el cargo.

Al respecto Nebot (1999) asevera que:

Consiste en utilizar fuentes internas para reunir posibles candidatos, esto quiere decir, que el reclutamiento se realiza con personas dentro de la empresa. Generalmente, este reclutamiento se debe a rotaciones o posible traslado de personal, o bien a promociones de los trabajadores (pág. 48)

El reclutamiento interno a pesar de no parecer complejo involucra consigo las acciones de mantener una buena combinación de información

entre los departamentos de la organización. Ya que exige el saber y comprender las actividades inherentes que engloban a los subsistemas, por ejemplo, resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato, análisis y descripción del cargo actual, etc.

Reclutamiento externo

Al intentar satisfacer la necesidad de cubrir una vacante y no poseer internamente el perfil con las competencias requeridas para desempeñar determinado cargo , se emprende a buscar fuera de las fronteras de organización con el fin de conseguir a la persona más apta para el puesto.

De tal manera Jiménez (2011).

Las fuentes de reclutamiento externa son las que comúnmente utilizan las empresas, teniendo como fundamento la incorporación de habilidades, destrezas o conocimientos que incrementaran talento a la organización, bien por carecer del mismo o ante la necesidad de incrementarlo. Como su propio nombre lo indica, los centros de referencia son externos al propio sistema. (Pág. 114)

Por lo planteado percibimos el reclutamiento externo como una solución viable a la hora de cumplir con obtener el recurso humano ya que se utiliza con el fin de fortalecer la organización al ingresar personal que promoverá el logro de los objetivos organizacionales

Chirinos (2009) establece según su estudio una serie de técnicas para llevar a cabo el proceso de reclutamiento entre ellas se mencionan:

• Anuncios: siendo esta una de las más comunes a la hora de reclutar o atraer solicitantes. Empleando para ello, la tv, prensa, radio, correo electrónico, entre otros, con el fin de abarcar la mayor población posible.
• Agencias públicas de colocación: organismo del estado que dispone de un banco de empleo, en donde los entrevistadores de dichas agencias pueden visualizar todas las vacantes en las organizaciones.
• Recomendaciones de trabajadores: esta fuente reduce considerablemente los costos, además de brindar calidad en las recomendaciones realizadas por los trabajadores.
• Consulta en archivo elegible: conformado por los currículos o solicitudes producto de aquellos que acuden voluntariamente a consignar su información.
• Sindicatos: siendo una importante fuente para trabajadores de base ya que pueden proporcionar solicitudes para las necesidades de corto plazo.
• Internet: el banco de vacantes por medio de computadoras sirve para consultar y brindar información acerca de la oferta y demanda de empleo. (Pág. 52)

Desde un punto de vista analítico, se considera que cada una de las técnicas mencionadas anteriormente brinda al reclutador una vía para

obtener los candidatos deseables, pero si bien, destacando el internet como aquella herramienta rápida y que reduce los costos al realizar dicho proceso.

Una vez definidas las técnicas para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección es necesario establecer las ventajas y desventajas que traen consigo el reclutamiento en sus dos fases, interno y externo, para ello se considera lo planteado por el autor antes mencionado.

Las Ventajas que aporta el reclutamiento interno según Chirinos N (2009) se resumen en:

Es más económico para la organización ya que logra optimizar los costos derivados de avisos de prensa, honorario de empresas especializadas, costos de inducción, admisión e integración del nuevo trabajador.
Es más rápido, dependiendo de la disponibilidad del trabajador para ser transferido y/o promovido de inmediato, evitando las demoras frecuentes del reclutamiento externo.
Presenta alto índice de validez y seguridad porque el candidato es ya conocido.
Fuente poderosa de motivación para el personal.
Aprovecha la inversión hecha por la empresa en términos de entrenamiento y perfeccionamiento del personal. (pág. 50)

Inicialmente el reclutamiento interno viene a ser un mecanismo de motivación y desarrollo tanto colectivo como individual de la organización ya que se crea un efecto recíproco de modo que se toma en cuenta los potenciales adquiridos por la misma y a su vez dichos potenciales son empleados para un mejor funcionamiento de las tareas y crea un sentido de pertenencia por parte de los trabajadores hacia la entidad de trabajo. A su

vez el autor describe las ventajas al realizar por su parte el reclutamiento externo definidas en:

Chirinos (2009). El reclutamiento externo propicia una serie de ventajas:

Trae “nuevas energías” y experiencias a la organización. Con el reclutamiento externo, la organización como un sistema se mantiene actualizado. Aprovecha las inversiones hechas en entrenamiento y desarrollo de personal, efectuada por otras empresas o por los propios candidatos, obteniendo resultados inmediatos luego de la contratación. (pág. 51)

Desde el punto de vista de beneficios, el reclutamiento externo brinda a la organización una forma de retribución en los costos empleados en el personal para su capacitación y la oportunidad de crear una cultura hacia la organización mediante las normas y políticas establecidas por la misma con el fin de adaptar al trabajador a la misión y visión y a su vez recuperar la inversión generada en el cumplimiento efectivo de tareas asignadas.

Por otra parte, todo proceso trae consigo ciertos factores que inciden de manera negativa al desarrollo del mismo, conociéndose así como desventajas, en este caso se mencionaran continuando con la referencia del autor mencionado debido a la especificidad de los mismos.

Chirinos (2009), las desventajas del reclutamiento interno se resumen en:

Exigen que los nuevos trabajadores posean potencial de desarrollo para que sean promovidos.
Puede generar un conflicto de intereses en las personas que no demuestran condiciones o no tienen potencial para ocupar otras posiciones, limitando el ingreso de

nuevos trabajadores con potencial para evitar una futura competencia.

No puede hacerse en términos globales, debido a que los reemplazos deben poseer las cualidades exigidas para el cargo a ocupar. (Pág. 50)

El reclutamiento interno, se ve limitado en principio por la serie de exigencias requeridas para ocupar las vacantes que se generan, lo que retrasa el proceso en su mayoría y a su vez influye en el clima laboral de la organización creando una disconformidad en aquellos que busquen una oportunidad de desarrollo o plan de carrera en la misma y que no posean con el perfil demandado o por el contrario aquellos que cumplen con los requisitos pero que no se proyectan como postulantes debido a que no aspiran crecimiento y desarrollo profesional.

A su vez, se definen las desventajas del reclutamiento externo, dadas por el autor considerado.

Chirinos (2009). Resulta más costoso y exige inversiones y gastos inmediatos (avisos, agencias de reclutamiento, material de oficina, gastos operacionales relativos a salarios, etc.)

Es menos seguro que el reclutamiento interno, porque los candidatos externos son desconocidos.

Genera desmotivación entre el personal, al éste no visualizar oportunidades dentro de la organización.

Afecta la política salarial de la empresa, influyendo en los promedios salariales internos, principalmente cuando la oferta y la demanda de recursos humanos está en situación de desequilibrio.

Requiere más tiempo implementar el reclutamiento externo, derivado por las distintas actividades de análisis, preparación, ejecución y control que se realizan en la práctica de este proceso. (pág. 51)

Al realizar el reclutamiento externo, la organización se ve en miras de poder verse afectada por el proceso en sí, ya que está indagando en un campo amplio y desconocido en donde se requiere de una visión profunda de quienes realmente seleccionar a fin de cumplir con los objetivos propuestos en el subsistema en sí, y por ende en la organización, ya que éste es la base principal que crea un despliegue en el desarrollo profesional de los trabajadores y que de esto depende el buen funcionamiento de la entidad de trabajo sin dejar a un lado las ganancias y pérdidas que puedan originarse.

El uso de Internet en el Reclutamiento y Selección de Personal.

La combinación de la informática y las telecomunicaciones nos ha hecho entrar en la era de la telemática, cuyo principal exponente, desde el punto de vista social y tecnológico, es la red Internet.

Al respecto Dessler plantea (2001: 155) El reclutamiento de empleados para la tecnología avanzada es adecuado en especial para los programas Para conseguir recomendados de empleados. Las fuentes de tecnología avanzada, como internet, siguen siendo muy usadas para reclutar trabajadores de tecnología avanzada.

Se observan, al menos, tres grandes formas de utilización de Internet en los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal:

- Como método de reclutamiento.
- Como medio de evaluación de candidatos a distancia.
- Como forma de ejercer el usufructo de los medios de evaluación por parte de los evaluadores.

Se evidencia que el proceso de reclutamiento y selección no iba a ser la excepción tampoco podría escapar de la abrumadora era de la información e innovación tecnológica, convirtiéndose está en otra opción, de uso inherente en los procesos propios del subsistema de reclutamiento y selección de personal. Reflejando actualmente ser los más practicados.

El reclutamiento en Internet

Estableciendo que una de las mayores preocupaciones de la organización es la captación de personal idóneo, y la particular relación entre el perfil adecuado y el aspirante consonó a estas competencias se tiene que realizar dicho proceso a fin de reclutar el más apto, y tomando en cuenta tiempo y espacio el internet pasa a ser preponderante al poseer gran potencial.

Por lo mencionado anteriormente Blasco (2004) plantea:

El uso de Internet para reclutamiento por web es el más extendido en los procesos de RSP. No es necesario insistir en su importancia para las empresas y para los candidatos que buscan empleo. Tanto las web de las propias organizaciones, como los portales especializados, que se han hecho más que populares, han cambiado las prácticas sociales de no hace mucho tiempo, que se centraban casi exclusivamente en publicaciones en papel. Estos servicios se están realizando con gran eficacia y eficiencia. (Pág. 151)

En este mismo orden de ideas estableciendo otro tipo de aporte del uso de internet en el reclutamiento Wayne y Noe (2005):

La velocidad y la amplia reserva de talentos que ofrece la web hace que el proceso de reclutamiento sea más eficiente y rentable tanto para el que contrata como

para el solicitante .básicamente , el reclutamiento por medio de la web amplía las opciones de empleo individuales y mejora el proceso de reclutamiento. (pág. 119)

Ambos criterios dejan bien claro la eficiencia y la eficacia del proceso en sí, con la inclusión del internet por su amplio rango de alcance, más aun por representar un beneficio reciproco entre el proceso de reclutamiento y los candidatos.

Directamente en las páginas web de las empresas se puede, tanto conocer las ofertas de trabajo, como depositar un currículum con total seguridad y rapidez. Hoy es posible buscar trabajo activamente por diversos métodos en la red, así como difundir fácilmente un currículum o datos personales e, incluso, remitir a los seleccionadores a la propia página web personal para ofrecer más información sobre sí mismo como candidato. Las posibilidades sólo están limitadas por la imaginación y el espacio en el correspondiente servidor. Hay que tener en cuenta que no sólo selecciona la organización; los candidatos también barajan diferentes ofertas y toman sus decisiones, como ya señalaba Herriot (1989). “Ambas partes obtienen, por este medio, mucha más información relevante para tomar las correspondientes decisiones”. Este tipo de relación entre organización y candidatos ha generado algunas investigaciones sobre las mejores prácticas en diseño de webs en cuanto a su mejor funcionamiento y sobre el impacto (atracción, motivación, funcionalidad) que causan sobre los posibles candidatos. Pero los candidatos distan mucho de ser.

