LA TECNOLOGÍA DE LAS REDES SOCIALES Y LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LA CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE SUS EMPLEADOS

ARTÍCULO ORIGINAL

SUMAR, Ramiro Rodrigues¹

SUMAR, Ramiro Rodrigues. **La tecnología de las redes sociales y la gestión de personas en la captación y selección de sus empleados.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Año 06, Ed. 07, Vol. 12, págs. 74 y 90. Julio de 2021. ISSN: 2448-0959, Enlace de acceso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados

RESUMEN

Objetivo: Describir el impacto que las redes sociales pueden tener en el reclutamiento y selección de sus empleados. Pregunta Problema: ¿Cómo puede la red social favorecer el reclutamiento y selección de empleados de una empresa? Metodología: Revisión de la literatura. Resultados: La evidencia de los resultados mostró que las tecnologías a través de las redes sociales pueden ser relevantes para el reclutamiento y selección de personas para la organización. Pero este reclutamiento debe hacerse con una mirada diferenciada a cada tipo de red social por parte del reclutador. Consideraciones finales: El reclutamiento y la selección han ido cambiando como una forma tradicional (presencial) para el modo tecnológico (virtual). El estudio mencionó que las redes sociales son herramientas capaces de acercar al reclutador candidatos capaces de llevar a la organización de manera

¹ Máster universitario en Contraloría, Especialista en Gestión Tecnológica, Administración Estratégica, Seguridad de la Información y Licenciado en Ciencias Contables.

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

responsable y que no existen barreras en el mundo virtual para encontrar al candidato ideal. Se destaca la importancia de ampliar este estudio basado en la evidencia científica, en el que se puedan realizar investigaciones en empresas para el uso de las redes sociales en el seguimiento de sus empleados.

Palabras clave: Gestión de personas, Redes sociales, Tecnologías de la información y comunicación.

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas tienen en sus principales objetivos obtener resultados, sin embargo, para que esto suceda, el primer paso es contratar profesionales calificados y competentes para que formen parte del equipo. Entre los departamentos que conforman una empresa se encuentra la parte de gestión de recursos humanos, que tiene como una de sus funciones contratar para la organización a su personal profesional (CARVALHO, 2015).

La palabra "Gestionar" consiste en el proceso de toma de decisiones y la realización de acciones (ya sean colaborativas, para mejorar los recursos, interacción, entre otras) para que se puedan alcanzar los objetivos deseados por la empresa (COSTA, 2018). Por lo tanto, el enfoque de la gestión de recursos humanos (o gestión de personas) está relacionado con el desempeño de habilidades, entre ellas: eficiencia, eficacia, productividad, satisfacción y compromiso con las personas, supervivencia de la organización, calidad, competitividad y responsabilidad social (SPADER, 2019).

El gerente necesita tener varias cualidades para poder enumerar su empresa, entre las que se encuentran el liderazgo, la responsabilidad y la empatía para mediar en el desempeño de sus empleados, para ello necesita saber escuchar y estar abierto a sugerencias, ser participativo, e involucrarse, principalmente, en las tareas que

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

buscan ser cómplice en la delegación de estos (DE BEM NORO; STUKER; DE OLIVEIRA, 2015).

Según Ribeiro (2017), el gerente de recursos humanos o, gerente de personas, además de estar calificado para el puesto, debe tener herramientas (evaluación del desempeño; retroalimentación continua; las tecnologías de la información y la comunicación, entre otras), necesarias para el logro de una buena administración, considerando que la parte de recursos humanos es donde se ejecutarán diversos procesos para que la empresa pueda garantizar su nombre en el mercado empresarial, procesos que tienen como objetivo reclutar empleados para completar el sistema organizacional.

Este reclutamiento se lleva a cabo de varias formas, la más utilizada hoy en día es a través de las tecnologías. La era tecnológica para las organizaciones viene con el objetivo de mejorar la calidad en el servicio aportando rapidez en el desarrollo de productos/servicios, confiabilidad en los datos de negocio, mayor desempeño por parte de los empleados entre otras cualidades y, garantizando más seguridad a sus usuarios. En la gestión de personas, las tecnologías favorecen un mayor alcance de las personas a contratar, además de ayudar también al gerente en el momento de conocer realmente la vida personal de sus empleados (SILVA, 2019; PORTO et al., 2016; SANTOS, 2018).

