

Implementación de un método de reclutamiento masivo a través de las redes sociales dentro de
Adecco Group seccional Bucaramanga

Silvia Vanessa Diaz Parrales

Id. 000270912

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Humanas
Bucaramanga
2019

Implementación de un método de reclutamiento masivo a través de las redes sociales dentro de ii
Adecco Group seccional Bucaramanga

Silvia Vanessa Díaz Parrales

Id. 000270912

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de:

PSICÓLOGA

Director del Proyecto

Diana Lyzeth Carreño Arango

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ciencias Humanas

Bucaramanga

2019

Copyright © 2019 por Silvia Vanessa Díaz Parrales. Todos los derechos reservados.

Agradecimientos

iv

Agradezco la colaboración, disposición, entrega y enseñanza que me brindó mi jefe inmediato Magda Peñaloza; en ella encontré el apoyo necesario para avanzar en mi proyecto de pasantía, así como el amor al servicio y el nivel de profesionalismo que se debe practicar. Así mismo, agradezco a Adecco por brindarme la posibilidad de aprender de sus procesos y desarrollar mi rol como psicóloga en sus instalaciones. Por último, agradezco la entrega y acompañamiento generado por mi supervisora Diana Lyzeth Carreño , quien estuvo presente en cada paso de este proceso de formación profesional .

Tabla de Contenidos

v

Introducción	2
Capítulo 1 Generalidades de la Empresa	4
Capítulo 2 Diagnóstico de la Empresa.....	6
Capítulo 3 Antecedentes	7
Capítulo 4 Justificación.....	10
Capítulo 5 Objetivos	12
Capítulo 6 Marco Teórico.....	13
Capítulo 7 Metodología	19
Capítulo 8 Resultados y Discusión	26
Capítulo 9 Conclusiones y Recomendaciones	32
Lista de Referencias	34
Anexos	40

Figura 1. Distribución de los seguidores en la FanPage en función del mes	27
Figura 2. Distribución del número de plantillas publicadas en la Fanpage en función del mes ...	28
Figura 3. Distribución del número de personas alcanzadas en la Fanpage en función del mes...	29
Figura 4. Distribución del número de Me gustas en la Fanpage en función del mes	29
Figura 5. Distribución de las actividades de apoyo en la pasantía dentro de Adecco Group seccional Bucaramanga	30

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Implementación de un método de reclutamiento masivo a través de las redes sociales dentro de Adecco Group seccional Bucaramanga

AUTOR(ES): Silvia Vanessa Diaz Parrales

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): Diana Lyzeth Carreño

RESUMEN

Dentro de los procesos fundamentales realizados en una organización se encuentra el reclutamiento y la selección de personal, ya que son recursos que le permiten competir a las organizaciones de forma efectiva. El objetivo principal del reclutamiento se convierte en la atracción del mayor número de candidatos interesados en el puesto, pues de ello dependerá el éxito de la selección del capital humano; debido a esto las organizaciones han adoptado diferentes estrategias de reclutamiento a medida que avanza el tiempo y la tecnología. Actualmente el uso de las redes sociales como herramienta de comunicación se ha incrementado, revelándose como una oportunidad para las organizaciones de implementarlas, ya que poseen la capacidad de relacionarse de forma directa con los públicos. Al ser Adecco una multinacional dedicada al área de recurso humano, su actividad organizacional se centra en el reclutamiento y selección de personal en todas sus sucursales; sin embargo, en la ciudad de Bucaramanga, debido a los cambios estructurales y la masividad que se está presentando últimamente en sus procesos se hace necesario un ajuste en los métodos de reclutamiento que elimine todas las barreras geográficas y de tiempo, reduciendo costos, y alcanzando un público amplio y joven. Así pues, este trabajo se enfoca en el diseño e implementación de las redes sociales como método de reclutamiento masivo, cuyos resultados indicaron una óptima incorporación de la empresa en la red social Facebook a través de la creación de la fan page.

PALABRAS CLAVE:

Adecco seccional Bucaramanga, Reclutamiento, Selección de personal, Redes sociales

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Implementation of a mass recruitment method through social networks within Adecco Group section Bucaramanga

AUTHOR(S): Silvia Vanessa Díaz Parrales

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: Diana Lyzeth Carreño

ABSTRACT

Within the fundamental processes in an organization is the recruitment and selection of staff, since they are resources that allow organizations to compete effectively. The main objective of the recruitment becomes the attraction of greater number of candidates interested in the position, as this will depend on the success of the selection of human capital; because of this, organizations have adopted different recruitment strategies as time and technology advances. Currently the use of social networks as a tool of communication has increased, revealing themselves as an opportunity for organizations to implement them, since they have the ability to interact directly with the public. When Adecco a multinational dedicated to the area of human resources, organizational activity focuses on the recruitment and selection of personnel in all its branches; However, in the city of Bucaramanga, due to structural changes and the massiveness that is appearing lately in its processes is necessary an adjustment in the methods of recruitment that will eliminate all geographical barriers and time, reducing costs, and reaching a broad and young audience. Thus, this work focuses on the design and implementation of social networks as a method of mass recruitment, whose results indicated an optimal incorporation of the company in the Facebook social network through the creation of fan page.

KEYWORDS:

Adecco section Bucaramanga, Recruitment, Selection of staff, Social networks

Vivimos en una sociedad inmersa en los beneficios que poseen las redes sociales, tales como la comunicación, la diversión, el entretenimiento y la facilidad de acceder a todo tipo de información en cualquier lugar del mundo; esto ha abierto una puerta de posibilidades en el mundo del mercadeo, no solo de objetos si no de servicio, como aquellos que puede brindar y promocionar una empresa de recursos humanos, entre los cuales se encuentran las ofertas de empleo.

Teniendo en cuenta lo descrito, en este proyecto se podrá evidenciar la creación e implementación de las redes sociales, con el objetivo de brindar mayor apoyo al reclutamiento masivo de personal para las vacantes vigentes dentro de Adecco Bucaramanga, así como aumentar su reconocimiento en la ciudad. Esta estrategia cobra vida a través de la creación de fan pages en Facebook, una de las herramientas con mayor número de usuarios inscritos.

Generalidades de la Empresa

Adecco es una organización especializada en asesorar empresas líderes ofreciendo soluciones integrales en servicio temporal, selección de personal y consultoría de Gestión del Talento Humano (GTH). Actualmente, es líder mundial en la GTH con presencia en más de 60 países y más de 5000 oficinas, 32,000 colaboradores, conectando 700,000 personas y 100,000 clientes a nivel mundial cada día. En Colombia, Adecco cuenta con 36 sucursales ubicadas en 11 ciudades, contando con 725 colaboradores que dan servicio a más de 1500 empresas nacionales y multinacionales, entre ellas se encuentra la sucursal de Bucaramanga ubicada en la Carrera 27 # 36-14 oficina 501.

Adecco nace en 1996 de la unión de dos grandes compañías, Adia S.A. fundada en Suiza en 1857 por Henri Lavanchy, y Ecco fundada por Philippe Foriel-Destezet en Lyon en 1954; es así como Adia y Ecco forman ADECCO. Dentro de sus valores corporativos se encuentra el espíritu de equipo, la orientación al cliente, el emprendimiento, la responsabilidad, y la pasión, la cual guía todas las actividades desempeñadas por los trabajadores de esta compañía (Adecco Group. 2018).

Como líder en soluciones integrales de recursos humanos, tiene como misión suplir las necesidades del mercado relacionadas con el recurso humano; así mismo, su visión va dirigida a inspirar individuos y organizaciones para trabajar de forma más eficaz y eficiente y crear una mayor elección en el ámbito de trabajo para el beneficio de todos los interesados. Para finalizar, esta compañía presenta un amplio portafolio de servicios para brindar a sus clientes, entre los

cuales se encuentran servicios de consultoría, selección de personal, temporalidad, outsourcing y⁵ formación; dentro del área de selección de personal existen dos áreas específicas, el servicio de Permanent Placement, el cual es dirigido en la sucursal de Bucaramanga por la Consultora de selección Magda Peñaloza, y el servicio de Temporal Placement, dirigido por la Consultora de selección Daniela Ortega; estas áreas están encargadas de la obtención del mejor talento humano para las empresas clientes de Adecco.

Diagnóstico de la Empresa

La pasantía se desenvuelve en el área de selección del personal como apoyo al servicio de Permanent Placement y Temporal Placement, pues en ellos recae la carga y responsabilidad con respecto al reclutamiento y selección del personal idóneo para los cargos que requieren los clientes de Adecco seccional Bucaramanga. Es por ello que esta empresa posee diversas herramientas de reclutamiento; sin embargo, la principal era la plataforma de Computrabajo, esta le permitía a cada consultora de selección publicar de forma ilimitada las vacantes necesarias; así mismo, permitía ingresar a esta plataforma sin restricciones.

Poco después de dar inicio a la pasantía, esta herramienta fue limitada en su gran mayoría, ya que su valor anual aumento 3 veces en comparación al año anterior, por lo cual solo se permiten 2 publicaciones en la plataforma de Computrabajo por consultora de selección que haya en cada sucursal de la región noroccidente de Colombia, esto ha causado graves consecuencias en la obtención de candidatos para las vacantes, debido a que Computrabajo es la plataforma más reconocida en los medios de reclutamiento y selección de personal, y además, la más conocida por la comunidad pública. Considerando lo anterior y teniendo en cuenta el retraso en la entrega de candidatos a los clientes de la sucursal como resultado negativo por la falta de acceso rápido a las personas por medio de Computrabajo, se hace necesario una transición a nuevos métodos de reclutamiento que generen mejor economía y la misma eficacia.

Antecedentes

A medida que ha avanzado el tiempo, las empresas se han enfocado cada vez más en su personal de trabajo, pues han descubierto que el éxito proviene del capital humano que poseen, el cual debe ser competente y de alta calidad; es aquí donde cobra importancia el proceso de reclutamiento y selección de personal, ya que inicia con la necesidad que se tiene de ocupar una vacante y encontrar para ella el personal idóneo.