Los jóvenes podrían ser más favorables a este tipo de reclutamiento que los candidatos más maduros. Aún persisten pautas rituales en los prolegómenos de un contrato de trabajo, que pueden generar el deseo de ser

atendido personalmente (al fin y al cabo muchos psicólogos pensamos que el Reclutamiento y Selección de Personal es un proceso básicamente psicosocial).

También hay que considerar que el hábito de uso de computadoras y la costumbre de manejarse en medios electrónicos no es universal en nuestra sociedad, de forma que se produce una clara partición social a tener en cuenta en estos procesos y métodos. Otra cuestión es si a la organización le interesa dirigirse prioritariamente al grupo social más actualizado informáticamente. Es evidente que no manejar estos nuevos recursos puede generar nuevas formas de marginación laboral. En los últimos años esta modalidad de reclutamiento ha recibido atención por parte de psicólogos estudiosos del reclutamiento y selección de personal. Una de las cuestiones estudiadas es la incidencia de la estructura, aspecto formal y operativo de las web de las organizaciones sobre el comportamiento y el interés que despiertan en los posibles candidatos.

Tecnologías que facilitan el proceso de reclutamiento y selección.

Actualmente existe una diversidad de opciones a la hora de reclutar personal ante la necesidad de cubrir las vacantes generadas en una organización, cabe destacar que éste avance facilita una el trabajo dado por este proceso que si bien, es uno de los más importantes dentro de los subsistemas de recursos humanos. Dentro de estas opciones o recursos tecnológicos se mencionan:

La web 2.0

Ésta pasa a ser un medio bastante dinámico e interactivo pues permite que el usuario pueda establecer una participación activa con el contenido

publicado por el autor o creador bien sea de páginas webs, blogs, entre otros que forman parte del mismo. Está diseñada bajo el carácter del ser humano como participante activo. Es así, como las herramientas que ofrece la web 2.0 no sólo hacen que el participante pueda interactuar sino que además, puede emplearse en las tareas originadas en las organizaciones, mediante esta web cualquiera puede agregar o editar la información presentada, en otros términos, permite una interconexión social, donde se establece una relación persona a persona, por medio de los diversos sitios web.

En concordancia con lo establecido anteriormente Pérez. (2011:3) establece: “la web 2.0 Comprende un amplio y relativamente vago conjunto de aplicaciones que usa la world wide web (www) como interfase y que amplían considerablemente las posibilidades interactivas de este entorno de internet”.

Así mismo La interacción del usuario pasa a ser epígrafe de la web 2.0 principal cualidad a destacar dentro de la misma, además permite la capacidad de que el usuario cree distintos documentos digitales. Además de brindarle diversas formas de usar las redes sociales.

Características de la web 2.0

Una de las características principales de La Web 2.0 es la participación del usuario como contribuidor activo y no solo como espectador de los contenidos de la Web. Castelló, (2010) hace referencia a ciertas características de la Web 2.0 como estrategia a nivel empresarial.

- La empresa puede escuchar a su cliente actual y/o potencial.

- Facilita la orientación de la empresa hacia el cliente, como una nueva filosofía que guía las decisiones empresariales.
- La segmentación se figura como uno de los elementos fundamentales a la hora de incluir los mensajes publicitarios en las redes sociales online.
- Los anunciantes buscan la rentabilidad máxima con un coste mínimo al incluir sus mensajes publicitarios en las redes sociales online. (Pág. 17)

Además de conocer sus características, ésta dispone de ciertas herramientas a disposición del usuario, donde se pueden mencionar las siguientes:

Blogs: Según Rojas (2006), otorga una definición clara de esta terminología, considerándolo como las páginas web personales que, a modo de diarios en línea, han puesto la posibilidad de publicar en la red al alcance de todos los usuarios. Al ser un formato de publicación en línea centrado en el usuario y en los contenidos, no en la programación o el diseño gráfico.

Entornos para compartir recursos: estos permiten almacenar recursos o contenidos en Internet, compartirlos y visualizarlos en cualquier momento. Existen de diversos tipos, según el contenido o el uso que se les da:

- Documentos.
- Videos.
- Fotos
- Agregadores de noticias
- Almacenamiento online
- Presentaciones

- Plataformas educativas
- Aulas virtuales (síncronas)
- Encuestas en línea

Mencionando las páginas buscadoras de empleos, o llamadas bolsas de trabajos se mencionaran a continuación las más visitadas por los usuarios en relación al tema en estudio.

Bumerán: La misma muestra la cantidad de empresas suscritas a la misma y las oportunidades que cada una de éstas brindan al público interesado, además de caracterizarse dentro del entorno interactivo pues tiene la capacidad de registrarse como usuario y mantenerse alerta en novedades de empleo de acuerdo al perfil que describa el mismo.

CompuTrabajo: se caracteriza también por facilitar la publicidad de empleos y búsqueda de los mismos, interactuando por medio de correos electrónicos y redes sociales.

Además de éstas, se mencionan, Empléate, ZonaJobs, Ideed, entre otras.

Indagar sobre estas herramientas y su aplicación en las organizaciones, específicamente al proceso de atracción de personal, abre una gran oportunidad a lograr que el mismo se desarrolle con mayor efectividad, pues se eliminan en muchos casos aquellos procedimientos y costos para hacer llegar la información en materia de ofertas laborales al público que deseamos captar, mediante el uso de un computador e internet hoy en día las organizaciones pueden llegar abarcar distancias significativas y agilizar sus procesos.

Redes sociales

Redes sociales: Sitios web donde cada usuario tiene una página donde publica contenidos y se comunica con otros usuarios. Ejemplos: Facebook, Twitter, Tuenti, Hi5, Myspace, etc. También existen redes sociales profesionales, dirigidas a establecer contactos dentro del mundo empresarial (LinkedIn, Xing, eConozco, Neurona...).

En este mismo orden de ideas establece Plato (2010:18) se denominan así los sistemas que agrupan usuarios bajo los diferentes criterios y permite que las personas se conozcan y establezcan contacto frecuente.

Sánchez (2010:167) “De modo que las redes sociales y las nuevas tendencias de comunicación generan el surgimiento del reclutamiento 2.0”. Hoy sin embargo, la interacción que permite la web 2.0 este proceso se ha convertido en un dialogo dinámica varias bandas donde la generación de confianza es importante desde el momento inicia.

En referencia a ser estas unas de las tecnologías de información de avance empresarial, es necesario establecer la importancia de su uso y aprovechamiento del mismo a la hora de desarrollar las gestiones de recursos humanos.

Cabe agregar que entre estas se encuentra inherente, el proceso de reclutamiento y selección de personal, considerando a su vez, tanto las ventajas y desventajas que traen consigo su uso en donde una de éstas se puede considerar como la gravedad que trae tener gran acceso a la información editada en sitios web y la facilidad de disponer de ésta, si referimos esto al proceso como tal de reclutamiento de personal, se debe tener sumo cuidado a la hora de reclutar el recurso humano y verificar datos

cuantificables o no para mayor seguridad de que no hayan sido alterados en su contenido formal.

En este sentido, se podría considerar como una gran ventaja disponer y hacer uso de éstas herramientas que ofrece dicha web, la reducción de los costos tanto en factor dinero como en tiempo, ya que estas herramientas ofrecen una gama de sitios web como por ejemplo las páginas buscadoras y publicadoras de ofertas de empleos, donde se muestran los candidatos postulados con sus datos, como las empresas que ofertan empleos.

Esto reafirma el papel que juegan las tecnologías de información y comunicación en los procesos de reclutamiento y selección, marcando un antes y un después luego de la introducción de la web 2.0 y uno de sus pilares como lo son las redes sociales. Cambiando el esquema con la utilización de las herramientas como los son; (hardware, software, redes, internet) con la finalidad de lograr eficiencia y eficacia en las dependencias relacionadas al subsistema de reclutamiento y selección con respecto al manejo de las TIC las cuales nos generan grandes beneficios al implementarlos en la organización llevándola a mantenerse a la vanguardia tecnológica.

Otro punto que surge con gran preponderancia y que va relacionado con todo lo mencionado anteriormente resulta ser esa manera de obtener esa perspectiva o retroalimentación de los trabajadores de tal forma Álvarez y Ovejero (1998) mencionando a Muchinsky e Hanser (1973) y a Farr (1993): plantean lo siguiente:

El lugar de trabajo puede ser considerado como un
contexto informativo por lo que se está reconociendo

que el individuo se enfrenta diariamente con gran cantidad de información relevante para el aprendizaje individual sobre lo bien o mal que uno está realizando su trabajo. Pero a toda esta información hay que darle sentido, de manera que le sirva al trabajador para alcanzar las metas y objetivos que se haya propuesto. Entre estas se encuentra las correcciones de errores de rendimiento, la reducción de incertidumbre personal sobre lo apropiado sobre determinadas conductas en el trabajo, como otros perciben y evalúan su propio desempeño y el logro y mantenimiento de sentimientos de auto-competencia respecto al rendimiento del trabajo. (Pág. 2) en línea.

Al respecto se atenúa lo importante del concepto propio de los trabajadores tomando en cuenta el aspecto psicosocial al implementar las TIC en el proceso de reclutamiento y selección y la manera en que estas condicionan su desempeño laboral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Según lo expuesto en los capítulos anteriores de la investigación, es necesario definir cuáles serán los procesos, métodos, técnicas para responder a cada una de las interrogantes establecidas mediante la indagación que permitió responder la problemática planteada. Además de esto, establecer el tipo de investigación empleada dentro de la misma., que condujo al logro de los objetivos formulados, por medio de un análisis, considerándose esto como metodología.

Por su parte, Arias (2006, p.18) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. Lo que indica, que este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema.

Naturaleza de la Investigación.