Según Motta et al. (2017), la red mundial de computadoras (internet) favorece que las relaciones entre empleados y gerentes puedan construir nuevas culturas de relación y conocimiento, que pueden resultar del conocimiento y la información derivada del acceso a internet, con mayor intensidad de redes sociales a las que se accede o no en el entorno laboral.

Es esencial tener la comprensión de que la gestión de personas ha estado jugando un papel importante dentro de las organizaciones. Este rol se basa no solo en políticas y prácticas, sino que también se busca resaltar en factores

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

organizacionales problemas relacionados como: tensiones entre trabajadores, mala organización dentro del ambiente de trabajo, problemas culturales que caracterizan los prejuicios, con el fin de poder controlar los daños causados por un posible acoso moral y que afectarán a toda la organización de la empresa (LEAL; MATOS; FONTANA, 2013).

El estudio en cuestión pone de primer nivel la importancia de las tecnologías para la contratación y selección de empleados que buscan trabajar en una organización. La justificación de este estudio proviene de que el investigador tiene experiencia en tecnologías de la información y la comunicación y observa que en las redes sociales la oferta de empleo surge con una demanda muy significativa, así como la observación de la forma en que se llevará a cabo la entrevista (especialmente personas de mayor nivel la entrevista se realiza por *google meet*). En este segmento, la pregunta problemática de este estudio es: ¿Cómo puede la red social favorecer el reclutamiento y selección de empleados de una empresa?

Por ello, la principal contribución a la realización de este estudio se basa en el conocimiento sobre el uso de las tecnologías por parte de los gestores de personas, desde las redes sociales, por lo que es relevante añadir un mayor conocimiento tanto al profesional como a la sociedad en general. Para la comunidad científica, el estudio tiene su relevancia añadida a la expansión del conocimiento sobre el uso de las tecnologías para el reclutamiento y selección de personas.

El objetivo propuesto en este estudio fue describir el impacto que las redes sociales pueden tener en el reclutamiento y selección de sus empleados.

Para la consecución de este estudio, se buscó una base teórica relacionada con los siguientes temas: Reclutamiento y selección en la empresa; las tecnologías de la información que repercuten en la gestión de las personas; Redes sociales para la captación y selección de una empresa.

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

A partir de esta base teórica, el diseño del estudio tiene su metodología basada en la revisión bibliográfica.

2. REFERENCIA TEÓRICA

2.1 EL PAPEL DEL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN EN LA EMPRESA

Hablando de reclutamiento y selección de personas, Oliveira y Bueno (2018) describen que este sistema de elección proviene de los hombres de las cavernas, donde las decisiones de las personas para desarrollar las atribuciones impuestas por el sistema social de la época estaban dadas por su fuerza, siendo la condición más fuerte para participar en las cacerías para la alimentación de su pueblo. En el contexto actual, esta selección es cada vez más difícil.

Chiavenato (2002) menciona la importancia del reclutamiento y la selección para la organización. El autor refuerza que ambas herramientas de elección organizacional están directamente vinculadas al desarrollo de la empresa y, aun teniendo atribuciones diferentes, tiene el mismo objetivo: Identificar al empleado adecuado para componer la organización.

El reclutamiento se puede clasificar como interno o externo. La contratación interna ocurre cuando la organización realiza un cambio en su personal. Este cambio resulta del desempeño del trabajador en su sector y de la necesidad de la empresa, lo que permite la elección de este trabajador que ha sido observado durante algún tiempo, desde la promoción, es decir, trasladándolos a departamentos o puestos con mayor protagonismo. A partir de esta modificación se capacita a este empleado, para que su desempeño pueda lograr mejores resultados dentro de la empresa con sus actividades (CANALLI; DE ANDRADE, 2016).

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

En el reclutamiento externo, el empleado puede ser elegido a través de procesos o por otros medios. Ejemplos en relación a estos medios son anuncios en prensa, conferencias en colegios y universidades, difusión en asociaciones de clase, por recomendaciones de terceros, agencias de empleo, archivos de candidatos almacenados en la empresa que ya se han presentado e intercambio de empresas. En la contratación externa, los anuncios de la empresa y por páginas de difusión de vacantes en Internet aportan esta notoriedad de que se necesitan empleados (SILVA; FERRETT; MANCINI, 2014).