El reclutamiento ha cobrado diferentes formas a través del tiempo, pues este se adapta a las necesidades del momento y se va modificando con el objetivo de obtener resultados; anteriormente se implementaban fuentes de reclutamiento como: los medios de imprenta, las publicaciones en periódicos, revistas, repartición de volantes o promociones por radio. Es interesante ver como se impulsa en la actualidad, el uso de las nuevas tecnologías, como las redes sociales, para agilizar los procesos que se generan dentro de una organización (Lievano, Rodriguez, & Zorro, 2011), pues Méndez y García (2009) exponen que las personas tienen la necesidad de encontrar un empleo, y cada vez menos utilizan los medios tradicionales; de hecho prevén que en un futuro dejen de hacerlo; incluso en una encuesta que ejecuto la Society for Human Resources en el Management Career Journal (como se cito en Díaz, 2009, p.11), 80% de los profesionales en recursos humanos colocan anuncios en internet para encontrar candidatos, y el 96% de los solicitantes lo usan para encontrar empleos.

Hernandez, Liquidano, y Silva (2014) llevaron a cabo un estudio con 5 empresas que implementaban las redes sociales en sus métodos de reclutamiento y lograron identificar que el

100 % de los participantes formaban parte de Facebook y LinkedIn; el 60% de ellos manifiestan⁸ utilizar la red Facebook en el proceso de reclutamiento; el 80% de ellos coincidieron en utilizar Facebook para reclutar candidatos del área administrativa, supervisores, mandos medios y ventas y el 100% de los participantes utilizaban la mayoría de las veces la red Facebook para ampliar la zona geográfica de reclutamiento; así mismo el 100%, coinciden que utilizar Facebook en el proceso de reclutamiento y selección de talento humano es más útil que respecto a volantes y anuncios, y el 60% coincide en que esta red social es más útil que el periódico, radio, tv, bolsa interna de trabajo y bolsas externas públicas y privadas.

Así mismo, Lievano, Rodriguez, y Zorro (2011), entrevistaron a 5 empresas de servicios temporales de la ciudad de Bogotá, identificando que, para un adecuado proceso de administración de personal en misión y temporales, es preciso hacer uso de nuevas herramientas como lo son las redes sociales, pues el 100% de los participantes admitieron que la red social Facebook es la más popular y utilizada en la ciudad de Bogotá. Igualmente, un estudio reciente realizado a las empresas del Ibex 35 muestra también que casi el 75% de las empresas cuentan con presencia en Facebook indicando que hay un crecimiento importante en la presencia de las empresas en esta red social en los últimos años (Estudio de Comunicación, 2017, como se citó en Zeler, 2017).

Por otra parte, Mababu, (2016) realizó una investigación en España con 416 participantes profesionales en recursos humanos. En sus resultados se logró evidenciar que el 30% usan las redes sociales en el departamento de recursos humanos por la mejora del proceso de captación, selección y gestión del talento, el 39% afirmo usar las redes sociales para dar a conocer la imagen y reforzar su reputación corporativa de su empresa; así mismo, el 40% s participantes afirman que LinkedIn

es la red social que más utilizan para encontrar y contactar con los potenciales candidatos que⁹ podrían interesar la empresa, seguido de Facebook con un 16%; además, la mayoría de los participantes (91%) consideraron que las redes sociales son importantes para encontrar e identificar los buscadores de empleo o posible candidatos interesados.

Podemos observar a través de lo descrito anteriormente, como ha sido el avance de estas herramientas digitales y el auge que han alcanzado como métodos alternativos no solo en la comunicación de información, si no en las organizaciones, lo cual nos lleva a establecer las redes sociales como una opción favorable en el proceso de reclutamiento.

Capítulo 4

Justificación

Actualmente las redes sociales se han vuelto parte fundamental en nuestro diario vivir, según Del campo, (2019) en el mundo hay más de 3.000 millones de usuarios que se conectan a diario a las redes sociales, es decir un 42% de la población mundial; solo en Colombia 31 millones de personas tienen acceso a internet actualmente, lo que equivale a un 63% de la población (Increta Colombia, 2018); así mismo, Arias, (2018) menciona que en Colombia hay 29 millones de usuarios activos en redes sociales en edades entre 25 y 44 años, lo cual nos indica que las redes sociales pasaron de ser una simple opción de comunicación a un medio de comercio en aumento, ya que el 59% de los usuarios de Internet ingresan desde sus dispositivos móviles, lo que hace más exequible la información (Increta Colombia, 2018). Facebook se presenta entre las redes sociales como la más popular, pues según datos del Global Web Index 2016 y Digital in 2017, es la red social con la mayor cantidad de usuarios activos a nivel global, de los cuales más de la mitad utiliza sus servicios al menos una vez al día (Kemp, 2017; Zeler 2017; Mander, 2016).

Estas estadísticas son de gran interés en especial para las empresas que pueden hacer uso de estas herramientas para promocionar sus marcas y servicios, por ello es que según datos de Increta Colombia (2018) el 68% de las empresas colombianas se conecta a Internet con el fin de dar a conocer sus servicios, demostrando ser las redes sociales un elemento fundamental en la estrategia del negocio en el que nos vinculemos. Es así como se plantea un proyecto dirigido a implementar estas estrategias en Adecco seccional Bucaramanga iniciando con el diseño de una fan page a través de Facebook, considerando que su servicio más importante es el brindar capital

humano idóneo a las diferentes organizaciones de la región noroccidente de Colombia. En este¹¹ sentido, sus resultados van dirigidos a suplir la necesidad de un medio que genere ingresos de candidatos de forma masiva debido a la cantidad de procesos llevados a cabo en Adecco sucursal Bucaramanga y a la reducción de recursos de reclutamiento que se ha presentado últimamente.

Parte de su valor teórico está en aportar conocimiento sobre la implementación de redes sociales en el proceso de selección de persona, así como desarrollar una propuesta sobre otra opción de reclutamiento y aproximación a los candidatos, dejando abierta la puerta para futuros estudios en donde se permita continuar con la implementación de esta herramienta. Del mismo modo, esta propuesta permite reestructurar las estrategias de reclutamiento implementadas que generan un valor extra a la organización, generando así una vía alternativa de contacto más acorde a las necesidades actuales de la empresa y herramientas del mundo moderno, que permita la identificación de los candidatos para lograr un capital humano de alta calidad.

Objetivos

- ***Objetivo general:***

Diseñar un método de reclutamiento a través de las redes sociales para Adecco Group seccional Bucaramanga.

- ***Objetivos específicos:***

- ✓ Identificar los métodos de reclutamiento implementados en Adecco Group seccional Bucaramanga, para así conocer su efectividad.
- ✓ Crear las cuentas en las redes sociales y proporcionar en ellas contenido de Adecco Group seccional Bucaramanga
- ✓ Implementar las redes sociales como un método de reclutamiento masivo en Adecco Group seccional Bucaramanga
- ✓ Apoyar el proceso de reclutamiento y selección de personal de Adecco Group seccional Bucaramanga

Marco Teórico

Dentro de los procesos fundamentales realizados en una organización y a los cuales se enfrenta constantemente (Blasco, 2004), se encuentra el reclutamiento y la selección de personal (RSP), pues son recursos que le permiten competir a las organizaciones de forma efectiva; esto debido a que, según Chiavenato (2009), el talón de Aquiles de las organizaciones es la calidad de personas que trabajan en ella, su capital humano, considerando así, que lo más importante de la organización son las personas, por lo cual, la forma en que están constituidos los equipos de trabajo y los miembros que los conforman pueden representar una fortaleza o una debilidad.

Las personas y las organizaciones están involucradas en un continuo proceso de atracción mutua, donde no solo la empresa elige un candidato, sino también el candidato elige una empresa; según Restrepo, Landino y Orozco (2008), el reclutamiento se ha presentado en las últimas décadas como el “conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y aptos para ocupar cargos dentro de la empresa” (p.288); De igual forma, Dolan y Valle (2003, como se citó en López, 2010) lo describen como “un conjunto de actividades que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de forma que la organización, pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo” (p. 143)

En este sentido, en el reclutamiento se implementan técnicas de información por las cuales la organización divulga y ofrece al mercado las oportunidades de empleo (Chiavenato, 2000); su objetivo principal es, en otras palabras, atraer el mayor número de candidatos interesados en el puesto, por tanto se trata de un “proceso fundamental para el funcionamiento de la organización,

ya que de su correcta realización dependerá en buena medida el éxito de la posterior selección¹⁴ y calidad de los nuevos empleados” (Morell & Brunet, 1999, como se citó en Martínez, 2012, p. 202). Este procedimiento se divide principalmente en dos formas de ejecución, uno de ellos es interno y el otro externo; el primero hace referencia a la captación de candidatos de la misma empresa para los cargos o vacantes recién creados; y el segundo hace referencia a la atracción y selección de candidatos del mercado de trabajo (Torrico, 2007). Debido a lo anterior, el reclutamiento es el primer paso para obtener personal idóneo, pues atrae a los candidatos con ofertas de su interés, ya sean internas o externas.

A pesar de que el reclutamiento y la selección de personal se presentan en conjunto, este último es considerado como uno de los procesos más complejos dentro de la organización, el cual permite delimitar el tipo de personal que la empresa desea (Hernández, 2012). La selección de personal es definida como “un proceso de toma de decisiones orientado a la incorporación de los recursos humanos adecuados para resolver las necesidades de una empresa” (Castaño, López, & Prieto, 2011, p.7). Este se incorpora como el segundo paso en la obtención de personal idóneo, ya que en esta fase se realizan los procesos necesarios para identificar, de un grupo de candidatos interesados en las convocatorias, aquellas personas que cuenten con las habilidades, competencias y requisitos que necesita o solicita la organización. Por otra parte, González (2015) menciona que, por ser un proceso dirigido a la incorporación de trabajadores adecuados e idóneos según un perfil establecido para suplir las necesidades de la organización, se convierte en una de las funciones estratégicas del área de recursos humanos, adquiriendo así esta área una gran responsabilidad, puesto que una mala contratación no solo implica una baja en la calidad del trabajo, si no de igual forma equivale a una pérdida económica para la organización, lo cual afecta negativamente la

competitividad de esta (Lorenz, 2012, como se citó en González, 2015), puesto que se invierte¹⁵ no solo en recursos económicos, sino tiempo y empeño de personas que trabajan tras la selección para lograr reforzar el capital humano de la organización y así evitar altos niveles de rotación, despidos y renunciaciones.