Tipo de Investigación

En este punto se especifica el tipo de estudio que se realizó. De acuerdo al tema a desarrollar, se enmarca de tipo descriptiva, definida por Delgado de Smith, (2013:249), “las investigaciones descriptivas están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno”. Es por esta razón, que se decidió escoger la investigación descriptiva enmarcado en un estudio de campo, pues ésta permitió conocer y desglosar las características de los fenómenos a estudiar y resaltar a su vez, la importancia de cada uno de ellos, entre los cuáles están las TIC en

el proceso de reclutamiento y selección de personal, conocido éste como uno de los subsistemas del ejercicio de las Relaciones Industriales. La investigación se define como descriptiva apoyada en un estudio campo ya que se tomarán datos reales de una organización previamente seleccionada para tal fin, de modo que son verificables. La investigación de campo según Arias (2004) “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables alguna”. (p. 94). Los datos necesarios para llevar el desarrollo del trabajo, se obtuvieron directamente del sitio donde se realiza la investigación.

En consecuencia, Amador (2012), manifiesta que “la investigación descriptiva es aquella que reseña las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto” (en línea). Sirven para explicar las características más importantes del fenómeno que se va a estudiar en lo que respecta a su aparición, frecuencia y desarrollo de la investigación descriptiva para llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables”.

De la misma manera, según Rivas (1995) señala que la investigación descriptiva, “trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones”. (p.54). En la investigación se realiza un estudio descriptivo que permite poner de manifiesto los conocimientos teóricos y metodológicos del autor para darle solución al problema a través de información obtenida de la Institución.

Por esta razón, la investigación buscó describir cómo influyen las tecnologías de información y comunicación en el proceso de reclutamiento y selección en una empresa de servicios, mediante el conocimiento de las características de cada uno de los factores y su incidencia entre sí.

Estrategia metodológica

Se resume en explicar de manera explícita el proceso que se desarrolló en la investigación, comprendido así por el cuadro técnico metodológico el cual estuvo conformado por las dimensiones y/o variables estudiadas, que se desprenden de cada uno de los objetivos planteados, los indicadores, ítems, instrumentos empleados y la fuente de recolección de información, además del diseño y elaboración del instrumento que facilitó la recolección de datos necesarios para lograr un soporte real aunados a los objetivos de la misma. El cuadro técnico metodológico es considerado por Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003:261), “se concibe como una buena herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos”.

La elaboración de este cuadro, permitió descomponer partiendo de los aspectos generales, los factores más concretos que permiten acercarse un poco más a la realidad. En otros términos, se realizó un estudio desde una dimensión amplia a una más estrecha o delimitada.

CUADRO Nº 1. TÉCNICO METODOLÓGICO I

Objetivo Específico: Describir los tipos de tecnologías de información utilizadas para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en una empresa de alimentos con el fin de dar a conocer la diversidad de las mismas.

DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Tipos de tecnologías de Información y Comunicación utilizadas para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en las organizaciones.	Diversidad de (TIC), involucradas en el proceso de reclutamiento y selección que permiten realizar estudios, diseños, desarrollo, soporte, dirección y desarrollo de los sistemas de información por computador, utilizando software de aplicación y hardware de computadores la cual nos permite convertir, almacenar, proteger, procesar, transmitir y recuperar la información. (Pág. 44)	Sistemas y herramientas digitales	-Software -Correo electrónico. -Redes sociales. -Bolsas de empleo digitales.	Cuestionario	Trabajadores
		Dispositivos y Equipos electrónicos	-Hardware -Impresoras -Modem -Telefonía/Fax -Router -Video beam		
		Conectividad y transmisión de la información	-Internet -Intranet -Extranet		

Fuente: Ferray, Seijas **Año:** 2014

CUADRO N° 2 TÉCNICO METODOLÓGICO II

Objetivo Específico: Establecer las ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de la información en procesos de reclutamiento selección del talento humano en una empresa de alimentos para su máximo aprovechamiento dentro del subsistema.

DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ÍSTRUMENTO	FUENTE
Ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de la información en procesos de reclutamiento y selección del talento humano en las organizaciones.	Resulta indispensable el conocimiento sobre las tecnologías de información y comunicación y la aplicación de estas en distintos ámbitos de la vida humana, aunque también es necesario reconocer las repercusiones que traerá ya sean benéficas o perjudiciales. (pág. 42)	Beneficios que aporta a la organización	-Rapidez en el manejo de datos -Confiabilidad de los datos -Transmisión oportuna de la información. -Automatización de los procesos	Cuestionario	Trabajadores
		Manejo de la interacción Organizacional	-Flujo de la información -Relaciones entre equipos de trabajo		
		Programas de formación en TIC.	-Disponibilidad de espacios físicos -Infraestructura adecuada. -Costos de implementación.		
		Mal uso de las TIC	-Falta de privacidad -Aislamiento -Fraude -Disminución de los puestos de trabajo		

Fuente: Ferray, Seijas **Año:** 2014

CUADRO N° 3. TÉCNICO METODOLÓGICO III

Objetivo Específico: Determinar la opinión de los trabajadores del departamento de reclutamiento y selección de personal en cuanto al uso de las tecnologías de información y comunicación con el propósito de conocer sus opiniones referente a las mismas.

DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Perspectiva de los trabajadores del departamento de reclutamiento y selección en cuanto al uso de las tecnologías de información y comunicación.	Determinar los distintos aspectos que condicionan el concepto de los trabajadores del departamento de reclutamiento y selección en cuanto al uso de las tecnologías de información y comunicación. (Pág.72)	Gestión de la comunicación	- Oportuna - Difusión	Cuestionario	Trabajadores
		Proceso de comunicación organizacional.	- Estructura organizacional - Dinámica organizacional - Filosofía organizacional		
		Apreciación del personal hacia las TIC	- Satisfacción - Cumplimiento de las actividades - Resistencia al cambio. - Recursos - Estándar de Trabajo		

Fuente: Ferray, Seijas **Año:** 2014

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

De acuerdo con Arias (1999), “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” (P.53). Es decir, son aquellos procedimientos empleados para obtener la información necesaria unido a los objetivos planteados dentro de la investigación, sin estar aislado el uno del otro.

La técnica de recolección de datos para esta investigación fue la encuesta, según Balestrini (2009)

Es considerado como un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas en forma cuidadosa, susceptibles de analizar en relación al problema estudiado (en línea).

Por otra parte, se escogió como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Considerado por Delgado de Smith (2013), como “la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple, etc.” Además Hernández, Fernández y Baptista (2003), señalan que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.

Al respecto, Sierra (1988:305) reconoce que “el elemento básico del cuestionario, como se deduce claramente de su nombre y la definición, son las preguntas.”

Población y Muestra

Población y Muestra

Según Hurtado y Toro (1998), definen que: “población es el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo. (p.79)”.

La población de la investigación, fue representada por un total de 11 trabajadores de una empresa de alimentos siendo la misma la que proporcionó información al respecto, mediante las respuestas que se obtuvieron una vez aplicado el cuestionario.

Según el universo referido en la población objeto de estudio, se seleccionará una muestra representativa. Es así, como señala Balestrini (1997)

La muestra estadística es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población. (p.138).

En tal sentido se tomó el 100% de que corresponde a los (once) 11 profesionales de la empresa seleccionada que constituyen la población,

por ser un número finito y reducido dando un nivel de confianza del cien por ciento y un error muestral de cero por ciento.

Juicio de Expertos

El juicio de expertos es considerado según canales (2006:112) como: “una forma no empírica de afirmar la validez de un instrumento, es someter a este al juicio de expertos, quienes respaldan, a partir de sus conocimientos previos, que el instrumento es adecuado para medir lo que se desea medir.” (En línea)

Por su parte, la validez otorga carácter legítimo a todos aquellos procedimientos e instrumentos aplicados en la investigación para la obtención de información que conlleven a la resolución del problema, como también es necesario verificar y autenticar la confiabilidad del mismo, al respecto,

Rusque (2003) la validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. La fiabilidad designa la capacidad de obtener los mismos resultados de diferentes situaciones. La fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación. (Pág. 134)

Validez del Instrumento

Validez del instrumento según Hurtado y Toro (1998:83), “es una condición necesaria de todo diseño de investigación y significa que dicho diseño permite detectar la relación real que pretendemos analizar”. No obstante, Chourio (1999:189) plantea que: “la validez de un instrumento de

recolección de datos se puede considerar como la capacidad de éste para medir lo que se espera medir con él". Juicio de experto.

Otra definición, De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1998), "la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (pág.243).

Tamayo y Tamayo (1998) considera que validar es "determinar cualitativa y/o cuantitativamente un dato" (pág. 224).

A continuación se presenta la confiabilidad de esta investigación la cuál fue calculada a través del método de alpha crombach, arrojando un resultado de 0,57 de confiabilidad regular.



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



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La presente tiene como finalidad la aprobación del instrumento (Cuestionario), que será utilizado para la recolección de datos, en el trabajo de grado titulado: **INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS**, cuyo objetivo general es: Analizar la influencia de las tecnologías de información y comunicación en los procesos de reclutamiento y selección del recurso humano en una empresa de alimentos con el propósito de conocer cómo interviene éstas dentro de dicho proceso., y sus objetivos específicos son:

- Describir los tipos de tecnologías de información y comunicación utilizadas para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en una empresa de alimentos con el fin de conocer la diversidad de las mismas.
- Establecer las ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de la información y comunicación en procesos de reclutamiento y selección del talento humano en una empresa de alimentos, para su máximo aprovechamiento dentro del subsistema.
- Determinar la opinión de los trabajadores del departamento de reclutamiento y selección en cuanto al uso de las tecnologías de información y comunicación con el propósito de conocer sus opiniones referentes a las mismas.

Elaborado por: Ferray, Thaibely
Seijas, José

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Cálculo de confiabilidad del instrumento.

Título: Influencia de las tecnologías de información y comunicación (tic) en el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en una empresa de alimentos.

Bachilleres: Ferray, Seijas. C.I: v- 20.590.501; v- 19.364.085

Se mide de (0 a 1): 0 - 0,50 No hay Confiabilidad

0,51 - 0,625 Regular Confiabilidad y 0,625 - 1 Alta Confiabilidad

Formula:

$$\text{ALPHA} = N/N-1 * 1-St/S$$

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

Realizado por: BRUNO M.

VALERA H.