Por lo tanto, todos los esfuerzos de la compañía para traer a su círculo nuevos empleados están relacionados con la contratación. Alberton, (2002), describe que el proceso de reclutamiento es considerado una de las etapas más importantes del proceso de admisión de un nuevo profesional. El autor refuerza que la mayoría de las empresas buscan en primer plano dentro del entorno interno, y luego van al mercado laboral.

Mozer (2016) refuerza que la organización tiene culturas diferentes entre sí. Estas culturas pueden hacer que el trabajo se realice de diferentes maneras. Sin embargo, el reclutamiento y la selección no son diferentes. El proceso por el cual se lleva a cabo la contratación de la organización tiene sus variaciones, pero los medios utilizados son los mismos, y pueden ser a través de las tecnologías de la información y la comunicación, donde se revelan vacantes para puestos dentro de la empresa. En el caso de las selecciones, existe una decisión por la cual el candidato se posicionará desde el mejor desempeño hasta el puesto que se le ofrece.

Tanto la contratación en forma interna como externa tiene sus ventajas y desventajas. Tanto para la organización como para los competidores en el puesto disponible en la empresa, estas condiciones deben examinarse para identificar la mejor manera de contratar. En los cuadros 1 y 2 se hacen una exposición de estas ventajas y desventajas de la contratación interna y externa.

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

Figura 1: Vantajas de la contratación interna y externa

Fuente: Tomado de Chiavenato (2002).

Gráfico 2: Desvantagens de la contratación interna y externa

Fuente: Tomado de Chiavenato (2002).

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

Por lo tanto, el reclutamiento y la selección son herramientas en las que las empresas están dispuestas a invertir, agregando valor a los contratistas. Así, los empleados seleccionados deben ser capaces de desempeñar la función por la que compitió la vacante, y conocer las políticas que adopta la empresa.

Chiavenato (2002) afirma que estas herramientas se pueden utilizar en paralelo. La elección de cómo debe utilizarse dependerá de la situación, el número de candidatos, el perfil deseado y, sobre todo, los requisitos necesarios para el desempeño de las funciones.

Cabe destacar que no todos los ambientes proporcionan la condición de formar líderes, esta acción desarrollada por la gestión de personas hace posible el reclutamiento interno a través del liderazgo, que el empleado tenga autonomía y toma de decisiones por delante del otro equipo, armonizando así el entorno, dejándolo adecuado y principalmente capaz de aumentar la rentabilidad y productividad de los demás (LEITE, 2019).

2.2 OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EN PERSONAS POR GOBERNANZA DE TI

La gestión de las personas a lo largo de los años ha sufrido adaptaciones resultantes de profundas transformaciones que pueden implicar la implementación de acciones para obtener resultados. Según Wanzerller et al. (2018), el origen del nombre de gestión proviene del latín "gestione", que define su significado como un acto o efecto de gestión o gestión o gestión y persona del latín "persona" que indica un hombre o una mujer.

Desde el década de 1980, la globalización se ha apoderado del escenario económico, con la evolución de las comunicaciones, el desarrollo tecnológico y la competitividad. Este advenimiento tecnológico ha llevado a varias empresas a adquirir nuevos conocimientos sobre tecnologías de la información en las

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

organizaciones. Por lo tanto, la gestión de personas es una función gerencial que abarca la participación de las personas dentro de las organizaciones con el fin de lograr los objetivos y objetivos organizacionales e individuales deseados (POCHMANN, 2015; STECCA, 2014).

Pessoa et al. (2017, p. 02), describe que:

Hoy en día es importante que las organizaciones utilicen herramientas tecnológicas para resolver el apoyo a su negocio. Con el avance tecnológico, las herramientas se han vuelto poderosas y hasta cierto punto cautivadoras, por la facilidad de uso y la integración con varios sistemas. Los profesionales necesitan utilizar herramientas que les ayuden en el día a día de la empresa.

