



NOMBRE DEL ALUMNO: CRISTHIAN GOMEZ GONZALEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: JULIO CESAR MEDINA LOPEZ

TAREA: REPORTE DE LECTURA GENERAL "DESAFIOS DEL RECLUTAMIENTO DEL RECURSO HUMANO"

FECHA: 30/05/2020

**Reclutamiento:** Se llama reclutamiento el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización.

**Reclutadores:** Los departamentos de personal suelen tener a su cargo la función de reclutamiento en la mayor parte de las compañías.

### **Planeación estratégica**

Los planes estratégicos de la corporación señalan el rumbo que debe adoptar la organización e indican los tipos de puestos y labores que es necesario crear y llevar a cabo.

El plan general de recursos humanos proporciona un esquema de los puestos que es necesario cubrir mediante reclutamiento externo y cuáles se deben cubrir de manera interna.

Las promociones internas son menos costosas y más rápidas, pero el grupo de candidatos potenciales pueden ser más reducidos.

### **Habitos y tradiciones en el reclutamiento**

Los departamentos de personal, como cualquier otra organización, tienden a adoptar ciertos hábitos y políticas que les permitieron alcanzar el éxito en el pasado.

En muchos casos ciertas políticas tradicionalmente efectivas pueden conducir a resultados rápidos y eficientes, pero es posible también que conduzcan a determinados errores o que no permitan la identificación de estrategias más productivas.

### **Condiciones del entorno**

Las condiciones sociales en que opera la empresa pueden ejercer una práctica de reclutamiento. Entre estos factores pueden citarse las tasas de desempleo nacional y regional, la ausencia de personal calificado en ciertas áreas, las labores del reclutamiento de otras empresas, incluso de las competencias, y en general el clima económico donde la organización lleva a cabo su labor.

### **Requisitos del puesto**

Para que ir a un grupo adecuado de candidatos a un puesto, el reclutador debe hacerse continuamente la pregunta: ¿Qué se requiere para desempeñar este puesto? “En el caso del puesto de nivel intermedio, con frecuencia se determina que las habilidades de realmente esenciales son la capacidad de leer y escribir bien, La posibilidad de llevar a cabo operaciones

aritméticas elementales, una actitud de responsabilidad profesional y la capacidad de comunicarse de manera adecuada con otras personas. Ir a disposición para prender están bien un elemento de importancia crucial.

### **Políticas de la organización**

Las corporaciones de terminan políticas generales de reclutamiento con el objetivo de lograr cierto uniformidad en diversas áreas, cómo mantener mejorar su imagen, lograr economías de escala y varios objetivos más. Los siguientes aspectos son algunos de los factores que pueden tener un efecto directo sobre el proceso de reclutamiento.

### **Políticas de compensacion**

Los niveles de compensación constituyen una limitación que los reclutadores deben enfrentar. Las organizaciones que tienen departamentos de recursos humanos bien establecidos por lo general fijan niveles de compensacion para asegurar un principio de equidad en determinadas esferas, en muy raras ocasiones el reclutador disfrutara de la posibilidad de alterar el nivel de compensacion que la corporacion fijo para determinado puesto.

### **Políticas de contratacion**

Algunas compañías siguen determinados lineamientos y politicas en su proceso de reclutamiento. Por ejemplo, ciertas corporaciones pueden optar por contratar a un determinado numero de personas por medio tiempo para crear un vinculo con ellas y promover una vinculacion completa con el curso del tiempo.

-