C.I. V-7.575.154

SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
ITEMS												TOTAL
1	4	2	2	2	1	5	3	2	4	1	2	28
2	4	4	2	3	5	5	4	3	5	4	5	44
3	2	4	2	4	5	5	3	3	5	4	5	42
4	3	3	3	4	5	5	4	2	4	5	4	42
5	3	2	3	3	3	1	3	4	2	4	3	31
6	4	3	2	3	5	5	4	5	5	4	5	45
7	5	5	4	4	4	1	3	4	2	4	1	37
8	5	5	4	4	4	1	3	2	2	5	1	36
9	3	4	3	4	5	5	2	3	2	4	1	36
10	2	5	2	5	4	1	3	2	1	1	1	27
11	2	3	2	3	3	1	4	5	2	4	5	34
12	4	5	4	5	2	2	2	1	1	4	5	35
13	4	1	2	4	4	4	2	1	1	4	1	28
14	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	42
15	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	39
17	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	30
18	3	3	3	5	3	2	4	3	4	4	4	38
19	4	5	3	4	3	1	3	3	3	5	4	38
20	2	5	1	1	3	3	3	2	3	1	3	27
21	2	1	3	3	4	3	2	2	4	4	3	31
22	4	1	3	5	4	2	2	3	4	4	4	36
23	2	5	1	3	3	2	3	4	4	1	2	30
24	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	5	28
25	3	1	5	2	3	2	2	3	3	2	3	29
26	4	1	5	2	4	5	4	4	3	2	3	37
27	4	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	41
28	4	5	3	3	2	5	5	4	4	4	4	43
29	2	1	1	2	4	5	4	1	4	2	4	30
30	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	43
31	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	5	46
32	4	3	3	3	4	5	2	2	5	4	4	39
33	2	1	3	4	4	5	3	3	4	4	4	37
34	5	4	4	2	3	5	2	3	5	4	4	41
35	2	3	3	3	4	5	1	1	5	2	3	32
36	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	34
TOTAL	122	116	103	120	128	121	110	105	124	123	124	1296

MEDIA	3,389	3,222	2,86	3,33	3,56	3,36	3,06	2,92	3,44	3,42	3,44	36
D. EST.	1,103	1,456	1,07	0,99	0,94	1,59	0,89	1,11	1,23	1,2	1,34	5,687
VARIANZA	1,216	2,121	1,15	0,97	0,88	2,52	0,8	1,22	1,51	1,45	1,8	32,34

15,64

ALPHA = 0,5450 54,50% **En este caso Alto Grado de Confiabilidad**
Mientras más cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad

N = 36 **Número de Ítems**
N -1 = 35 **Número de Ítems -1 grado de libertad**
St = 15,64 **Sumatoria de varianzas (Ítems)**
S = 32,34 **Varianza**

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento diseñado y considerando que el objetivo general de la investigación es Analizar la influencia de las tecnologías de información y comunicación en los procesos de reclutamiento y selección del recurso humano en una empresa de servicios con el propósito de conocer cómo intervienen éstas dentro de dicho proceso. Luego de haberse aplicado el cuestionario, éste arrojó ciertos resultados que serán expuestos en función del estudio.

La representación será por medio de tablas de frecuencia y gráficos circulares, en donde se mostrará en porcentaje los datos obtenidos por medio de la muestra seleccionada, compuesta por (once) 11 profesionales de la empresa de alimentos seleccionada. A fin de sustentar los resultados, se anexa un análisis de cada indicador planteado, donde se pretende con ello dar respuesta a cada uno de los objetivos formulados en la investigación mediante la tendencia dada, aportando a su vez rasgos de la problemática existente.

La aplicación del instrumento otorgará las respuestas necesarias a cada objetivo específico planteado, utilizando como elemento representativo los indicadores correspondientes a cada objetivo. Los cuales se especifican a continuación.

Objetivo N° 1

- Describir los tipos de tecnologías de información y comunicación utilizadas para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en una empresa de alimentos con el fin de conocer la diversidad de las mismas.

Indicadores Utilizados

- Sistemas y herramientas digitales
- Dispositivos y Equipos electrónicos
- Conectividad y transmisión de la información

Objetivo N° 2

- Establecer las ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de la información y comunicación en el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en una empresa de alimentos, para su máximo aprovechamiento dentro de la organización.

Indicadores Utilizados

- Beneficios que aporta a la organización
- Manejo de la interacción Organizacional
- Programas de formación en TIC.
- Mal uso de las TIC

Objetivo N° 3

- Determinar la perspectiva de los trabajadores del departamento de reclutamiento y selección en cuanto al uso de las tecnologías de información y comunicación con el propósito de conocer sus opiniones referentes a las mismas.

Indicadores Utilizados

- Gestión de la comunicación
- Proceso de comunicación organizacional.
- Apreciación del personal hacia las TIC

En referencia a la clasificación anterior se desglosara la base donde se establecerán las conclusiones, recomendaciones y el logro de alcanzar todos los aspectos de la investigación.

Indicador N°1: **Sistemas y herramientas digitales**

CUADRO N°4.

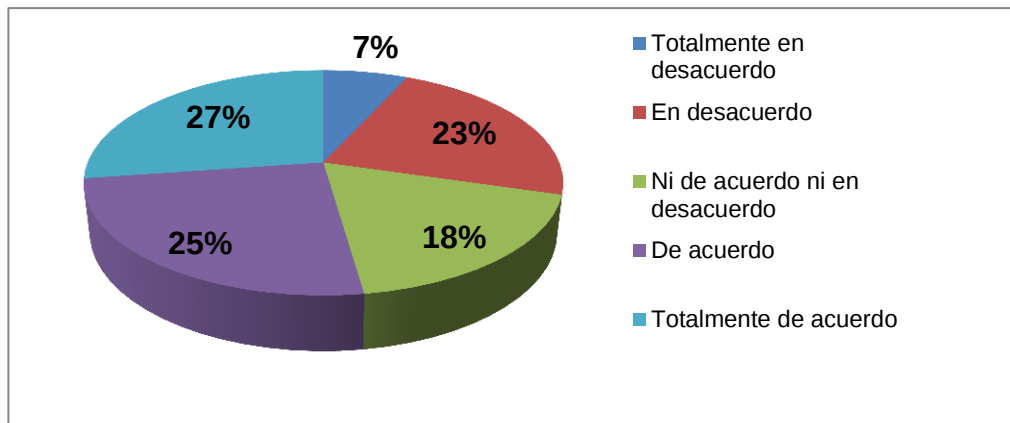
Sistemas y herramientas digitales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	3	7%
En Desacuerdo	10	23%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	18%
De acuerdo	11	25%
Totalmente de acuerdo	12	27%
TOTAL	44	100%

Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

GRÁFICO N°1.

Sistemas y herramientas digitales



Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

Análisis

La utilización de tecnologías de información en diversos ámbitos cada vez es más frecuente según Gonzales (2013) define como uno de los tipos de tecnologías información y comunicación la utilización de software, en cuanto a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los población objeto de estudio reflejo la siguiente tendencia el 27% está totalmente de

acuerdo con el uso de sistemas y herramientas digitales en los procesos de reclutamiento y selección. A través del uso de las TIC se obtiene la capacidad de estudiar, diseñar, desarrollar, sistemas de información, por medio de las redes sociales, correo electrónico y bolsas de empleo digitales. Generando mayor efectividad con respecto al cumplimiento de las actividades.

Indicador N°2: Dispositivos y equipos electrónicos.

CUADRO N°5.

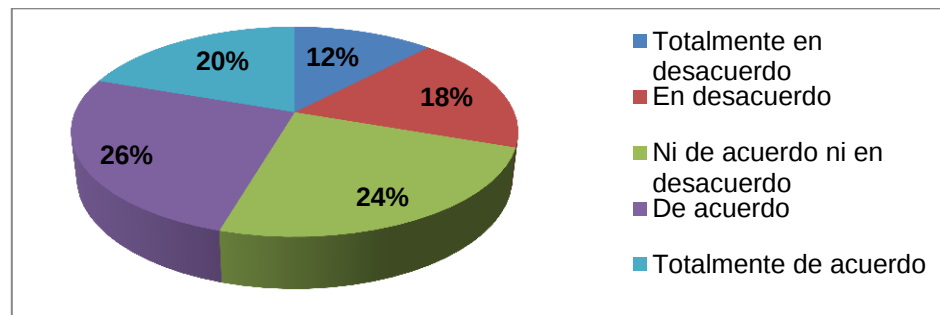
Dispositivos y equipos electrónicos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	8	12%
En Desacuerdo	12	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	24%
De acuerdo	17	26%
Totalmente de acuerdo	13	20%
TOTAL	66	100%

Fuente: Ferray, Seijas. Año: 2014

GRÁFICO N°2.

Dispositivos y equipos electrónicos



Fuente: Ferray, Seijas. Año: 2014

Análisis

Los resultados arrojados a la muestra encuestada concibieron las siguientes opiniones: un 26 % expresó estar de acuerdo y un 24 % estar ni

de acuerdo ni en desacuerdo con el uso de las tecnologías de información y comunicación en el proceso de reclutamiento y selección de personal. Determinando las 2 vertientes a las cuales se direccionaron las opiniones con mayor porcentaje se plantea los siguientes contextos. Uno en el cual al hacer uso de los dispositivos y equipos electrónicos se derivan de estos el poder almacenar proteger transmitir y procesar información la cual contribuye a las actividades del departamento de reclutamiento y selección mientras que la otra parte no considera indispensable el involucrar este tipo de TIC pudiendo generar una deficiencia en el funcionamiento y calidad de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Indicador N°3: Conexiones y transmisión de la información.

CUADRO N°6.

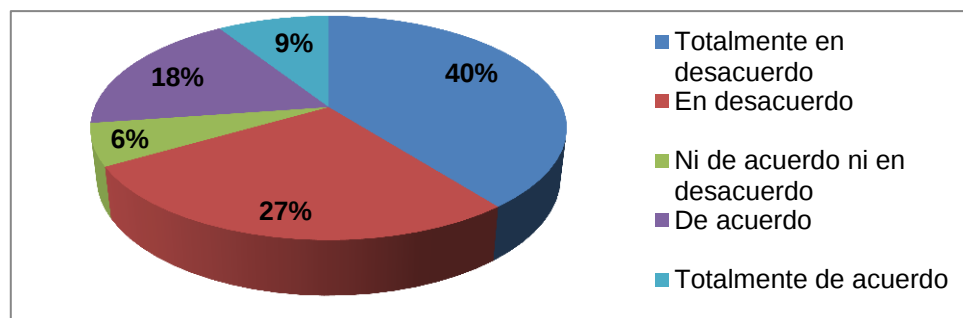
Conexiones y transmisión de la información

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	13	40%
En Desacuerdo	9	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6%
De acuerdo	6	18%
Totalmente de acuerdo	3	9%
TOTAL	33	100%

Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

GRÁFICO N°3.

Conexiones y transmisión de la información



Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

Análisis

La comunicación hoy en día resulta indispensable para casi todas las actividades que se llevan a cabo en la vida del ser humano, y más aun a lo concerniente en el entorno organizacional teniendo la alternativa de hacer uso de las tecnologías de información y comunicación. De esta manera la las opiniones obtenidas por parte de los encuestados resulto de la siguiente manera siendo la directriz más preponderante un 40% manifestó estar totalmente en desacuerdo con el uso de conexiones y transmisión de la información para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección. De tal manera que al no compartir dentro de sus actividades la implementación de redes que promuevan la transmisión y fluidez de la información no existe mayor rendimiento ni evolución del departamento al no tener dentro de sus fines hacer uso de este tipo de TIC.