Ahora bien, debido a su importancia, las organizaciones han adoptado diferentes estrategias de reclutamiento a medida que avanza el tiempo y la tecnología, tales como los anuncios de periódico, revistas y radios, creación de portales de empleo y, de igual forma, la creación de bolsas de empleo; sin embargo, el avance de la red de internet y en especial de las redes sociales, han permitido que estas se posicionen como una ventaja para empresas y profesionales, debido a que “actúan como puntos de encuentro donde es posible acceder a información, compartir impresiones, consultar archivos y recursos disponibles a tiempo real” (Nass De Ledo, 2011, p. 133) cambiando así, la forma de comunicarnos; su efecto en la comunidad ha sido exponencial y las oportunidades que ofrece para manejarlas no tienen límites, pues cada día son más los usuarios que hacen parte de este nuevo y dinámico mundo (Nass De Ledo, 2011).

Las redes sociales son definidas como estructuras formadas en internet por personas que se conectan a partir de intereses o valores comunes (RD Station, 2018); no obstante su origen no se limita a la creación del internet en la década de los 90, ya que “las redes siempre han formado parte de nuestra propia naturaleza biológica y cultural, pues somos seres sociales y formamos redes desde nuestros inicios evolutivos” (Freire, 2008, p. 585); es así como Merodio, 2010 menciona que “Las redes sociales no son más que la evolución de las tradicionales maneras de comunicación

del ser humano, que han avanzado con el uso de nuevos canales y herramientas, y que se basan¹⁶ en la co-creación, conocimiento colectivo y confianza generalizada” (p.5).

Sin lugar a duda, el impacto que ha tenido esta nueva forma de intercambiar información a través de internet, es exponencial, tanto así que actualmente se ha convertido en una herramienta dentro de las organizaciones para, entre otras cosas, potencializar sus procesos de reclutamiento y selección de personal, ya que las redes sociales representan una oportunidad de optimizar las funciones relacionadas con los recursos humanos, transformándose así en una estrategia de negocio exitosa (Contreras-Pacheco, Camacho-Cantillo, & Badrán-Lizarazo, 2017; García, Gatica, Cruz, Luis, Vargas, Hernández, Ramos, & Macías, 2016); por un lado, las redes sociales atraen talento joven y competente, y por el otro, impulsa la imagen de la compañía. Esta herramienta de Internet a llevando a los modelos clásicos cómo atraer, reclutar, y retener a los candidatos a una adaptación al nuevo contexto de la sociedad de la información. (Feldman & Klaas, 2002, como se citó en Mabadu, 2016, p. 138).

Visto como un método alternativo de reclutamiento masivo, las redes sociales eliminan todas las barreras geográficas y de tiempo, reduciendo costos, y alcanzando un público amplio y joven, lo cual genera un gran número de candidatos potenciales (Contreras-Pacheco, Camacho-Cantillo, & Badrán-Lizarazo, 2017), puesto que “las redes sociales se han convertido en las protagonistas de esta nueva revolución social y tecnológica y en un canal de comunicación que en pocos años representara la mitad de todo el negocio de publicidad mundial” (Gomez y Otero, 2011, p. 7); de igual forma, se han convertido en un estrategia electrónica donde miles de usuarios muestran sus aptitudes profesionales (Mababu, 2016). Del mismo modo como las redes sociales

permiten buscar, capacitar y reclutar candidatos en las organizaciones, da la posibilidad a las¹⁷ empresas de “crear y potencializar su marca empresarial para generar una reputación corporativa a través de Internet” (Mababu, 2016, p.138).

Diversos autores han señalado la importancia de incorporarse al nuevo mundo tecnológico, que nos brinda gran facilidad para manejar información masiva, y así mismo, la búsqueda de capital humano idóneo que se ajuste a las necesidades de las empresas, por lo cual, estas deben estar al pendiente de los adelantos tecnológicos con el fin de aprovechar sus beneficios, entre los cuales se encuentra el ahorro de tiempo y coste, obtención de mayor datos profesionales y personales del candidato, la fácil accesibilidad a ellos y el aumento en el número de candidatos postulado (Universidad de alicante, s.f.); teniendo en cuenta lo anterior, se hace vital implementar en la organización de Adecco Group seccional Bucaramanga, un método de reclutamiento a través de las redes sociales que capte el talento humano y aumente la marca empresarial, con el fin de entablar lazos de confianza y estabilidad con el candidato.

Metodología**1.1.Muestra:**

La población estará conformada por los candidatos participantes del proceso de selección de personal para el cubrimiento de las vacantes solicitadas en Adecco sucursal Bucaramanga, al igual que por las personas seguidoras de la Fan page, que se constituyen como parte del talento humano atraíble para el proceso de selección en las distintas vacantes que se publican a través de la red social.

1.2.Instrumentos:

- **Facebook – fan page.**

Esta es la herramienta seleccionada con la cual se pretende dar a conocer en el mundo de las redes sociales a Adecco seccional Bucaramanga como una organización de recursos humanos y así abrir una estrategia de reclutamiento masivo. La fan page se creó a partir de la cuenta personal de la psicóloga líder en los procesos de selección de personal; semanalmente se van agregando las vacantes activas mediante publicaciones de plantillas institucionales que permiten brindar la información necesaria de la oferta, e información adicional que genera conocimiento acerca de la empresa.

- **Formatos institucionales.**

Existen diversos formatos manejados por Adecco como por los clientes que solicitan el servicio de selección de personal adecuado; dentro de los formatos esenciales se encuentra el de

Permanet Placement (PP) y el formato de Temporal Placement (PT). Para Remeo Room Service,¹⁹ uno de los clientes principales, se presentan formatos especiales como consentimiento informado, hoja de vida Remeo, declaración de conflicto de intereses, propuesta salariales por parte de Adecco. Por otra parte, para Homecenter se adjunta el formato por competencias de Sodimac, el cual exige un concepto general del nivel de las competencias evaluadas al candidato.

- **Páginas de reclutamiento.**

Considerando que dentro de los servicios principales brindados por Adecco se encuentra la selección de personal, las herramientas de reclutamiento son de uso rutinario, es decir que se tiene acceso diariamente. Dentro de las principales fuentes de reclutamiento que se emplean en Adecco, destacan las plataformas digitales tales como Contrabajo, El empleo y Te recomiendo, así como las bolsas de empleo de las cajas de compensación y del SENA; en dichas plataformas pública la convocatoria con sus condiciones específicas para atraer a los candidatos con las características requeridas. Diariamente se realizan cerca de 3 publicaciones de vacantes mientras que de manera simultánea se está reclutando personal de mínimo 2 vacantes publicadas anteriormente.

- **Compliance.**

Como parte del protocolo de calidad y seguridad de la compañía, se establece la verificación de antecedentes del candidato; para ello, se utiliza el Compliance, una aplicación que permite consultar cualquier antecedente en tránsito, cámara de comercio, policía, procuraduría, penales y judiciales de forma completa a partir de la digitación de la cedula de ciudadanía, esta

consulta se realiza en el momento en que se considera a la persona como candidato, pues para²⁰ hacer parte del proceso de selección desde el inicio debe tener un Compliance sin inconveniente.

- **Pruebas psicotécnicas virtuales.**

Una de las grandes ventajas de esta organización, es la gama de plataformas de pruebas psicotécnicas especializadas por cargo que posee, entre estas plataformas se encuentra Adecco Xpert, Psycowin Interactive y los diferentes Inventarios del Trabajo Productivo y Confiable (ITPC), pues debido a su validez y confiabilidad de resultados dichas pruebas apoyan la toma de decisiones en el área de reclutamiento y selección.

1.3. Procedimiento:

Dentro del reclutamiento y selección del personal requerido en la organización se llevaron a cabo diversas actividades satélites, a través de las cuales se generó apoyo asistencial a esta área dentro de Adecco Bucaramanga:

- **Reclutamiento y citación.**

En primera instancia se realiza la publicación de la vacante a través de las plataformas digitales utilizadas en el proceso de reclutamiento, mismas que fueron mencionadas en el apartado 1.2. de este documento. Posteriormente, se comienzan a filtrar las hojas de vida de los postulantes a raíz del perfil del cargo ejecutado con anterioridad por la psicóloga encargada del proceso; así mismo, se toma en cuenta las consideraciones que el cliente da para la contratación del candidato idóneo. Después de hacer el filtro, se procede a la llamada de los candidatos desde los celulares

corporativos de la organización, en dichas llamadas se le ofrece al candidato la convocatoria²¹ con sus especificaciones, al igual que la hora y lugar de presentación en dado caso de que se encuentre interesado después de conocer las especificaciones de la oferta (tipo de contrato, horario, salario, condiciones laborales).

- **Implementación de formatos.**

Cuando el candidato es citado y se presenta, se lleva a la sala de juntas donde se realiza la presentación del profesional que lleva el proceso de esta vacante y se le recuerda al candidato la oferta dada anteriormente por teléfono para dejar claras las condiciones laborales. Después, se le presentan los formatos exigidos por la organización, ya sea para Permanent Placement o Temporal Placement, cuales solicitan información personal, familiar, experiencias de trabajo y estudios realizados; por otra parte, se orienta al candidato sobre el diligenciamiento adecuado de dichos formatos. En casos específicos, los clientes solicitan el diligenciamiento de formatos adicionales exclusivos de sus empresas, por tanto, se adiciona dicha documentación para su ejecución y se da la explicación apropiada de ellos.

- **Programación de pruebas psicotécnicas.**

Para continuar, se solicitan los formatos diligenciados a los candidatos con el fin de obtener los datos personales para la programación de las pruebas psicométricas. La aplicación de pruebas depende del cargo al que aspira el candidato y su línea de negocio, ya que para Temporal Placement se implementan pruebas digitales de Psycowin y del Inventario del Trabajador Productivo y Confiable (ITPC); y para Permanent Placement, se implementan pruebas de la plataforma digital

Psycowin, ITPC y Adecco Xpert. No obstante, cada asignación de pruebas se rige por el perfil,²² ya que, al ser utilizadas plataformas digitales distintas, estas contienen baterías de pruebas que cambian a medida que cambia el nivel del cargo y las competencias a evaluar. Posteriormente, se da la explicación de las instrucciones de las pruebas a desarrollar; al finalizar las pruebas, se pide al candidato que espere un momento mientras se prosigue con el proceso.