Para que la empresa tenga un buen desarrollo es necesario que todos los departamentos estén alineados, con un gestor activo en cada departamento. El departamento de gestión de personal ejerce una gran importancia para una organización, ya que a través de ella se recluta y selecciona a todo el equipo de trabajo, además de involucrar todo lo que está conectado con la empresa, ya sea interna o externamente: medio ambiente, políticas, sociedad y competidores (REIS et al., 2018).

A nivel mundial, las empresas buscan a través de herramientas tecnológicas, una forma de maximizar su negocio, centrándose en su rendimiento, eficacia, satisfacción del cliente, rentabilidad y eficiencia del servicio. Dentro de los sistemas empresariales podemos percibir que las formas evaluativas están consolidando el trabajo realizado por la gestión de personas, un concepto ampliamente defendido por varios autores como habla Lima y Figueiredo (2020) al elaborar la disertación que sólo evaluando lo que se hizo en el transcurso de un tiempo dado se puede identificar la productividad alcanzada en los sectores.

En este sentido, la mejora de la calidad de las organizaciones en las últimas décadas a través de las tecnologías, ha venido aportando beneficios al mercado empresarial, tales como: optimización de servicios, mejor desempeño de los

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

empleados, competitividad, maximización de resultados entre otros (OLIVEIRA; VASCONCELOS, 2005). En este contexto, el gobierno corporativo se ha convertido en la estructura que tiene como objetivo asegurar las decisiones en relación con la organización, asegurando así los intereses de los grupos de interés (BARROS; DA SILVA, GOESE, 2015).

La gobernanza de TI ha aportado innovación a la gestión de personas. Novato (2014) menciona que el Gobierno de TI se ha clasificado como un conjunto de elementos que aportan prácticas, estándares y relaciones estructuradas, que son dirigidos por gerentes y técnicos de TI, con el objetivo de asegurar los controles organizacionales, ampliar el rendimiento y los procesos de seguridad, minimizar los riesgos y optimizar la aplicación de los recursos, lo que lleva a TI a una alineación impulsada por el negocio.

Por lo tanto, las nuevas tecnologías sugieren transformaciones no solo en los procesos de negocio, sino también en la forma en que se crean y comercializan los productos y servicios, la estructura y los objetivos de la empresa, la dinámica de la competencia y la naturaleza misma del negocio y sus empleados (TIDD; BESSANTE, 2015; KON, 2016).

Así, la gobernanza de TI se ha venido señalando como una herramienta eficaz y segura en la gestión de personas para el formateo de la estructura organizativa, implicando la definición de personas para llegar al marco profesional de la organización, de manera que una división de trabajo armónica pueda ser desarrollada por este equipo con responsabilidad apuntando en común al crecimiento de la empresa (LORENZETTI et al., 2014).

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

2.3 REDES SOCIALES PARA LA CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE UNA EMPRESA

Al referir las tecnologías de la información y la comunicación a la contratación de personas, se dice que las tecnologías han estado facilitando la vida de muchas organizaciones, ayudando en la selección de buenos profesionales. El potencial de las tecnologías, para una buena contratación y selección, se está utilizando cada vez más. Dos Santos; De Oliveira y Centurión (2018) señalan que las tecnologías emergen como aliados en la contratación y selección de personal. A través de medios tecnológicos es posible que las personas puedan buscar trabajo y ser seleccionadas.

El uso de las redes sociales para la selección del currículum según Lago; Da Silva e Barbosa (2018) es cada vez más real, ya que, a partir del uso de las redes sociales, hay un mayor margen de personas para la selección del puesto ofrecido, lo que permite encontrar el empleado ideal para el puesto deseado en la empresa.

Queiróz y Sanches (2019, p. 472) mencionan que:

Paralelamente a las tecnologías, han surgido las redes sociales, donde es posible tomar conciencia de la vida personal de las personas en tiempo real; *Twitter, Instagram, Facebook*, difícilmente se puede encontrar a alguien que no tenga al menos una de estas redes sociales en estos días. Debido a esto, es común que en los procesos de selección se utilicen redes para dibujar un perfil personal del candidato según sus puestos, siendo un criterio de exclusión de candidatos.