Indicador N°4: Beneficios que aporta a la organización

CUADRO N°7.

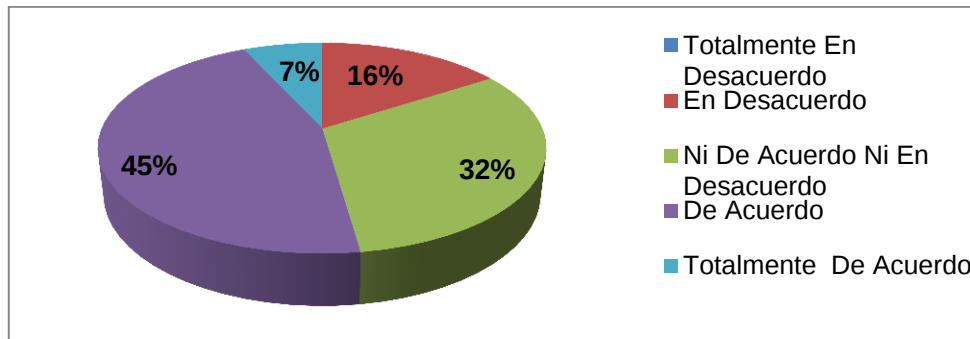
Beneficios que aporta a la organización

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	7	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	32%
De acuerdo	20	45%
Totalmente de acuerdo	3	7%
TOTAL	44	100%

Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

GRÁFICO N°4.

Beneficios que aporta a la organización



Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

Análisis

Haciendo referencia a lo comentado por Ibañez (2009), al hacer uso de las TIC, se obtendrán una serie de resultados ventajosos que incidirán en la organización y en cada proceso para lo cual se empleen, es así como los resultados arrojaron que un 45% de la población encuestada, consideró que las TIC aportan beneficios a la organización en cuanto al manejo de datos, logrando agilizar los mismos de manera confiable, en el tiempo adecuado, esto a su vez, reafirma las ventajas que aportan las mismas en el departamento de reclutamiento y selección de personal.

Indicador N°5. Manejo de la interacción organizacional.

CUADRO N° 8

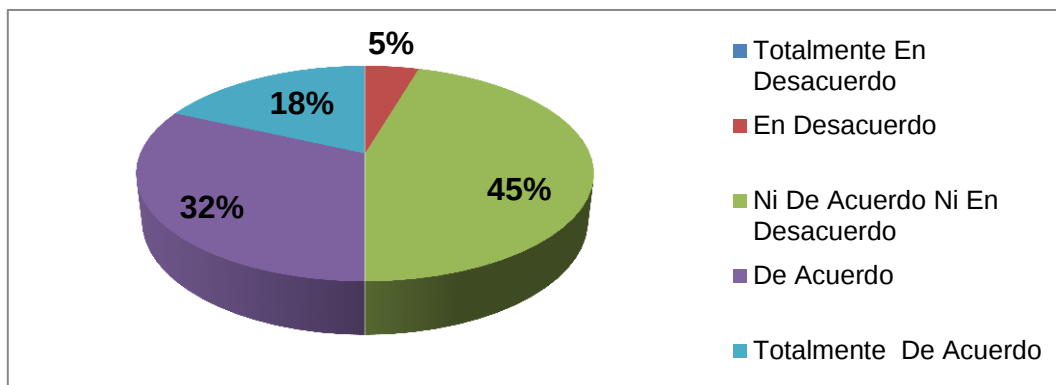
Manejo de la interacción organizacional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	1	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	45%
De acuerdo	7	32%
Totalmente de acuerdo	4	18%
TOTAL	22	100%

Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

GRÁFICO N° 5.

Manejo de la interacción organizacional.



Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

Análisis

Las TIC suelen ser aplicables en diversos ámbitos de la vida humana, entre ellos el ámbito laboral, siendo éstas benéficas o no para la organización, de acuerdo a lo expuesto por el autor, Ibañez (2009), en este sentido, luego de aplicar el instrumento, se abordó que un 45% de los encuestados, manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que las TIC promueven la interacción organizacional, ni fluidez en la información como también las relaciones laborales, lo que se puede deducir que en este contexto, debido a los datos generados, que las TIC pueden o no propiciar un adecuado y efectivo manejo de la información en los procesos de reclutamiento y selección de personal

Indicador N° 6. Programas de formación en TIC.

CUADRO N° 9

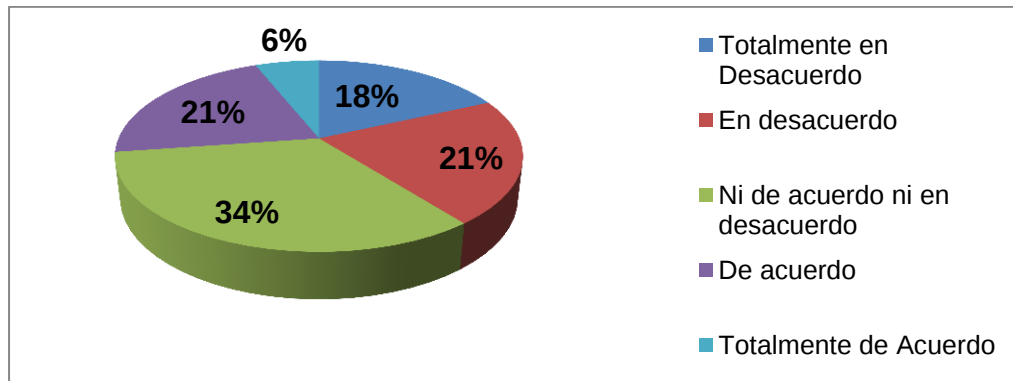
Programas de formación en TIC.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	6	0%
En Desacuerdo	7	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	34%
De acuerdo	7	21%
Totalmente de acuerdo	2	6%
TOTAL	33	100%

Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

GRÁFICO N° 6.

Programas de formación en TIC.



Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

Análisis

Para el buen manejo de las TIC, se hace indispensable adquirir los conocimientos necesarios para el uso de las mismas de manera efectiva, establecido esto por el autor en referencia Ibañez (2009), lo que a su vez se observa que un porcentaje significativo de 33% considera que en mucho de los casos no se dispone de los medios indispensables para la ejecución de programas formativos en TIC, puesto a que los espacios físicos e infraestructura, además del capital de la organización no abarca los requerimientos para el desarrollo de los mismos, a su vez, parte de la población en un 31% está de acuerdo en que la organización dispone de los medios indispensables para promover el desarrollo de planes formativos en TIC, dado este contexto se es necesario la disposición por parte de los diferentes departamentos que integran a la organización en materia de capacitación en TIC, para un mayor aprovechamiento en las gestiones de reclutamiento y selección de personal.

Indicador N° 7. Mal uso de las TIC

CUADRO N° 10

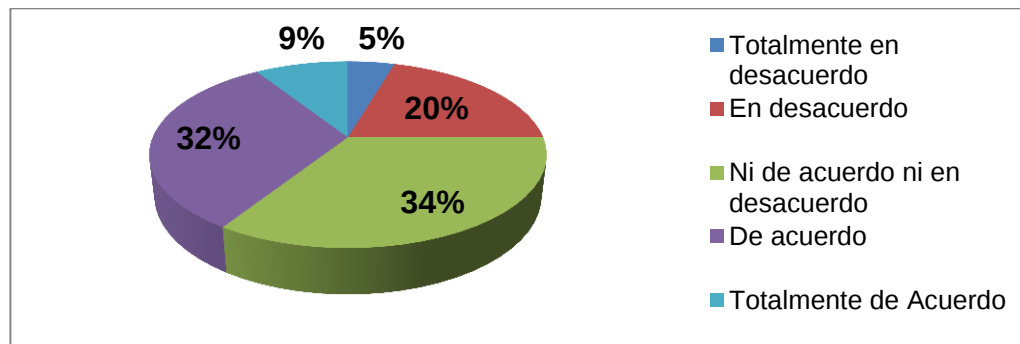
Mal uso de las TIC

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	2	5%
En Desacuerdo	9	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	34%
De acuerdo	14	32%
Totalmente de acuerdo	4	9%
TOTAL	44	100%

Fuente: Ferray, Seijas. Año: 2014

GRÁFICO N° 7

Mal uso de las TIC



Fuente: Ferray, Seijas. Año: 2014

Análisis

Las TIC generan a su vez, ciertas repercusiones, por ende en el mismo orden de ideas, el inadecuado uso de éstas ocasionarían desventajas donde uno de los aspectos sería la vulnerabilidad de la confidencialidad de la información, la reducción de personal y la veracidad de los datos. Las opiniones obtenidas por la población encuestada, fueron las siguientes; el 34% concibió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en cuanto a que debido al mal uso de las TIC generen una posible deficiencia. Lo que resume, que para lograr una efectividad en los procesos de reclutamiento y selección de

personal mediante las herramientas inmersas en las TIC, es necesario que el usuario emplee las mismas de manera adecuada.

Indicador N° 8. Gestión de la Comunicación

CUADRO N° 11

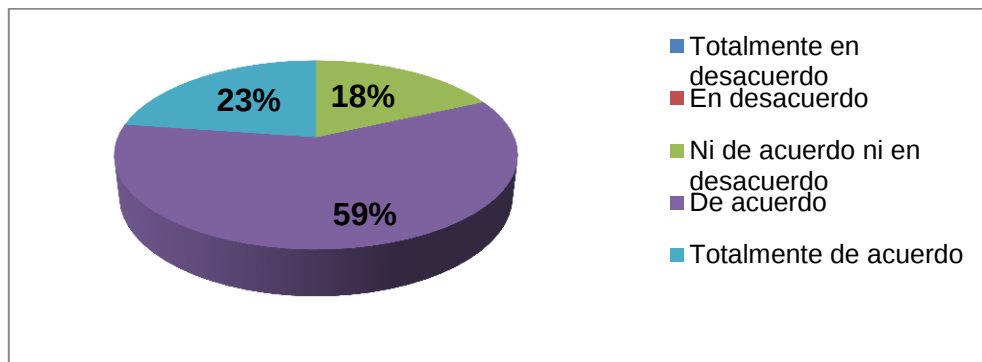
Gestión de la Comunicación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	0	9%
En Desacuerdo	0	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	55%
De acuerdo	13	18%
Totalmente de acuerdo	5	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

GRÁFICO N° 8

Gestión de la Comunicación



Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

Análisis

Las cifras arrojadas, dieron como resultado que un 59% representativo de la población, está de acuerdo en que las TIC son una herramienta eficaz en los procesos de reclutamiento y selección de personal, que incluye el manejo de información en el tiempo preciso y un mayor alcance al transmitir

datos de gran relevancia para la obtención de los resultados esperados y en el logro de los objetivos planteados en el departamento.