- **Entrevista.**

La entrevista se ejecuta momentos después de que el candidato termina las pruebas psicotécnicas. En ocasiones y dependiendo de la cantidad de personas citadas, se realizan entrevistas grupales para cumplir con el horario propuesto en la sucursal. Dentro de la entrevista, se hace un preparatorio antes del encuentro, en donde se revisa el cargo, el nombre, la edad y la profesión que tiene, con el fin de ejecutar las preguntas de una forma más fluida y con seguridad por el conocimiento adquirido anteriormente. Suele iniciar con la petición de datos personales para completar la información general, luego se exploran áreas como la familia, el nivel de educación, la experiencia laboral, las proyecciones profesionales y personales a corto y largo plazo, sus fortalezas y áreas a mejorar; finalmente, el motivo por el cual se debe escoger a esa persona para el cargo, además de su proyección de vida. Como cierre, se le explica al aspirante los pasos a seguir con el cliente para el cual trabajará.

- **Verificación de referencias laborales.**

Las referencias laborales funcionan como una vista previa al desempeño laboral del aspirante, ya que con ella se conocen los llamados de atención, las cualidades que resaltan a la

persona en su ejercicio laboral, así como las áreas en que debería mejorar según sus jefes²³ inmediatos anteriores, la calificación de las competencias y observaciones generales referentes a algún llamado de atención o circunstancia adversa que haya enfrentado el candidato. Estas se realizan por vía telefónica o mensajes de WhatsApp, dada la dificultad de encontrar algunas personas disponibles para realizar la referencia en el momento en que se solicitan. El contacto se hace de manera formal, la cual cuenta con una presentación y una solicitud amena con el objetivo de que los referentes nos otorguen poco tiempo para las respuestas a las preguntas del formato.

- **Elaboración de informe.**

El proceso por parte de Adecco se completa con la entrega de los resultados de pruebas, concepto de entrevista y de competencias al cliente que propuso la vacante. La elección del candidato lo realiza el cliente contratante, pues este ejecuta el último filtro a través de la entrevista directa con ellos. Para terminar, dan a conocer la persona seleccionada con el objetivo de obtener nuevamente contacto con el candidato para solicitarle la documentación específica de contratación. Se debe tener en cuenta que las personas que realizan un proceso por medio de la línea de negocio Temporal Placement, obtienen un tipo de contrato obra o labor con Adecco como mediador, y las personas que hacen este proceso por medio de la línea de negocio Permanent Placement, obtienen un tipo de contrato a término indefinido directamente con el cliente; por tanto, la documentación requerida varía según la línea de negocio por la cual se haya llevado a cabo la convocatoria.

Por otro lado, dentro de la propuesta planteada, se atendió la implementación de fan page²⁴ como instrumento de reclutamiento masivo para las diferentes vacantes activas en la organización, partiendo de la implementación de las fases presentadas a continuación para lograr su ejecución:

- **Fase 1: Conocimiento organizacional.**

Implica el conocimiento de la organización, al igual que del método de reclutamiento y selección de personal implementado en Adecco Group seccional Bucaramanga, con el fin de lograr una identificación de estos y así, establecer la necesidad encontrada a partir de los portales de reclutamiento utilizados.

- **Fase 2: Creación.**

A partir de la identificación y conocimiento adquirido en la primera fase, se realiza la creación de la Fan page en Facebook de Adecco Group seccional Bucaramanga, en la cual se comienza a publicar contenido promocional y atractivo de la organización, con el propósito de llamar la atención del capital humano aumentando su imagen corporativa.

- **Fase 3: Implementación.**

Contando algunos suscriptores en la Fan page establecidas para Adecco Group seccional Bucaramanga, se da inicio a la publicación de ofertas de empleo a través de plantillas corporativas (Anexo 1) para las diferentes unidades de negocio que maneja la multinacional, con el objetivo de transformar dichas redes en un método de reclutamiento masivo de la organización.

Resultados y Discusión

1.1.Resultados:

La finalidad de esta pasantía fue desarrollar las funciones del psicólogo en el ámbito organizacional, a través del diseño de un método de reclutamiento a través de Facebook y el apoyo en actividades satélites dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal en Adecco Group seccional Bucaramanga; todo esto con el fin de ofrecer atención a las necesidades identificadas en la organización.

A continuación, se dará a conocer el cumplimiento de los tres primeros objetivos específicos propuestos en este proyecto, a través de los cuales se realiza la estructuración de un método de reclutamiento por medio de una Fan page en Facebook mediante las fases de conocimiento organizacional, creación e implementación.

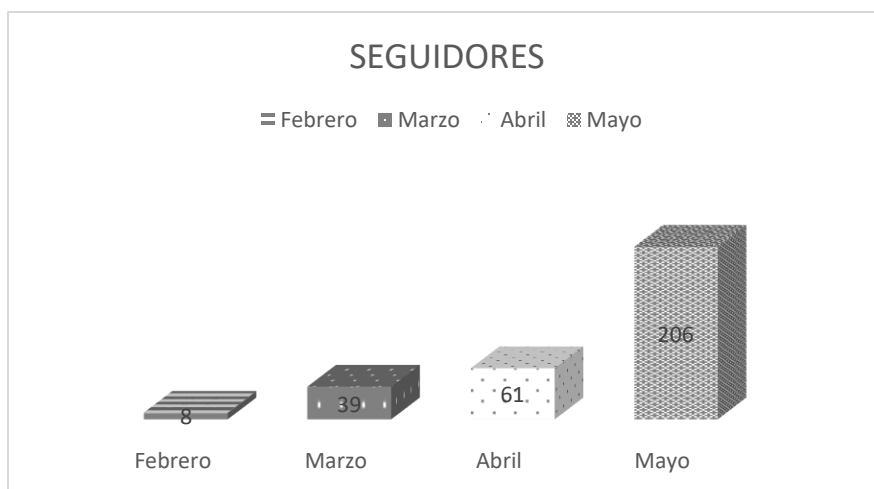


Figura 1. Distribución de los seguidores en la FanPage en función del mes

Esta gráfica nos permite observar el aumento progresivo que tuvo el número de 26 seguidores de la fan page durante cada mes, pues aumento de 8 seguidores en febrero, mes en que se creó y se dio inicio a la página en Facebook, a 208 seguidores en mayo, lo que significa un aumento del 66% de los seguidores.

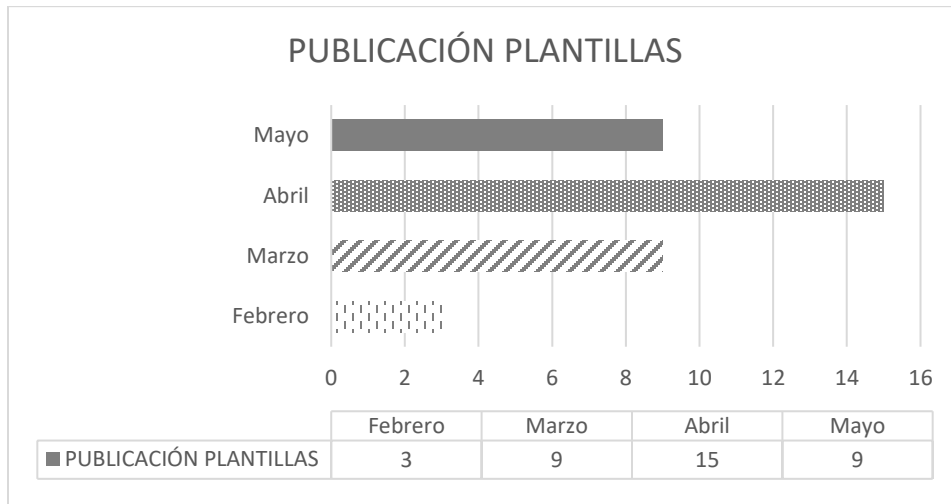


Figura 2. Distribución del número de plantillas publicadas en la Fan page en función del mes.

Se logra evidenciar que en el mes de abril se realizó el mayor número de publicaciones de las plantillas que contenían las ofertas laborales más relevantes del momento en la Adecco seccional Bucaramanga, con un 42% de las publicaciones de plantillas llevadas a cabo en la pasantía; por el contrario, febrero es el mes en que menos plantillas se publicaron con un 8%.

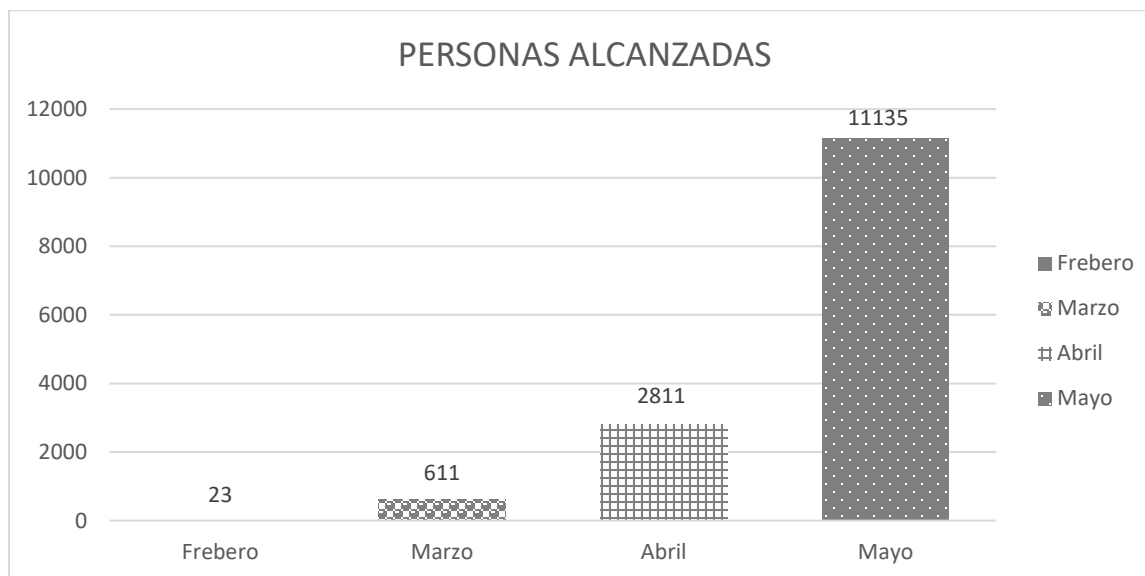


Figura 3. Distribución del número de personas alcanzadas en la Fan page en función del mes.