En la percepción de Melo (2014), las redes sociales fueron vistas inicialmente como instrumentos de encuentros y reencuentros en una sociedad basada en la distancia entre las personas debido a la globalización. Sin embargo, la actualidad permite que las redes sociales no solo sean para estos fines, sino que amplíen sus concepciones y evolucionen permitiendo el conocimiento y el contacto entre personas extrañas con grupos específicos de interés.

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

Un ejemplo del uso de las redes sociales se observa en el reclutamiento *online*. El reclutamiento en línea es una herramienta que se diferencia del reclutamiento tradicional porque es una técnica utilizada, asociada a tecnologías como Internet. Este tipo de reclutamiento tiene como objetivo divulgar vacantes y seleccionar personas solo a través de redes virtuales (DE LIMA: RABELO, 2018).

Pedroso (2016, p. 25), describe que:

El reclutamiento en línea es un método de rápido crecimiento a medida que más y más personas hacen que su Curriculum Vitae (CV) esté disponible en el mercado en línea porque reconocen su potencial. El éxito de este método está intrínsecamente relacionado con el hecho de que las empresas pueden llegar a un grupo más grande de candidatos con potencial, ya que las restricciones geográficas son menos significativas, es decir, las personas pueden ser contactadas por empresas de cualquier parte del mundo, así como pueden solicitar empleo de cualquier área del mundo.

Casiano; Lima y Zupani (2016) identifican que la forma en que se produce la difusión en redes sociales para la ocurrencia de reclutamiento se considera pasiva. Esta forma de reclutamiento se lleva a cabo a partir de la difusión del empleado en las redes sociales, uno de estos medios se relaciona con *Facebook* e *Instagram*. Otra contratación pasiva implica la red social *de LinkedIn*, en esta red social el candidato es seleccionado por su perfil de referencia en el que aparecen sus calificaciones. Cabe destacar que estas contrataciones se realizan por redes sociales y que cada red social aporta una característica diferenciada sobre el candidato, por lo tanto, depende del reclutador saber si son directos ante la elección de sus candidatos para la selección.

De Lima y Rabelo (2018, p. 06) afirma que:

El reclutamiento electrónico también puede proporcionar información constante a los candidatos con respecto a las oportunidades de trabajo de diferentes áreas y organizaciones. El reclutamiento tradicional a menudo se publica en anuncios de periódicos y revistas que requieren un número limitado de caracteres o información. En este sentido, el reclutamiento en línea puede ser considerado una

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

fuentes de claridad y también una forma dinámica, ya que se pueden difundir enlaces que dirijan a los candidatos a contenido relevante sobre la organización.

Lago; Da Silva Manhães y Barbosa (2018) mencionan en su investigación que las redes sociales y los medios de comunicación optimizan el tiempo del reclutador y la selección de personas. El uso de herramientas tecnológicas potencia la aproximación entre la empresa y el candidato aportando agilidad en la difusión de vacantes y en la recepción de hojas de vida a seleccionar.

Según Oliveira (2013, p. 38):

Las buenas relaciones interpersonales son uno de los factores que influyen en el rendimiento satisfactorio de las producciones diarias de un grupo. Un equipo que trabaja en conjunto por un mismo objetivo logra con calidad y eficiencia lo que propone su líder.

En este sentido, es fundamental que el directivo conozca de cerca los objetivos y objetivos de cada empleado para la organización. Esto es para que no haya incomodidades legales a la hora de identificar algo que no puede aportar beneficios a la organización, o incluso por el contrario, el empleado es el blanco de algo indeseable.

3. CONSIDERACIONES FINALES

La investigación realizada planteó un tema relevante sobre el reclutamiento y la selección en las organizaciones dentro de los cambios resultantes de la tecnología. La gestión de personas es un sector en el que se desarrolla todo el proceso de recursos humanos, en este entorno, comienza la búsqueda del empleado ideal.

Ante los cambios en la globalización, la contratación y selección de personas ha estado marcada por nuevas técnicas de elección, entre estas nuevas técnicas que hasta entonces eran presenciales, las redes sociales ganan espacio, derribando obstáculos geográficos y ampliando la competencia por la vacante prevista.