Indicador N° 9. Proceso de Comunicación Organizacional.

CUADRO N° 12

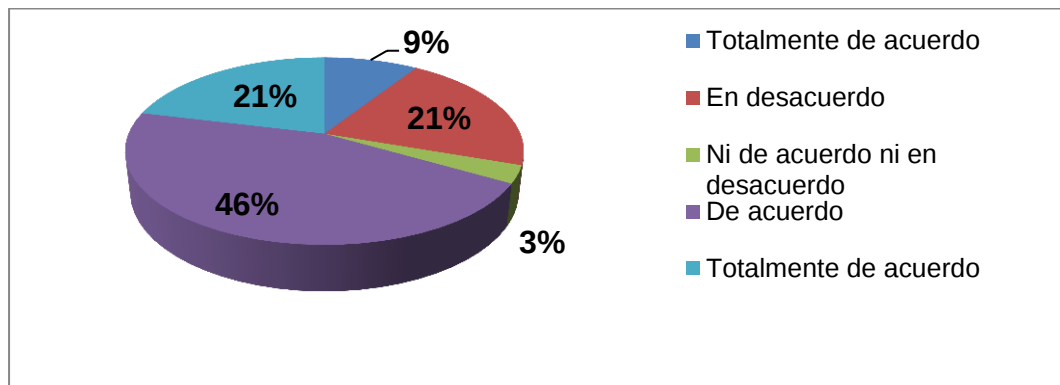
Proceso de Comunicación Organizacional

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	3	0%
En Desacuerdo	7	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	18%
De acuerdo	15	27%
Totalmente de acuerdo	7	46%
TOTAL	33	100%

Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

GRÁFICO N° 9

Proceso de Comunicación Organizacional.



Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

Análisis

Las cifras obtenidas, muestra en un 46% que los trabajadores expresaron estar de acuerdo, compartiendo la idea de que el proceso de comunicación organizacional se desarrolla con mayor efectividad al emplear las TIC, influyendo de tal forma en la estructura organizacional que los involucrados en la misma, las conciben como factor fundamental que

promueve la ejecución de procesos sólidos, bajo eficacia, y a su vez aportando avances en el departamento de reclutamiento y selección del talento humano.

Indicador N° 10. Apreciación del personal hacia las TIC

CUADRO N° 13

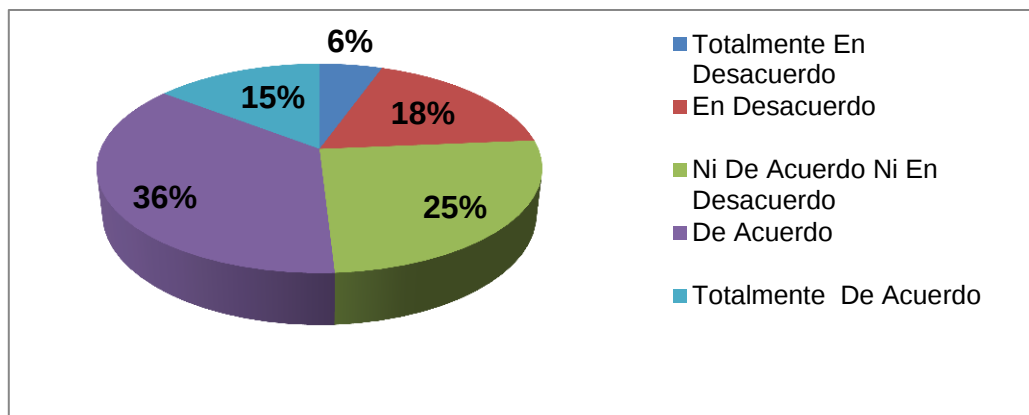
Apreciación del personal hacia las TIC

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	3	6%
En Desacuerdo	10	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	25%
De acuerdo	20	36%
Totalmente de acuerdo	8	15%
TOTAL	55	100%

Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

GRÁFICO N° 10

Apreciación del personal hacia las TIC



Fuente: Ferray, Seijas. **Año:** 2014

Análisis

Un índice significativo en un 36% de la muestra, está de acuerdo con los tipos de TIC empleadas para las gestiones de reclutamiento y selección en la organización, ya que éstas les permiten el logro de las tareas dentro del departamento, mejoran el esquema de trabajo haciéndolos más rápidos,

seguros, respaldados y a su vez hay disposición de adaptación en las modificaciones a nivel de tecnología que la organización decida realizar, con los recursos que la misma disponga o adquiera. En consecuencia se percibe la satisfacción que los trabajadores demuestran por los medios empleados en tema de tecnología de información y comunicación y el interés por hacer uso de las mismas aun cuando desconozcan el manejo de las mismas.

CONCLUSIONES

Las tecnologías de información y comunicación están involucradas en la mayoría de los ambientes en el que se desenvuelve el ser humano, partiendo desde la cotidianidad hasta llegar a situaciones o contextos específicos como el desarrollo de sus funciones en una determinada organización, siendo éstas desde un dispositivo portátil hasta un sistema operativo, permitiendo la interacción y ejecución de funciones de forma más rápida y efectiva, otorgándole a los entes que lo emplean una serie de beneficios que a su vez dependerán del conocimiento de los individuos en cuanto al manejo efectivo de éstas, lo que por el contrario podrá traer repercusiones significativas.

Dentro del contexto de estudio, el proceso de reclutamiento y selección de personal toma un alto grado de importancia dentro de las entidades de trabajo, siendo éste el filtro principal para el buen funcionamiento de las mismas, por lo cual se requiere una realización del proceso capaz de garantizar el personal calificado y requerido según las necesidades emergentes. Es por ello, que al recurrir a las tecnologías de información y comunicación (TIC) en dichos procesos, se obtendrán una serie de elementos fundamentales que promoverán el desarrollo efectivo de éste. Siendo así, indispensable una capacitación en materia de TIC y además conocer el estado actual del funcionamiento llevado a cabo en la organización y la concepción emitida por parte de los involucrados.

En este sentido, haciendo énfasis en los objetivos planteados en la investigación, se buscó darle respuesta a cada uno de ellos por medio del análisis efectuado en base a cada uno de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento seleccionado previamente, señalando a su vez, la incidencia que dichas tecnologías puedan tener en la ejecución de

funciones durante el proceso de reclutar y seleccionar personal, para lo cual se requiere tener un conocimiento claro de las TIC existentes y disponibles que se ajusten a los requerimientos del proceso y no sólo esto, sino además conocer cuáles son los aportes o desventajas que traerán consigo al emplearlas.

Es necesario resaltar, que se logró cubrir y desarrollar cada uno de los objetivos establecidos en la investigación, obteniendo como resultado general que la organización dispone y hace uso de las tecnologías de información y comunicación en el proceso de reclutamiento y selección, como también se tiene conocimiento de los beneficios que aportan, pero a su vez existe una deficiencia en cuanto a la capacitación del personal en materia de las TIC, lo que da paso a un manejo inadecuado de las mismas, por consiguiente no se está aprovechando en estándares máximos los aportes de las mismas en dicho proceso.

Para dar respuesta a los objetivos específicos de la investigación, se empleó la metodología de la siguiente manera:

Primer objetivo específico: Describir los tipos de tecnología de información y comunicación utilizadas para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en una empresa de alimentos con el fin de dar a conocer la diversidad de las mismas.

Se aplicó un instrumento a 11 profesionales de una empresa de alimentos, conformado por preguntas cerradas, obteniéndose como resultado que los mismos conocen los sistemas y herramientas digitales que ofrecen las TIC, además de disponer de dispositivos y equipos electrónicos para el ejecute de sus funciones, pero a su vez, no disponen de redes de

conexiones necesarias como el intranet y extranet para un mejor funcionamiento de las mismas.

Según lo referido, se determina como herramientas fundamentales la intranet y extranet dentro de la empresa como medios de avance en las gestiones a lo que a la gestión de personal se respecta, ya que no sólo los equipos electrónicos, o computadores agilizan dichos procesos.

Segundo Objetivo Específico: el cual consistió en establecer las ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de información y comunicación en una empresa de alimentos para su máximo aprovechamiento dentro del subsistema.

Basándose este, en indagar acerca de los beneficios, manejo de información, programas de capacitación en materia de TIC y el uso inadecuado de las mismas, obteniendo así, que se tiene en claro cuáles son las ventajas y desventajas que éstas generan, como también la falta de capacitación y formación al personal sobre las actualizaciones en TIC y la mínima importancia que se le otorga a dichos adiestramiento, lo que a su vez crea una concepción dispersa de que la falta de conocimiento incide en el buen manejo de ellas.

Tercer objetivo específico: que se fundamentó en Determinar la perspectiva de los trabajadores del departamento de reclutamiento y selección de personal en cuanto al uso de las tecnologías de información y comunicación con el propósito de conocer sus opiniones referente a las mismas.

Para cubrir este objetivo, se demostró en representación gráfica según las opiniones generadas, que los trabajadores consideran que las TIC dispuestas por la organización se ajustan para el logro de una transmisión de información en términos de tiempo adecuado, en el departamento de reclutamiento y selección de personal, además de los distintos aspectos que condicionan el funcionamiento de éstas, en donde parte de estar conformes, disposición de adaptación a las nuevas tecnologías, contar con los recursos adecuados y mejorar los resultados en base a los objetivos esperados en el departamento.

En términos generales, se consideran a las TIC como un factor determinante para el avance en el desarrollo de los procesos que redefinen de manera radical el funcionamiento por medio de la automatización de las gestiones, a través de herramientas que influyen en el procesamiento, transmisión y comunicación indispensables en toda entidad, resaltando la importancia de equipos tecnológicos que vienen a ser de gran relevancia para la sociedad actual.