Se identifica en la gráfica un aumento significativo durante cada mes, siendo mayo el mes con mayor número de personas alcanzadas o que vieron algún contenido de la página con un 76%, y febrero el mes con el menor número de personas alcanzadas haciendo referencia a un 0.16%.

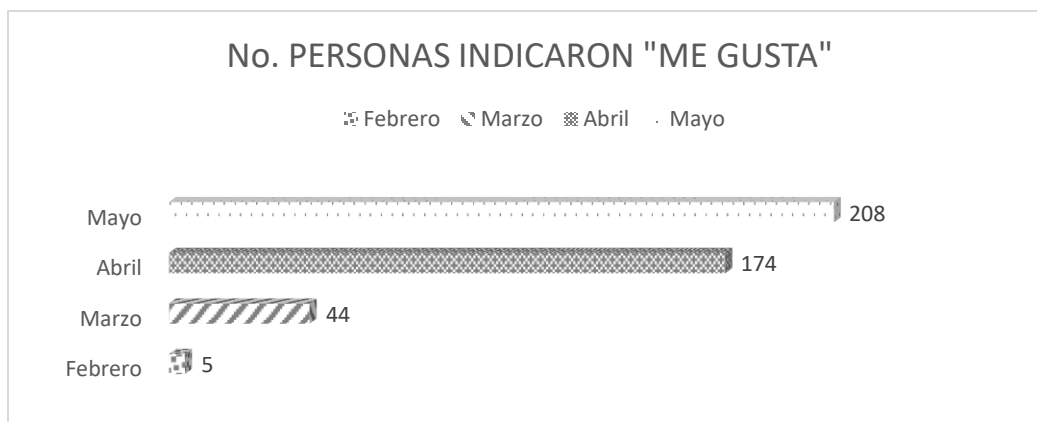


Figura 4. Distribución del número de personas que indicaron "Me gusta" en la Fanpage en función del mes.

Se observa en la gráfica que el 48% de las personas que indicaron “Me gusta” en la28 Fanpage en Facebook se obtuvieron en el mes de mayo, seguido del mes de abril con un 40%, marzo con un 10% y febrero con un 1%, lo cual nos muestra un aumento significativo en los últimos meses de pasantía.

Por otra parte, se presentan los resultados obtenidos mediante el cumplimiento del cuarto objetivo para el apoyo a las actividades necesarias dentro del área de reclutamiento y selección de personal en la organización:

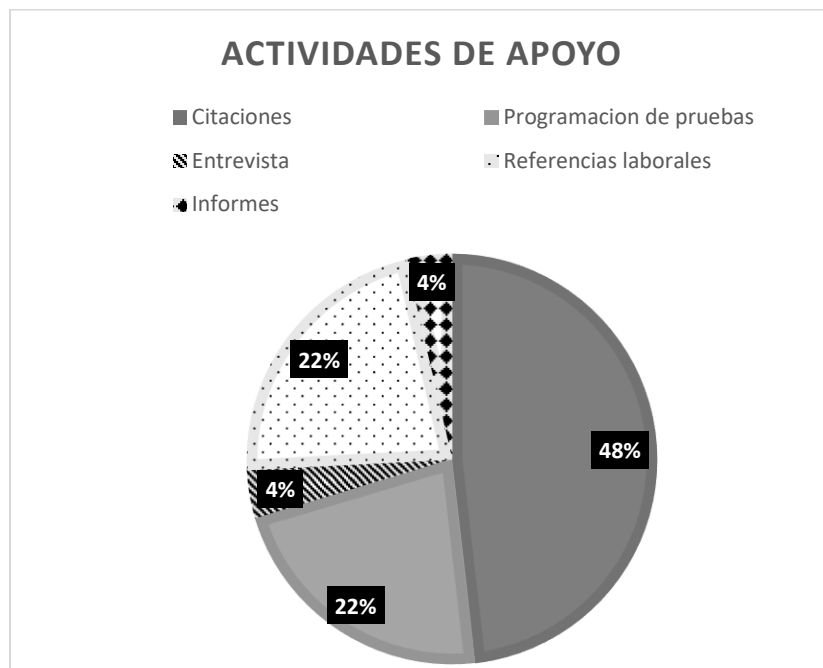


Figura 5. Distribución de las actividades de apoyo en la pasantía dentro de Adecco Group seccional Bucaramanga

La grafica permite identificar que en las actividades satélites de apoyo al área de reclutamiento y selección de Adecco seccional Bucaramanga, las actividades sobresalientes fueron las citaciones, la programación de pruebas y la verificación de referencias laborales

respectivamente, seguidas de la ejecución de informes, entrevistas, demostrando de esta manera²⁹ la búsqueda o atracción del talento humano mediante el proceso de reclutamiento y la fase de citación como la principal necesidad en el área en esta pasantía.

1.2.Discusión:

Dentro del trabajo realizado en Adecco Group seccional Bucaramanga durante la pasantía, se logró dar cumplimiento a cabalidad con el objetivo principal, el cual daría pie al diseño de un método de reclutamiento masivo a través de las redes sociales; esto se dio a partir de la ejecución de cada uno de los objetivos específicos.

El primer objetivo específico se enfocó en la identificación, tanto de los métodos de reclutamiento llevados a cabo en el proceso de selección de personal en Adecco seccional Bucaramanga, como la revisión de los posibles métodos de reclutamiento que podrían ayudar en la atracción de talento humano a la organización, debido a su masividad en procesos de selección de personal. Su cumplimiento permitió el reconocimiento de los instrumentos implementados; esto debido a que como menciona Gálvez (2002) la revisión es fundamental para definir el estado de conocimientos actual sobre un tema que hace posible plantear preguntas de investigación pertinentes, objetivos relevantes e hipótesis compatibles con lo que se sabe e ignora. Igualmente, este objetivo permitió el establecimiento de un antecedente o marco de referencia del cual se establece la base para la creación de la Fan page mediante Facebook, al ver la necesidad de un método de reclutamiento masivo, novedoso y económico, pues según estudios realizados sobre el acceso a las redes sociales, se encontró que un 90% de los Millennials o jóvenes tienen acceso a Facebook al menos una vez al día (Girón, 2016).

El segundo objetivo específico se encamino a la creación de la Fan page en la red social Facebook. Su cumplimiento dio paso al diseño de una página corporativa para la seccional, trayendo consigo una modificación en los procesos de reclutamiento utilizados hasta el momento, así como en el proceso de reconocimiento en la comunidad virtual; esto genero valor agregado a la organización y aumento su reconocimiento, ya que según Casaló, Flavián y Guinalfú (2012):

Cada vez con mayor frecuencia, las empresas desarrollan sus propias redes sociales con el ánimo de diferenciarse de sus rivales y proporcionar un mayor valor añadido a sus consumidores potenciales. Este hecho se debe a los múltiples beneficios que para las organizaciones se derivan de la participación del consumidor en este tipo de redes sociales (p.42).

Así mismo, el realizar modificaciones en los métodos implementados dentro de la empresa, basándose en una revisión previa, se ha venido desarrollados como una estrategia fundamental para que las organizaciones logren mejores desempeños a partir de un modelo de mejoramiento (Serrano & Ortiz, 2012).

En el tercer objetivo específico se buscaba la implementación de las redes sociales como un método de reclutamiento masivo diferente a los implementados dentro de Adecco seccional Bucaramanga. Su cumplimiento logro dar inicio a la publicación de contenido en una de las redes sociales más popular hasta el momento mediante la fan page y a partir de plantillas corporativas e información verídica de la empresa, pues como menciona Zaler (2017) a través de la fan page corporativa se comparte contenidos relacionados con la propia organización y la actividad a la que

se dedica. De igual forma, este objetivo logro generar conocimiento tanto de las ofertas laborales³¹ brindadas por Adecco en la ciudad de Bucaramanga, como de la marca corporativa, ya que las fan pages permiten a las organizaciones tener una identidad pública propia en Facebook (Cho, Furey, & Mohr, 2016), y la opción de crear una fan page abre un espacio en la relación empresa-candidato, en donde se reúnen personas interesadas en la organización y quienes también eligen seguir las actualizaciones de dicha página empresarial; además, ofrece a las organizaciones nuevas posibilidades de establecer relaciones fluidas y equilibradas con los públicos a través del intercambio de información. (Siqueira, 2018; Kim, Kim, & Hoon Sung, 2014).

Ahora bien, las organizaciones encuentran en Facebook una herramienta de visibilidad, participación, interacción y escucha active, dado que “además de crear perfiles institucionales, las organizaciones pueden aprovechar las posibilidades que les ofrece Facebook para crear perfiles relacionados con las unidades de la organización como el área de recursos humanos y otros aspectos de la propia actividad de la organización” (Zaler, 2017, p. 34).

Finalmente, el cuarto objetivo específico se basaba en el apoyo al proceso de reclutamiento y selección de personal desarrollado dentro de Adecco Group seccional Bucaramanga. Su cumplimiento permite optimizar los procesos realizados dentro de esta área, basándose en las necesidades que surgen en cada proceso de selección solicitado por el cliente, dado que, al ser una organización dedicada al recurso humano, presenta gran demanda de personal en diversidad de áreas; por tal razón el proceso de reclutamiento y selección de personal se realiza permanentemente con gran afluencia de candidatos y basados en un levantamiento de perfil sobre las necesidades presentadas por los clientes de esta organización.

Capítulo 9

Conclusiones y Recomendaciones

1.1. Conclusiones:

A partir de los resultados obtenidos, se destaca el aumento en la presencia de la fan page desde el número de seguidores con un 66% hasta las personas alcanzadas con esta red social implementada como herramienta de reclutamiento desde su creación en el mes de febrero (76% de aumento); sin embargo, el número de plantillas publicadas fluctúa dependiendo del número de procesos solicitados a la sucursal en cada mes. Lo anterior permite reflexionar sobre la influencia que tiene la red social Facebook, en especial su opción de fan page, ya que se observó la cobertura y la atracción de personal que tiene la creación de esta página corporativa para la empresa y dio inicio a la presencia de Adecco Bucaramanga en esta red social, fomentando de esta manera la marca y el proceso de reclutamiento en un mercado virtual, pues este es uno de los procedimientos más importantes dentro de las organizaciones, especialmente dirigido a la búsqueda de calidad en el personal, ya que el personal es el factor que forma, mantiene y le permite avanzar a la organización.