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

Se hace evidente que el uso de las tecnologías asume un papel relevante en la contratación de este empleado, a través de las redes sociales, una herramienta potencial para el reclutamiento y la selección, hacen de las tecnologías un aliado en la toma de decisiones.

Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn y otras redes sociales han sido notadas por los reclutadores con el fin de encontrar al candidato ideal. Sin embargo, cada red social tiene su característica y que el reclutador debe saber cómo dirigirse a cada red social en busca del candidato ideal para su empresa.

Se concluye, por tanto, que las redes sociales son herramientas tecnológicas que ayudan a la gestión de personas en busca de sus candidatos. Se destaca la importancia de ampliar este estudio basado en la evidencia científica, en el que se puedan realizar investigaciones dentro de las empresas que hacen uso de las redes sociales para monitorizar a sus empleados.

REFERENCIAS

ALBERTON, Luiz. **Uma contribuição para a formação de auditores contábeis**

independentes na perspectiva comportamental. 2002. 270 f. Monografia (Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina. 2002.

BARROS, Claudio Marcelo Edwards; DA SILVA, Pedro Ylunga Costa; VOESE, Simone Bernandes. Relação entre o custo da dívida de financiamentos e governança corporativa no Brasil. **Journal of Accounting, Management and Governance**, v. 18, n. 2, 2015.

CANALLI, Tiago; DE ANDRADE, Érica Fernanda Pereira. Recrutamento interno: uma nova perspectiva sobre plano de carreira. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, 2016, 5.3: 88-100.

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.

CASSIANO, Cecília Nascimento; LIMA, Luciana Campos; DOS SANTOS ZUPPANI, Tatiani. A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional. **NAVUS-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, n. 2, p. 52-67, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

COSTA, Esdras da Silva et al. Análise das relações e ações conjuntas entre as empresas do APL têxtil da região metropolitana de São Paulo: contribuições para o seu crescimento. **Interações (Campo Grande)**, v. 19, p. 401-415, 2018.

DE BEM NORO, Greice; STÜKER, Camila; DE OLIVEIRA, João Helvio Righi. A relação das características inerentes aos perfis de liderança no desenvolvimento do processo coaching. **Revista Capital Científico-Eletrônica (RCCe)** - ISSN 2177-4153, v. 13, n. 1, p. 59-76, 2015.

DE LIMA, Aryane Santos Henriques; RABELO, Aline Andrade. A importância do e-recrutamento e seleção online no processo organizacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 7, n. 1, p. 139-148, 2018.

DOS SANTOS, Márcia Gomes; DE OLIVEIRA, Rodrigo Cesar Reis; CENTURIÓN, Wanusa Campos. Recrutamento e seleção estratégicos: processos tradicionais e a influência das mídias sociais. **Ideias e Inovação-Lato Sensu**, v. 4, n. 3, p. 57, 2018.

KON, Anita. Ecossistemas de inovação: a natureza da inovação em serviços. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, v. 7, n. 1, 2016.

LAGO, Barbara; DA SILVA MANHÃES, Ana Claudia Tavares; BARBOSA, Marcus Vinicius. O uso de novas tecnologias digitais no recrutamento e seleção de

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

talentos. **Revista Interdisciplinar em Gestão, Tecnologia e Saúde**, v. 1, n. 01, p. 161-178, 2018.

LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 66, n. 1, p. 59-66, 2013.

LEITE, André Mourão. O impacto da transformação digital na gestão de pessoas: abordagens estratégicas para atrair, reter e motivar talentos da área de TI na região da grande Florianópolis. **Gestão de pessoas-Unisul Virtual**, 2019.

LIMA, Ricardo Leite; FIGUEIREDO, Giane Lourdes Alves de Souza. Novas estratégias do marketing 4.0 para as organizações. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 21, 2020.

LORENZETTI, J. et al. Organização do trabalho da enfermagem hospitalar: abordagens na literatura. **Texto Contexto Enferm.**, Florianópolis, v.23, n. 4, p. 1104-12, out-dez, 2014.

MELO, Cristiane Maria Freitas de. **Freedom of expression on social networks: right to criticism of the employee versus image and honor of the employer**. 2014. 136 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

MOTTA, Marlton Fontes, et al. O Uso das Redes Sociais no Ambiente de Trabalho e as Estratégias da Gestão de Pessoas para a Gestão de Resultados. In: **Congresso de Gestão, Negócios e Tecnologia da Informação-CONGENTI**. 2017.