RECOMENDACIONES

Partiendo de lo expuesto anteriormente, y según el propósito de la investigación que es Analizar la influencia del uso de las tecnologías de información y comunicación en los procesos de reclutamiento y selección del recurso humano en una empresa de alimentos con el propósito de conocer cómo intervienen éstas dentro de dicho proceso, se recomienda:

- ✓ A las empresas y departamentos de reclutamiento y selección, implementar conexiones de intranet y extranet para un mayor flujo de comunicación e información entre departamentos y otras entidades de interés para un mejor funcionamiento de la misma.
- ✓ Promover programas de adiestramiento y capacitación en materia del manejo de las tecnologías de información y comunicación.
- ✓ A los profesionales, tomar iniciativa de actualizarse en cuanto a las diversas tecnologías de información y comunicación existentes y aplicables en las gestiones de reclutamiento y selección, para así obtener efectividad en sus tareas.
- ✓ A las organizaciones, invertir en la instalación de talleres formativos, espacios y equipos adecuados para el desarrollo del personal y el alcance de la información y procesamiento de datos.
- ✓ A los departamentos de recursos humanos y reclutamiento y selección, fomentar el uso de páginas web para reclutar el personal necesario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Pigors, Paul; Myers, Charles A. (1961) **Conceptos generales sobre gestión de personal y humanos**. Artículo en línea. Disponible: <http://gestiondepersonal-dued.blogspot.com/2011/05/conceptos-generales-sobre-gestion-de.html>. Consulta: 2013, Mayo 17
- Castell, M. (1999). **La Era de la información: Economía, Sociedad y Cultura**. Volumen I, II y III. La Sociedad Red. España: Siglo XXI.
- Escape, Stephan (2008) **La tecnología transforma la gestión de RRHH**. Artículo en línea. Disponible: <http://www.equiposytalento.com/tribunas/hr-access/la-tecnologia-transforma-la-gestion-de-rrhh>. Consulta: 2013, Mayo 19
- Monsalves, Jorge. (2009). **La Gestión de Personas y el Éxito Empresarial**. Artículo en Línea.
- Disponible: <http://www.altodesarrollo.cl/Inteligencia%20Laboral%20-%20Universidad%20Diego%20Portales.pdf>. Consulta: 2013, Mayo 22.
- Cobián del R., Eduardo. (2000). **La importancia de la innovación organizativa para la obtención de beneficios derivados de la introducción de las tecnologías de la información**. España.
- Morell Blanch, Antonio. (1999). **El reclutamiento de personal en la nueva sociedad informacional**. Artículo en línea. Disponible: <http://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/41503/02102862n59p173.pdf?sequence=1>. Consulta: 2013, Junio 16.
- Mora R., Gabriel J. (2000). **Internet: herramienta de apoyo en los procesos de reclutamiento de personal en las empresas de telefonía**

celular. Tesis en línea. Disponible:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN8926.pdf>.
Consulta: 2013, Junio 27.

Fermín, M. (2012). **Marco Metodológico**. Artículo en línea. Disponible:
[http://www.buenastareas.com/ensayos/Marco-](http://www.buenastareas.com/ensayos/Marco-Metodologico/4350253.html)
[Metodologico/4350253.html](http://www.buenastareas.com/ensayos/Marco-Metodologico/4350253.html). Consulta: 2013, Julio 12.

Arias, F. (1997). **Metodología de la Investigación**. Editores Mc Graw Hill
Interamericana. México

Balestrini, M. (1997). **Como se elabora el Proyecto de Investigación**.
Consultores Asociados.

Castejón, O. (1995). **Educación Tecnología y Cibernética**. Valencia.
Ediciones Codecih.

Castell, M. (2002). **La Era de la información: Economía, Sociedad y
Cultura**. Volumen I, II y III. La Sociedad Red. España: Siglo XXI.

Chiavenato, I (2001) **Administración de Recursos Humanos**. Quinta
Edición Colombia.

Chiavenato, I. (2007). **Administración de Recursos Humanos**. Octava
Edición. México.

Correa, A. (2009). **Modelo de control de gestión basado en el cuadro de
mando integral para la empresa representaciones caribbean cool.ca**.
Artículo en línea. Disponible:
<http://www.oocities.org/es/alejandrorcorreay/sem/capitulo3.htm>. Consulta:
2014, Enero 15.

Dugarte, A. (2009). **Diseño metodológico**. Artículo en línea. Disponible: <http://www.oocities.org/es/annadugarte/seminario/metodología.htm>.

Consulta: 2014, Enero 16.

Anderson, P. (2007). **Entienda la web 2.0 y sus principales servicios**. Artículo en línea. Disponible: <http://www.eduteka.org/web20intro.php>

Delgado de Smith, Y. (2013). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas**. Universidad de Carabobo. Valencia, estado Carabobo.

Flores M., Onate S., Turmero G. (2010). **Uso de las Tecnologías de información y comunicación (TICS) en el ejercicio de las relaciones industriales dentro del sector privado en empresas de servicios y consumo masivo. Trabajo de grado para optar al título de licenciad en relaciones industriales**. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Nicolaz E, Vispo K (2008) **Impacto de las Tecnologías de Información en el logro de las ventajas competitivas de las pequeña y mediana industria del sector servicio en el municipio san diego afiliadas a Capemiac**. Trabajo de grado para optar al título de licenciados en administración comercial. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Bayarres M, Buitriago K. (2012). **Funcionamiento de los equipos de alto desempeño a través del uso de las tecnologías de información y comunicación (TICS) del departamento de reclutamiento y selección de una empresa manufacturera del estado Carabobo**. Trabajo de grado para optar al título de licenciada en relaciones industriales, Universidad de Carabobo. Venezuela.

Andrade, A., Gasparini, V. (2012). **Uso de la tecnología de información y comunicación (TIC'S) en el proceso de reclutamiento por parte del**

departamento de recursos humanos, en una empresa de servicios.

Trabajo de grado para optar al título de licenciados en relaciones industriales, Universidad de Carabobo, Venezuela.

Chirinos de S, N. (2009). **Guía-texto para la selección de personal.** Universidad de Carabobo. Valencia, estado Carabobo.

Rojas, J. (2005). **Desarrollo tecnológico.** Artículo en Línea. Disponible: <http://www.redalyc.org/articuloBasic.oa?id=66273416>. Consulta: 2014, Mayo: 21.

Castells, P.(2003). **Tecnología en innovación en la empresa.** Libro en línea. Disponible en: <http://books.google.co.ve/books?id=vFZsgeizTO8C&printsec=frontcover&dq=tecnolog%C3%ADa&hl=es-419&sa=X&ei=GE1-U8ffOanksASauoEo&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q=tecnolog%C3%ADa&f=false>. Consulta: 2014, Junio 31

Sánchez, J. (2012). **La Tecnología.** Libro en línea. Disponible en: <http://books.google.co.ve/books?id=0Ucck9bD5gsC&printsec=frontcover&dq=tecnolog%C3%ADa&hl=es-419&sa=X&ei=GE1-U8ffOanksASauoEo&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=tecnolog%C3%ADa&f=false>. Consulta: 2014, Junio 21.

Suárez, R. (2006). **Tecnologías de la información y la comunicación.** Libro en línea. Disponible en: <http://books.google.co.ve/books?id=oPRegn3QhpgC&printsec=frontcover&dq=tecnolog%C3%ADa+DE+LA+INFORMACI%C3%93N+Y+COMUNICACI%C3%93N&hl=es-419&sa=X&ei=61F-U5XYEfLhsATT8oGICg&ved=0CDEQ6AEwAA#v=onepage&q=tecnolog>

%C3%ADa%20DE%20LA%20INFORMACI%C3%93N%20Y%20COMUN
ICACI%C3%93N&f=false. Consulta: 2014, Abril 24

Moquillansky, G. (2005). **La importancia de la tecnología de la información y la comunicación para las industrias de recursos naturales**. Libro en línea. Disponible en:
<http://books.google.co.ve/books?id=oPRegn3QhpgC&printsec=frontcover&dq=tecnolog%C3%ADa+DE+LA+INFORMACI%C3%93N+Y+COMUNICACI%C3%93N&hl=es-419&sa=X&ei=61F-U5XYEfLhsATT8oGICg&ved=0CDEQ6AEwAA#v=onepage&q=tecnolog%C3%ADa%20DE%20LA%20INFORMACI%C3%93N%20Y%20COMUNICACI%C3%93N&f=false>. Consulta: 2014, Junio 22.

López, H. (2007). **Las tecnologías de la información y las comunicaciones en la competitividad de quito**. Libro en línea. Disponible en: <http://books.google.co.ve/books?id=BLLA-jx6GMgC&pg=PA13&dq=tecnolog%C3%ADa+DE+LA+INFORMACI%C3%93N+Y+COMUNICACI%C3%93N+en+las+empresas&hl=es-419&sa=X&ei=KI9-U-6oF7GysAS1mIHgAw&ved=0CFUQ6AEwBg#v=onepage&q=tecnolog%C3%ADa%20DE%20LA%20INFORMACI%C3%93N%20Y%20COMUNICACI%C3%93N%20en%20las%20empresas&f=false>. Consulta: 2014, Junio 13.

Rodríguez, A. (2007). **Iniciación a la red internet**. Libro en línea. Disponible en:
<http://books.google.co.ve/books?id=LqOrFcXk0QAC&printsec=frontcover&dq=internet&hl=es-419&sa=X&ei=P29-UyeEoqvsATnk4HwCA&ved=0CGAQ6AEwCQ#v=onepage&q=internet&f=false>. Consulta: 2014, Junio 25.

Rico, C (2001). **Intranet ilustrada usos e impactos organizacionales de internet en las empresas**. Libro en línea. Disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=IKZjZmSmXjAC&printsec=frontcover&dq=intranet&hl=es-419&sa=X&ei=RnJ-U_aUBoXIsATHoYKYCA&sqi=2&ved=0CDUQ6AEwAA#v=onepage&q=intranet&f=false. Consulta: 2014, Abril 20.

Gutiérrez, L (2012) **Características y objetivos de las TIC**. Artículo en línea. Disponible en: http://tecnologiasdeinfiorunesr.blogspot.com/p/caracteristicas-y-objetivos-de-las-tic_26.html. Consulta: 2013, Noviembre 16.

Rodríguez, I (2012). **Marco metodológico**. Artículo en línea. Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Marco-Metodologico/4350253.html>. Consulta: 2014, Junio 17.

Montiel, N (2008). **Tecnologías de información y comunicación para las organizaciones del siglo XXI**. Artículo en línea. Disponible en: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/545/1317>. Consulta: 2014, junio 22

Lledó, G (2009). **Desventajas de las TICS**. Artículo en línea. Disponible en: <http://blogs.ua.es/gonzalo/2009/06/12/desventajas-de-las-tics/>. Consulta: 2014, junio 12.

Galán, M (2014). **Metodología de la investigación**. Artículo en línea. Disponible en: http://manuelgalan.blogspot.com/2012_08_26_archive.html. Consulta: 2014, Junio 12.

Soto, C (2009). **Marco metodológico**. Artículo en línea. Disponible en: http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec29/articulos_n29_pdf/5Eduotec-E_Ferro-Martinez-Otero_n29.pdf. Consulta: 2014, Junio 30.