Por otra parte, el apoyo dado a las actividades llevadas a cabo dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, generó gran experiencia y conocimiento del manejo de las vacantes laborales dentro de una organización de recursos humanos; además hizo posible el desarrollo de un proyecto acorde con las necesidades observada, considerando que el 48% de la actividad de consultoría en selección de personal dentro de la organización se basa en el reclutamiento de candidatos y la citación de estos.

1.2.Recomendaciones:

El alcance del proyecto tiene la intención de obtener una mayor cobertura a través de las demás redes sociales; no obstante, por cuestiones de tiempo y cambios estructurales durante el desarrollo de esta pasantía solo se alcanzó a cubrir Facebook como red social de reclutamiento, por lo cual se sugiere darle continuidad al proyecto y generar mayor impacto, extendiendo la creación de cuentas en redes sociales, específicamente en Instagram y Twitter pues cada consultora ya cuenta con LinkedIn para su reclutamiento exclusivo. De igual forma, se sugiere establecer un método para la identificación del impacto que genera esta herramienta virtual en los candidatos que asisten a Adecco Group Bucaramanga para las vacantes publicadas en las redes sociales.

Así mismo, se recomienda solicitar nuevamente la autorización de la organización a nivel nacional para la continuidad del proyecto con el nombre en las redes sociales de Adecco Bucaramanga, ya que se recibió un comunicado en donde se informa que es necesario cambiar el nombre en redes sociales por la presencia que ya posee Adecco a nivel nacional; sin embargo, esto provocaría desconfianza por parte de los candidatos en las ofertas publicadas por una fan page que no tenga un título que brinde reconocimiento a la marca de la organización.

Adicionalmente se sugiere establecer un proyecto sobre el clima laboral presentado en esta sucursal, pues teniendo en cuenta las dificultades presenciadas en algunas relaciones laborales, sería eficaz para la organización dar solución a las problemáticas internas presentes con respecto al clima laboral y el trabajo en equipo con las diferentes áreas que se desarrollan.

Lista de Referencias

Arias, D. (2018). Algunas estadísticas de internet importantes para ti y tu empresa [Blog online].

Recuperado de <https://www.enter.co/guias/lleva-tu-negocio-a-internet/estadisticas-internet-para-empresa/>

Adecco Colombia. (2018). Nuestro Enfoque [página web]. Recuperado de

<https://www.adecco.com.co/#>

Blasco, R. (2004). Reclutamiento y selección de personal: Viejo y nuevo rol del psicólogo.

Revista psicología: Organizacao e Trabalho, 4(1), 91-122. Recuperado de

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/7549/6928>

Casaló, L., Flavián, C., & Guinalú, M. (2012). Redes sociales virtuales desarrolladas por

organizaciones empresariales: antecedentes de la intención de participación del consumidor. *Cuaderno de Economía y Dirección de la Empresa*, 15(1), 42- 51.

doi:10.1016/j.cede.2011.06.003

Castaño, M; López, G., & Prieto, J. (2011). Guía Técnica y de Buenas Prácticas en

Reclutamiento y Selección de Personal (R&S). *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*.

Recuperado de

<http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticass.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*, Bogotá, Colombia: Editorial

McGraw Hill. Recuperado de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>

- Hill. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Cho, M., Furey, L., & Mohr, T. (2016). Communicating Corporate Social Responsibility on Social Media: Strategies, Stakeholders, and Public Engagement on Corporate Facebook. *Business and Professional Communication Quarterly*, 80(1), 52-69. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2329490616663708>
- Contreras-Pacheco, O., Camacho-Cantillo, D., & Badrán-Lizarazo, R. (2017). Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano. Revisión de literatura. *Entramado*, 13(1), 92-100. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2654/265452747008/265452747008.pdf>
- Del Campo, A. (2019). La Redes Sociales más utilizadas: cifras y estadísticas [Blog online]. Recuperado de <https://www.iebschool.com/blog/medios-sociales-mas-utilizadas-redes-sociales/#>
- Díaz, Carlos (2009). El reclutamiento de talentos por medio de las redes sociales en empresas mexicanas: ¿Realidad o ficción?. Recuperado de http://www.academia.edu/1927979/_El_Reclutamiento_de_Talentos_por_Medio_de_las_Red_Sociales_en_Empresas_Mexicanas_Realidad_o_Ficcion_
- Freire, J. (2008). Redes sociales: ¿modelos organizativos o servicios digitales?. *El profesional de la información*, 17(2), 585-588. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Juan_Freire2/publication/250197097_Red_s_sociales_modelos_organizativos_o_servicios_digitales/links/5beb2b44299bf1124fd0e029/Redes_sociales_modelos_organizativos_o_servicios_digitales.pdf

Gálvez, A. (2002). Revisión bibliográfica: uso y utilidades. *Matronas Profesión* 3(10), 25-31. 36

Recuperado de <http://www.federacion-matronas.org/wp-content/uploads/2018/01/vol3n10pag25-31.pdf>

García, P., Gatica, M., Cruz, E., Luis, K., Vargas, R., Hernández, J., Ramos, V., & Macías, D.

(2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12), 1-18. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498153966004>

Girón, H. (2016). Utilidad de una FANPAGE de Facebook en la Educación Superior en

Enfermería. Valladolid, España: Universidad de Valladolid. Recuperado de

<http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/23932/1/TFGH725.pdf>

Gómez, A., & Otero, C. (2011). *Redes sociales en la empresa. La revolución e impacto a nivel*

empresarial y profesional. Madrid, España: RA – MA Editorial. Recuperado de

<http://www.ra-ma.es/download/RedesSocialesEnLaEmpresa.pdf>

González, M. (2015). *Selección de personal, buscando al mejor candidato*. México, D.F.,

México: Alfaomega Grupo.

Hernández, B. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas.

Semestre Económico, 15(31), 173-186. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165024299007>

Hernandez, L., Liquidano, M., & Silva, M. (2014). Reclutamiento y selección a través de las 37

redes sociales Facebook y LinkedIn. *Revista OIKOS*, 18(38), 37-61. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6025686>

Increta Colombia (2018). Estadísticas marketing digital Colombia 2018. Observatorio

eCommerce. Recuperado de [https://www.observatorioecommerce.com.co/estadisticas-](https://www.observatorioecommerce.com.co/estadisticas-marketing-digital-colombia-2018/)

[marketing-digital-colombia-2018/](https://www.observatorioecommerce.com.co/estadisticas-marketing-digital-colombia-2018/)

Kemp, S. (2017). Digital in 2017: Global Overview We Are Social. Recuperado de

<https://wearesocial.com/special-reports/digital-in-2017-global-overview>

Kim, S., Kim, S.-Y., & Hoon Sung, K. (2014). Fortune 100 companies' Facebook strategies: corporate ability versus social responsibility. *Journal of Communication Management*,

18(4), 343-362. doi.org/10.1108/JCOM-01-2012-0006

López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia

organizacional. *PERSPECTIVAS*, (26), 129-152. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>

Mababu, R. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *Opcion*,

32(10), 135-151. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048901008>

Mander, J. (2016). GWI SOCIAL SUMMARY: GlobalWebIndex's quarterly report on the latest

trends in social networking. Recuperado de

[http://www.globalwebindex.net/hubfs/GWI_Social _](http://www.globalwebindex.net/hubfs/GWI_Social_-_Q2_2016_Summary.pdf?t=1467106999259&utm_campaign=Insight+Re)

[_Q2_2016_Summary.pdf?t=1467106999259&utm_campaign=Insight+Re](http://www.globalwebindex.net/hubfs/GWI_Social_-_Q2_2016_Summary.pdf?t=1467106999259&utm_campaign=Insight+Re)

Martínez, J. (2012). El reclutamiento del personal en el centro nacional de inteligencia (CNI).

Papeles del psicólogo, 33(3), 202-210. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77824828007>

candidatos. *Capital Humano* 237. Recuperado de

http://www.capitalhumano.es/ver_detalleArt.asp?idArt=58987&action=imprimir

Merodio, J. (2010). *Marketing en redes sociales: Mensajes de empresa para gente selectiva*.

Editorial Creative Commons. Recuperado de

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KpfCpQLW3->

[gC&oi=fnd&pg=PA3&dq=redes+sociales+en+la+empresa&ots=s8-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KpfCpQLW3-gC&oi=fnd&pg=PA3&dq=redes+sociales+en+la+empresa&ots=s8-)

[vrtbhp7&sig=J6gCe01aqkFKiKjHhOfwaeocytk#v=onepage&q=redes%20sociales%20en](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KpfCpQLW3-gC&oi=fnd&pg=PA3&dq=redes+sociales+en+la+empresa&ots=s8-vrtbhp7&sig=J6gCe01aqkFKiKjHhOfwaeocytk#v=onepage&q=redes%20sociales%20en)

[%20la%20empresa&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KpfCpQLW3-gC&oi=fnd&pg=PA3&dq=redes+sociales+en+la+empresa&ots=s8-vrtbhp7&sig=J6gCe01aqkFKiKjHhOfwaeocytk#v=onepage&q=redes%20sociales%20en%20la%20empresa&f=false)

Nass De Ledo, I. (2011). Las redes sociales. *Revista Venezolana de Oncología*, 23(3), 133.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375634868003>

Lievano, J., Rodríguez, F., & Zorro, M. (2011). *Redes Sociales Como Fuente de Reclutamiento*

de Personal en las Organizaciones (Tesis de posgrado). Universidad de Bogotá José

Tadeo Lozano, Bogotá. Recuperado de

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1667/T191.pdf>

[?sequence=1&isAllowed=y](https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1667/T191.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Restrepo, L., Ladino, A., & Orozco, D. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento

humano por competencias para niveles directivo de la organización. *Scientia Et Technica*,

14(39), 286-291. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920503051>

RD Station. (2018). *La guía definitiva de redes sociales*. Recuperado de:

https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/20473/1519669802La_Gua_definitiva_de

[_Redes_Sociales.pdf](https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/20473/1519669802La_Gua_definitiva_de_Redes_Sociales.pdf)

- Serrano, L., & Ortiz, N. (2012). Una revisión de los modelos de mejoramiento de procesos con³⁹ enfoque en el rediseño. *Estudios gerenciales*, 28, 13-22. Recuperado de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1524/pdf
- Siqueira, A. (2018). Blog de Marketing Digital de resultados. Recuperado de Blog de Marketing Digital de resultados. Recuperado de <https://www.rdstation.com/blog/es/fanpage-facebook/>
- Torrice, A. (2007). Economía y recursos humanos: la selección de personal. *PERSPECTIVAS*, (20), 29-44. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331003>
- Universidad de Alicante, (s.f.). Reclutamiento 2.0: las redes sociales para detectar talento [página web]. Recuperado de <https://www.doeua.es/reclutamiento-2-0-las-redes-sociales-para-detectar-talento/>
- Zale, I. (2017). *Facebook como instrumento de comunicacion en las empresas de America Latina* (Tesis de grado). Universitat Rovira I Virgili, Tarragona. Recuperado de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/462203/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

1.1. Anexo 1: Plantillas publicadas

Adecco

Importante multinacional del sector
Grandes superficies busca.