MOZER, André Emílio. Recrutamento e seleção—uma proposta para recrutamento e seleção interno. *Gestão em Foco*: **Revista Eletrônica On Line**. Amparo: SP, 2016, 8.1.

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

NOVATO, Douglas. **O que é Governança de TI?** OFICINA DA NET. 2014. Disponível em: <https://www.oficinadanet.com.br/post/12712-o-que-e-governanca-de-> Acesso em: 13/mai/2021

OLIVEIRA, Camila Miles; BUENO, Rose Ângela Vieira Passos. Uma análise da contribuição dos testes psicológicos no processo de recrutamento e seleção de pessoal. **Simpósio de Produções Acadêmicas em Psicologia do Univag**, n. 1, 2018.

OLIVEIRA, Rosane S. O papel do gestor na motivação dos seus colaboradores. **Cairu em Revista**. Jan 2013, Ano 02, nº 02, p. 33-41, ISSN 22377719.

PEDROSO, Rita Cipriano. **Redes sociais e recrutamento**. 2016. 81 f. Tese de Doutorado. Universidade Católica de Portugal. Porto, Portugal, 2016.

PESSOA, Cláudio Roberto Magalhães et al. Da gestão de TI à gestão de informação e tecnologia: uma abordagem teórica da evolução do conceito= From management of technology and information to a management of information and technology: a theoretical approach of concept development. Descobrimientos da Ciência da Informação: desafios da Multi, Inter e Transdisciplinaridade (MIT): **XVII Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação (ENANCIB)**, 2016.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. Bomtempo Editorial, 2015.

PORTO, Daniel da Silva et al. **Gestão de pessoas: o caso da empresa Yes Contact Center no Município de Florianópolis/SC-Brasil**. 2016. Dissertação de Mestrado.

QUEIRÓZ, Monique Mazon; SANCHES, Nathalia Paes. As influências das redes sociais no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 55, p. 271-280. 2019

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

REIS, Thompson Augusto, et al. Endomarketing, Liderança e Comunicação: reflexos na organização. **Caderno Profissional de Marketing-UNIMEP**, 2018, 6.1: 1-17.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. Saraiva Educação SA, 2017.

SANTOS, Suênia Soares. **Recrutamento e seleção: um estudo do impacto da tecnologia praticado por hotéis da orla de João Pessoa-PB**. 2018. 44 f. Monografia (Graduação em Hotelaria). Universidade Federal da Paraíba. Paraíba. 2018.

SILVA, Bruno de Oliveira Fernandes da, et al. **Teoria das Organizações**. 2020. 46 f. USP – Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FEA-RP. São Paulo. 2020.

SILVA, Jessyca Rodrigues Henrique da. **Impactos da tecnologia nos processos de gestão de pessoas: um estudo no setor hoteleiro**. 2019. 129f. Dissertação (Mestrado em Turismo) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

SILVA, Vanessa; FERRETT, Kézia; MANCINI, Ronaldo. **Recrutamento e Seleção: Um estudo sobre as técnicas utilizadas nas organizações. ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA**, 10.10. 2014.

SPADER, Gabriele **A influência da competência profissional, da inteligência emocional, da produtividade e do engajamento sobre a satisfação com o trabalho em um ambiente de serviços de saúde**. 2019. 93 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Caxias do Sul. 2019.

STECCA, Jaime Peixoto. **Estratégias genéricas na gestão de pessoas e comprometimento organizacional: um estudo em sociedades cooperativas de crédito**. 2014. 144 f. Tese. (Doutorado em Administração, Economia e Contabilidade). Universidade de São Paulo. 2014

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>

TIDD, Joe; BESSANT, Joe. **Gestão da inovação-5**. Bookman Editora, 2015.

WANZERLLER, Rafaela et al. Gestão de pessoas: visão estratégica sobre treinamento e desenvolvimento no contexto das organizações do século XXI. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v. 10, n. 2, p. 67-84, 2018.

Enviado: Mayo de 2021.

Aprobado: Julio de 2021.

RC: 93821

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/empleados>