Castelló, A. (2010). **Estrategias empresariales en la web 2.0. Las redes sociales online**. Libro en línea. Disponible en: <http://books.google.co.ve/books?id=AboiQRDrB4QC&pg=PA17&dq=caracter%C3%ADsticas+de+la+web+2.0&hl=es-419&sa=X&ei=0e2xU-mMKpOIsQTNyYGgDQ&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20web%202.0&f=false>. Consulta: 2014, Junio 30.

Aponte, J (2006). **Administración de personal: un enfoque hacia la calidad**. Libro en línea. Disponible en: http://books.google.co.ve/books/about/ADMINISTRACION_DE_PERSONAL_UN_ENFOQUE_HA.html?id=1aXmDqJpEc8C. Consulta: 2014, Mayo 3.

Jiménez, D (2011). **Manual de recursos humanos**. Libro en línea. Disponible en:

http://books.google.co.ve/books?id=-N9eHIV9Mg4C&dq=Daniel+patricio+jimenez+2011+Las+fuentes+de+reclutamiento+externa&hl=es&source=gbs_navlinks_s. Consulta: 2014, Marzo 16.

López, M (1999). **La selección de personal: guía práctica para directivos y mandos de las empresas**. Libro en línea. Disponible en:

<http://books.google.co.ve/books?id=JEMaDyZKTWcC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Mar%C3%ADa+Jos%C3%A9+Nebot+L%C3%B3pez%22>

&hl=es&sa=X&ei=1QC2U5GflerIsATt4IKwCA&ved=0CBkQ6AEwAA#v=onepage&q&f=. Consulta: 2014, Mayo 3.

Dessler, G (2001). **Administración de personal**. Libro en línea. Disponible en: <http://books.google.co.ve/books?id=00dKezzNE-AC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>. Consulta: 2014. Mayo 26.

Mondy, R (2005). **Administración de recursos humanos**. Libro en línea. Disponible en: [http://books.google.co.ve/books?id=UkWAvHmBswC&printsec=frontcover&dq=Gary+dessler+\(2001\)+El+reclutamiento+de+empleados+para+la+tecnolog%C3%ADa&hl=es&sa=X&ei=PgG2U6C6M6bfsATszoD4Aw&ved=0CB8Q6AEwAQ#v=onepage&q&f=false](http://books.google.co.ve/books?id=UkWAvHmBswC&printsec=frontcover&dq=Gary+dessler+(2001)+El+reclutamiento+de+empleados+para+la+tecnolog%C3%ADa&hl=es&sa=X&ei=PgG2U6C6M6bfsATszoD4Aw&ved=0CB8Q6AEwAQ#v=onepage&q&f=false). Consulta: 2014, Mayo 15.

Ibáñez, P, García, G. (2009). **Informática/computer science**. Libro en línea. Disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=R0e_pPaxhdEC&pg=PA22&dq=En+esta+%C3%A9poca+de+la+informaci%C3%B3n+se+hace+++Indispensable+el+conocimiento+sobre+las+tecnolog%C3%ADas&hl=es&sa=X&ei=PQS2U8DYJInjsAT9-YGYBg&ved=0CBkQ6AEwAA#v=onepage&q=En%20esta%20%C3%A9poca%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20se%20hace%20%20%20Indispensable%20el%20conocimiento%20sobre%20las%20tecnolog%C3%ADas&f=false. Consulta: 2014, Junio 10.

Canales, M (2006). **Metodologías de la investigación social**. Libro en línea. Disponible en: <http://books.google.co.ve/books?id=rOwS3Rj29bQC&pg=PA112&dq=juicio+de+expertos+metodologia&hl=es&sa=X&ei=wke0U9uQCbSxsQSS14G>

oDQ&ved=0CCcQ6AEwAg#v=onepage&q=juicio%20de%20expertos%20metodologia&f=false. Consulta: 2014, Junio 28.

García, A, Ovejero A. (1999). **Retroalimentación laboral**. Libro en línea. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/162.pdf>. Consulta: 2014, Julio 1.

West, R y Turner, L (2005). **Teoría de la comunicación. Análisis y aplicación**. Editorial Mc Graw Hill. Madrid. Pág. (263-270)

ANEXOS

ANEXO A
EL INSTRUMENTO



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



Estimado profesional:

El cuestionario que se le hace entrega tiene por objeto principal indagar sobre la Influencia de las Tecnologías de Información y Comunicación en adelante (TIC), las cuales se definen como “la ciencia que estudia las técnicas y procesos automatizados que actúan sobre los datos y la información y a su vez permitiendo el envío y la recepción de información a distancia”, en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, con el fin de determinar la intervención de éstas en dicho proceso.

Los resultados obtenidos por medio del mismo, serán empleados con fines de dar soporte a la investigación científica para la elaboración de un Trabajo de Grado para optar por el título a Licenciados en Relaciones Industriales, por tal motivo, guardan confidencialidad.

Agradecemos su disposición y colaboración ya que son de gran avance para el desarrollo de la investigación en curso.

Atentamente,

Los Autores

I PARTE

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente los ítems a continuación y marque con una (x) el espacio que corresponda según su respuesta a dicha interrogante.

T.E.D: Totalmente en desacuerdo; **E.D:** En desacuerdo; **N.D.A, N.E.D:** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; **D.A:** De acuerdo; **T.D.A:** Totalmente de Acuerdo.

Objetivo: Describir los tipos de tecnologías de información utilizadas para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en las organizaciones.

Nº ÍTEMS	PREGUNTA	T.E.D	E.D	N.D.A, N.E.D	D.A	T.D.A
1.	La organización hace uso de sistemas operativos para sus gestiones					
2.	La organización dispone de un servicio de red que facilite la difusión de documentos.					
3.	La organización recurre a medios interactivos para publicar avisos de empleo.					
4.	Los avisos de empleo publicados de forma digital reducen los costos en el proceso de reclutamiento					
5.	Resulta indispensable el uso del computador en el proceso de reclutamiento y selección					
6.	El medio de impresión en el departamento de reclutamiento y selección brinda efectividad.					
7.	Los modem son indispensables para las conexiones a internet					

8.	Se emplea la difusión de documentos a través de una transmisión telefónica por parte de los candidatos en el proceso de reclutamiento y selección de personal.					
9.	La organización dispone de conexiones inalámbricas actualizadas.					
10.	Se utilizan herramientas audiovisuales en el proceso de reclutamiento y selección.					
11.	La organización dispone de páginas web para la publicación de información.					
12.	La organización emplea redes internas para compartir información dentro de los diversos departamentos.					
13.	La organización dispone de una red de conexión con otras entidades de trabajo para el manejo de información.					

II PARTE

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente los ítems a continuación y marque con una (x) el espacio que corresponda según su respuesta a dicha interrogante.

T.E.D: Totalmente en desacuerdo; **E.D:** En desacuerdo; **N.D.A, N.E.D:** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; **D.A:** De acuerdo; **T.D.A:** Totalmente de Acuerdo.

Objetivo: Establecer las ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de la información en procesos de reclutamiento selección del talento humano en las organizaciones.

Nº ÍTEMS	PREGUNTA	T.E.D	E.D	N.D.A, N.E.D	D.A	T.D.A
1.	Las tecnologías de información mejoran los estatus de los procesos Reclutamiento y Selección de Personal.					
2.	El manejo de la información a través de las TIC aporta seguridad en los datos.					
3.	Las TIC generan sincronización exacta entre las actividades del departamento					
4.	Las actividades del departamento se encuentran sistematizadas por el uso de las TIC.					
5.	La comunicación entre departamentos mejora con el uso de las TIC.					
6.	TIC facilitan el desarrollo del clima organizacional					
7.	Son suficientemente las áreas destinadas para las TIC.					
8.	Existe un ambiente óptimo para el uso de las TIC.					

9.	Las TIC son accesibles para la organización.					
10.	Las TIC afectan la confidencialidad de la información					
11.	La implementación de TIC reduce la interacción personal					
12.	La simplificación de los procesos a través de las TIC genera la reducción de personal.					
13.	La veracidad de los datos puede ser perjudicada por el uso de las TIC.					

III PARTE

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente los ítems a continuación y marque con una (x) el espacio que corresponda según su respuesta a dicha interrogante.

T.E.D: Totalmente en desacuerdo; **E.D:** En desacuerdo; **N.D.A, N.E.D:** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; **D.A:** De acuerdo; **T.D.A:** Totalmente de Acuerdo.

Objetivo: Determinar la perspectiva de los trabajadores del departamento de reclutamiento y selección en cuanto al uso de las tecnologías de información y comunicación.

Nº ÍTEMS	PREGUNTA	T.E.D	E.D	N.D.A, N.E.D	D.A	T.D.A
1.	La comunicación por medio de las TIC en el departamento resulta oportuna.					
2.	Las TIC empleadas permiten la transmisión efectiva de información en la organización.					
3.	La organización dispone de un departamento de apoyo para el buen funcionamiento de las TIC en el proceso de Reclutamiento y selección de personal.					
4.	La comunicación entre los departamentos es fluida					
5.	La organización concibe a las TIC como elemento fundamental para el proceso de comunicación.					
6.	Los trabajadores del departamento están satisfechos con las TIC usadas en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal					

7.	Las actividades del departamento se realizan correctamente al hacer uso de las TIC.					
8.	El personal muestra interés en las innovaciones tecnológicas que implanta la organización.					
9.	La organización cuenta con TIC suficientes y actualizadas					
10.	Las TIC aumentan los niveles de efectividad de los trabajadores en sus labores diarias.					

ANEXO B
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



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



MARACAY, JUNIO DEL 2014

JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Marylin Barrera de Capriles titular de la cedula de identidad N° V-7707810, Profesor activo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, adscrito a la Cátedra Org. y Dir. de Emp., hago constar por medio de la presente que el instrumento elaborado para el Trabajo de Grado **INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS.** por los bachilleres: Ferray Thaibely C.I: 20.590.501, Seijas José C.I. 19.364.085 fue revisado en forma exhaustiva por lo cual doy fe que dicho instrumento es válido ya que, a través de su aplicación, es posible alcanzar los objetivos planteado en la investigación.

Atentamente



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



MARACAY, JUNIO DEL 2014

JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Annelin Díaz, titular de la cedula de identidad N° 9436391, Profesor activo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, adscrito a la Cátedra _____, hago constar por medio de la presente que el instrumento elaborado para el Trabajo de Grado **INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS**, por los bachilleres: Ferray Thaibely C.I: 20.590.501, Seijas José C.I. 19.364.085 fue revisado en forma exhaustiva por lo cual doy fe que dicho instrumento es válido ya que, a través de su aplicación, es posible alcanzar los objetivos planteado en la investigación.

Atentamente