#1
VACANTES

Asesor Fines de Semana

En la ciudad de **Bucaramanga**

Requisitos:
→ Bachiller, técnico o estudiante de carreras profesionales (max. 6° semestre) con 1 año de experiencia en ventas y servicio al cliente

Horario de trabajo:
→ Sábados, domingos, festivos
→ 8 horas diarias
Salario: 250.0000 + prestaciones de ley
Contrato: termino indefinido

→ **Interesados:**
Envíanos tu hoja de vida al correo:
Magda_penaloza@adecco.com

Postúlate en www.adecco.com.co

Adecco

Importante multinacional del sector
Consumo masivo busca.

#1
VACANTES

Auxiliar Logístico

En la ciudad de **Bucaramanga**

Requisitos:
→ Técnico o tecnólogo en áreas logísticas o afines, con 2 años de experiencia en manejo de bodega, organización de mercancía, inventario, rotación de fechas de vencimiento, atención a clientes.

Horario de trabajo:
→ Lunes a sábado (10am a 7pm)
Salario: 835.000 + prestaciones de ley
Contrato: termino indefinido

→ **Interesados:**
Envíanos tu hoja de vida al correo:
Magda_penaloza@adecco.com

Postúlate en www.adecco.com.co

Adecco

Importante compañía del sector
Vehículo pesado busca:

#1
VACANTES

Mecánico Automotriz

En la ciudad de **PAMPLONA**

Requisitos:
→ Técnico mecánico o electromecánico con experiencia de 3 años en reparación de motor diésel, tren de potencia, frenos, transmisión, parte eléctrica y escáner automotriz de Vehículo Pesado

Horario de trabajo:
→ Lunes a sábado (8am a 6pm)
Salario: 828.116 + prestaciones + auxilio 700.000 + variable por cumplimiento de horas (115 mensuales) de 1,000,000
Contrato: termino indefinido

→ **Interesados:**
Envíanos tu hoja de vida al correo:
Magda_penaloza@adecco.com

Postúlate en www.adecco.com.co

Empresa sector Consumo Masivo

ANALISTA INTELIGENCIA DE NEGOCIOS

Bucaramanga

Vacante:
Importante compañía del sector consumo masivo requiere profesional en Ingeniería industrial.
Experiencia: 4 años en manejo de datos comerciales (ventas) y financieros, manejo y conocimiento de modelos predictivos y de riesgos, capacidad de transformar datos e informes para toma de decisiones, habilidad para identificar oportunidades de negocio o necesidades del cliente.

Requisitos:
Contar con conocimiento en Big Data, manejo de estadística, Excel avanzado, herramientas analíticas.
Salario: 2.600,000 + prestaciones ley
Horario: Lunes a Viernes (8am – 6pm) Sábados (8am – 1pm)
Contrato: termino indefinido

Interesados:
Si cumples con el perfil envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloza@adecco.com bajo el asunto ANALISTA DE DATOS. Registrarse en www.adeccoempleo.com

Adecco

Adecco

1 vacante

Busca para su equipo:
Practicante de Psicología

En la ciudad de **Bucaramanga**

Requisitos:
→ Contar con aprobación por parte de la institución educativa para dar inicio a las practicas profesionales y ser estudiante activo (matriculado)

Horario de trabajo:
→ Salario: \$ 828,116
Horario: lunes a viernes (8am a 6pm)
Contrato: aprendizaje (6 meses)

Interesados:
→ Envíame tu HDV
magda.penalosa@adecco.com

Postúlate en www.adecco.com.co



Adecco

#2 VACANTES

Importante multinacional del sector
Grandes superficies busca.

Asesor comercial y de servicio

En la ciudad de **Bucaramanga**

Requisitos:
→ Bachiller, técnico o estudiantes de primeros semestres (máximo 6°) con experiencia de 1 año como asesor del sector ferretero, pintura, construcción, y plomería

Horario de trabajo:
→ Salario: \$640.000 + prestaciones
Horario: domingo a domingo (6 horas diarias /compensatorio)
Contrato: indefinido

→ **Interesados:**
Envíame tu hoja de vida al correo
magda.penalosa@adecco.com

Postúlate en www.adecco.com.co

Síguenos en Facebook como **Adecco Bucaramanga**



Adecco

VACANTES

Importante multinacional del sector
Grandes superficies busca.

Asesor fines de semana

En la ciudad de **Bucaramanga**

Requisitos:
→ Bachiller, técnico o estudiantes de primeros semestres (máximo 6°) de carreras profesionales en áreas administrativas, mercadeo o ventas. 1 años de experiencia en ventas y servicio al cliente

Horario de trabajo:
→ Salario: \$250.000 + prestaciones
Horario: sábados, domingos y festivos (8 horas diarias)
Contrato: indefinido

→ **Interesados:**
Envíame tu hoja de vida al correo
magda.penalosa@adecco.com

Postúlate en www.adecco.com.co

No. de referencia: 00000



Adecco

#1 VACANTES

Importante multinacional del sector
Grandes Superficies busca.

CAJERO FINES DE SEMANA

En la ciudad de **Bucaramanga**

Requisitos:
→ Bachiller, técnico o estudiantes de primeros semestres (máximo 6°) con experiencia de 1 año en caja

Horario de trabajo:
→ Salario: 250.000 +prestaciones
Horario: Sábados, domingos y festivos (8 horas diarias)
Contrato: termino fijo

→ **Interesados:**
Envíame tu HDV
magda.penalosa@adecco.com

Postúlate en www.adecco.com.co

Síguenos en Facebook como **Adecco Bucaramanga**



Adecco

1 VACANTES

Importante multinacional del sector
Tecnología busca:

Asesor comercial Externo

En la ciudad de **Bucaramanga**

Requisitos:

- Técnico, tecnólogo o profesional en sistemas, administración, mercadeo y/o ventas. Experiencia de 2 años en ventas del sector seguros o sector tecnología (venta de Software, programas y sistemas corporativos)
- **Horario de trabajo:**
Salario: 1.600.000 + prestaciones
Horario: Lunes a viernes 7:00 a.m. - 5:30 p.m.
Contrato: Termina indefinido
- **Interesados:**
Envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com

Postúlate en
www.adecco.com.co

Síguenos en Facebook como Adecco Bucaramanga



Adecco

Importante multinacional del sector Transporte requiere para su equipo:

Técnico mecánico de Vehículo pesado
Bucaramanga

2 VACANTES

Requisitos:

- Experiencia mínima de 2 años en mecánica de vehículo pesado con conocimiento en latonería, motores, reparación de caja, transmisión, frenos, suspensión y dirección

Horario de trabajo:

- Salario: mínimo + prestaciones
Horario: lunes a viernes (8am - 6pm) Sábados (8am - 1pm)
Contrato: termino indefinido

Interesados:

- Envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com bajo el asunto Técnico Mecánico

Postúlate en
www.adecco.com.co

No. de referencia: 4134



Fundación - ONG


SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO
Bucaramanga

Descripción:
Reconocida fundación requiere para su equipo de trabajo profesional en área administrativa o en Ingeniería industrial
Salario: 2,500,00 + prestaciones
Horario: lunes a viernes / 2 sábados al mes
Contrato: termino indefinido

Requisitos:
Experiencia mínima de 2 años en manejo de personal, área financiera, sistema de gestión, diseño y ejecución de planes de desarrollo, programas de inversión, mantenimiento, gastos y entrega de informes a dirección.

Interesados:
Si cumples con el perfil envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com bajo el asunto Subdirector Administrativo. Debes registrarte en www.adeccoempleo.com

Adecco



Adecco

Importante entidad del sector Operaciones ambientales requiere para su equipo:

Auxiliar de laboratorio
Barranca Bermeja

1 VACANTES

Requisitos:

- Ser tecnólogo o profesional en áreas ambientales. Contar con experiencia de 1 año en muestreo de comunidades hidrobiológicas y limpieza de material de laboratorio

Horario de trabajo:

- Salario: 1.400.000 + prestaciones
Horario: 21 días de trabajo / 7 descanso (8 horas diarias)
Contrato: termino indefinido

Interesados:

- Envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com bajo el asunto Auxiliar de Laboratorio

Postúlate en
www.adecco.com.co



Adecco

Importante multinacional del sector salud busca para su equipo:

1 vacante

Aprendiz en archivo

En la ciudad de **Bucaramanga**

Requisitos:

→ Contar con aprobación para inicio de la práctica por parte de la Institución Educativa y debe ser estudiante activo (matriculado)

Horario de trabajo:

→ Salario: 828,116 + prestaciones
Horario: lunes a viernes (8 horas diarias)
Contrato: Aprendizaje

Interesados:

→ Envíame tu HDV
magda.penaloz@adecco.com

Postúlate en
www.adecco.com.co

No. de referencia: 4140



Adecco

Importante entidad del sector consumo masivo busca para su equipo:

1 vacante

Analista de Costos

En la ciudad de **Bucaramanga**

Requisitos:

→ Profesional Ing. Industrial, administrativo o afines, 3 años de experiencia en control de presupuesto, sistema de costo, gastos y producción en empresas de manufactura

Horario de trabajo:

→ Salario: 2,500,000 + presta. ley
Horario: lunes a viernes (7am-6pm) sábado (7am-2pm)
Contrato: termino fijo

Interesados:

→ Envíame tu HDV
magda.penaloz@adecco.com

Postúlate en
www.adecco.com.co



Multinacional de Salud

FONOAUDIOLOGO

Bucaramanga

Descripción:

Reconocida multinacional del sector Salud, requiere para su equipo de trabajo profesional en Fonoaudiología.

Salario: pago por horas (hora= 40,000) + prestaciones. Contrato: por horas

Requisitos:


Experiencia mínimo de 1 año en manejo e paciente ventilado, hospitalización, UCI, o urgencias

Debe contar con registro en ReThus, curso de Soporte Vital Básico (SVB) actualizado, vacunas contra hepatitis B y Tétano.

Interesados:

Si cumples con el perfil envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com bajo el asunto Auxiliar de Enfermería. Debes registrarte en www.adeccoempleo.com con el código 4138

Adecco



Importante multinacional del sector alimentos busca:

#1 VACANTES

JEFE DE CALIDAD

Bucaramanga

Requisitos:

→ Profesional en ingeniería de alimentos, microbióloga industrial o afines. Experiencia de 3 años en empresas de manufactura de alimentos como jefe de calidad, Conocimientos en HACCP, BPM e ISO 9001:2015

→ **Horario de trabajo:**

Salario: 3,600,000 + prestaciones
Horario: Lunes a Sábado (7am-12m/2pm-6pm)
Contrato: Termino definido (renovación cada 3 meses)

→ **Interesados:**

Envíame tu hoja de vida al correo
magda.penaloz@adecco.com

Postúlate en
www.adecco.com.co

Síguenos en Facebook como Adecco Bucaramanga

Adecco



Multinacional de Salud
Bucaramanga

TERAPEUTA FISICO – MEDIO TIEMPO

Descripción:
Reconocida multinacional del sector Salud, requiere para su equipo de trabajo Terapeuta Físico o Fisioterapeuta.
Salario: 610,000 +prestaciones de ley +variable de 250,000
Horario: Lunes a sábado medio tiempo
Contrato: termino indefinido
Requisitos:
Experiencia mínimo de 1 año en hospitalización, UCI, o urgencias con paciente ventilado
Debe contar con registro en ReThus, curso de Soporte Vital Básico (SVB) actualizado, vacunas contra hepatitis B y Tétano.
Interesados:
Si cumples con el perfil envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com bajo el asunto Auxiliar de Enfermería. Debes registrarte en www.adeccoempleo.com con el código 4137

Multinacional de Salud
Bucaramanga

TERAPEUTA OCUPACIONAL

Descripción:
Reconocida multinacional del sector Salud, requiere para su equipo de trabajo Profesional en Salud Ocupacional.
Salario: 1,690,000 + prestaciones de ley
Horario: Turnos rotativos 12 horas (4 turnos)
Contrato: termino indefinido
Requisitos:
Experiencia mínimo de 1 año en empresas del sector salud desempeñando su profesión.
Debe contar con la licencia para ejercer en sus funciones y contar con vacunas contra hepatitis B y Tétano.
Interesados:
Si cumples con el perfil envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com bajo el asunto Auxiliar de Enfermería. Debes registrarte en www.adeccoempleo.com con el código 4139

Multinacional de Salud
Bucaramanga

TERAPEUTA RESPIRATORIO

Descripción:
Reconocida multinacional del sector Salud, requiere para su equipo de trabajo Terapeuta Respiratorio. Salario: 1,690,000 +prestaciones de ley +variable de 500,000. Horario: Lunes a sábado (48 horas semanales). Contrato: termino indefinido
Requisitos:
Experiencia mínimo de 1 año en Oxigenoterapia, hospitalización, UCI, o urgencias con paciente ventilado. Debe contar con registro en ReThus, curso de Soporte Vital Básico (SVB) actualizado, vacunas contra hepatitis B y Tétano.
Interesados:
Si cumples con el perfil envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com bajo el asunto Auxiliar de Enfermería. Regístrate en www.adeccoempleo.com con el código 4135

Adecco

Multinacional de Salud
Bucaramanga

TERAPEUTA FÍSICO

Descripción:
Reconocida multinacional del sector Salud, requiere para su equipo de trabajo Terapeuta Físico o Fisioterapeuta.
Salario: 1,221,424 +prestaciones de ley +variable de 500,000. Horario: Lunes a sábado (48 horas semanales). Contrato: termino indefinido
Requisitos:
Experiencia mínimo de 1 año en hospitalización, UCI, o urgencias con paciente ventilado
Debe contar con registro en ReThus, curso de Soporte Vital Básico (SVB) actualizado, vacunas contra hepatitis B y Tétano.
Interesados:
Si cumples con el perfil envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com bajo el asunto Auxiliar de Enfermería. Debes Registrarte en www.adeccoempleo.com con el código 4136

Adecco

Cooperativa de transporte
COORDINADOR DE TRANSPORTRE
Barrancabermeja

Descripción:
Reconocida entidad del sector Transporte, requiere para su equipo de trabajo Coordinador de transporte
Salario: 1,370,000 + prestaciones + carro a disposición para visitas
Horario: lunes a viernes (8am- 12m / 2pm-6pm) sábados (8am-2pm)
Contrato: termino indefinido

Requisitos:
Experiencia mínimo de 2 años en el área de transporte coordinando, programando correctamente los servicios de transporte terrestre y manejando personal.
Puede ser Bachiller, técnico o profesional en áreas administrativas.

Interesados:
Si cumples con el perfil envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com bajo el asunto Coordinador de transporte. Debes registrarte en www.adeccoempleo.com

Adecco

Compañía sector Alimentos
ANALISTA DE COSTOS
Bucaramanga

Descripción:
Reconocida compañía del sector alimentos busca, profesional en Ingeniería Industrial con mínimo 3 años de experiencia como jefe de costos en Compañía Manufacturera.
Salario: \$2.500.000 + prestaciones
Horario: lunes a viernes 7am -12m y 2 -6:30pm / sábados 7 am-2pm
Contrato a término fijo (3meses en el 1er año y desde el 2do año, prorrogas automáticas)

Requisitos:
Indispensable contar con conocimientos en líneas de producción, sistema de caracterización, costo producto unitario, producto terminado, sistema de costeo de producción, controlar y administrar el sistema de control presupuestario, informes diarios, en empresa de ALIMENTOS

Interesados:
Si cumples con el perfil envíame tu hoja de vida al correo magda.penaloz@adecco.com bajo el asunto Analista de costos. Debes registrarte en www.adeccoempleo.com

Adecco

Adecco

Importante multinacional del sector Comercial busca.

6 VACANTES

ASESOR TROPAS P.A.P

En la ciudades de OCAÑA

Requisitos:
→ Bachiller.
- Mínimo 6 meses de experiencia en ventas P.A.P.
- Disponibilidad de tiempo.
- Actitud servicio.

Horario de trabajo:
→ LUNES A SABADO
9:00 AM- 6:00 PM

Interesados:
→ Enviar HV actualizada a:
Carolina.sierra@adecco.com
Llamar: 3102970690

Postúlate en www.adecco.com.co

Adecco

Importante multinacional del sector Comercial busca.

12 VACANTES

ASESOR EJECUTIVO
BUCARAMANGA - CUCUTA

Requisitos:
- Bachiller, Tecnico, tecnologo
- Mínimo 1 Año de experiencia en ventas seguros, polizas, tarjetas credito, microcredito, Libranza, Finaciers. - Actitud servicio.

Horario de trabajo:
LUNES A SABADO
8 HORAS DIARIAS

Interesados:
Enviar HV actualizada a:
Carolina.sierra@adecco.com
Llamar: 3102970690

Postúlate en www.adecco.com.co

Adecco

Importante multinacional Líder en Selección requiere para el área comercial.

4 VACANTES

CONDUCTOR-AUTOVENTA

En la ciudad de **BUCARAMANGA**

Requisitos:

- Bachiller
- Mínimo 18 meses de experiencia en preventa y autoventa, tangibles habilidades comerciales, actitud con el cliente. Seguridad y fluidez verbal.

Horario de trabajo:

→ LUNES A SABADO
8 HORAS

Interesados:

Enviar HV
→ Carolina.sierra@adecco.com
Llamar: 3102970690

Postúlate en www.adecco.com.co



Adecco

Importante Empresa de Hidrocarburos requiere

1 VACANTE

OPERARIO DE TRATAMIENTO AGUAS RESIDUALES

Barrancabermeja

Requisitos

- Técnico o tecnólogo Gestión Ambiental.
- Mínimo 1 años tratamiento de aguas, Mantenimiento industrial.
- formación avanzada en trabajo de alturas, mecánica básica

Horario laboral rotativo
6:00 a.m. a 2:00 p.m.; 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. rotativos (Lunes a domingo)

Interesados

→ Enviar HV actualizada a:
Carolina.sierra@adecco.com
Llamar: 3102970690
Colocar Asunto : El cargo

Postúlate en www.adecco.com.co



Mi nombre es Silvia Vanessa Díaz, nací el 20 de diciembre de 1996 en San Gil Santander. Estudie mi primaria y secundaria en el Colegio Técnico Nuestra Señora de la Presentación San Gil, obteniendo el título de Bachiller Técnica en Turismo en el año 2013. Al siguiente año me traslade a la ciudad de Bucaramanga, donde inicié la carrera profesional en Psicología en la Universidad Pontificia Bolivariana, allí conocí personas maravillosas y logré desempeñar mi rol como psicóloga en las prácticas profesionales en organizaciones de gran reconocimiento; estas prácticas me enseñaron acciones, procesos, situaciones y valores fundamentales para continuar como profesional, pero principalmente me dejaron tres enseñanzas para aplicar en la vida, “debes aprender en que sitio no quieres estar”, “la crisis es necesaria para evolucionar” y finalmente, “lo que se permite, se repite”. En este momento me encuentro en el proceso de grado como Psicóloga y aspiro a seguir mi vocación en el área de recursos humanos, siempre teniendo presente dichas enseñanzas para continuar en el camino.