



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Benito de Jesús Perez Trujillo.

Nombre del tema: Los desafíos del reclutamiento.

Parcial: Mayo-agosto.

Nombre de la Materia: Reclutamiento y Selección de Personal.

Nombre del profesor: Emmanuel Moscoso Mendoza.

Nombre de la Licenciatura: Psicología General.

Cuatrimestre: Noveno

Introducción: en este ensayo hablo sobre los desafíos y las condiciones del reclutamiento que con más frecuencia enfrentan los reclutadores por ejemplo planes estratégicos y de capital humano, hábitos y tradiciones en el reclutamiento, condiciones del entorno, definir el perfil ideal para la vacante, los procesos con test adecuados a cada vacante, alinear las expectativas entre empresa y candidato, los tiempos de contratación, la digitalización de RR.HH.

Desarrolló: Uno de los primeros desafíos considero que es el definir el perfil ideal para la vacante, ya que es el primer punto y es esencial para que la selección sea efectiva.

En segundo lugar considero que son los procesos con test adecuados a cada vacante, para crear un buen proceso de selección, es importante que el encargado de recursos humanos dedique tiempo a desarrollar todas las fases del reclutamiento, las ideas y las lleve a cabo, para cada vacante se usarán cierto tipo de test, ya que estas pruebas permitirán evaluar a los candidatos y filtrarlas, eliminando aquellos que no sean compatibles y dando como resultado un grupo gestionable de profesionales a los que evaluar personalmente.

En tercer lugar, es alinear las expectativas entre empresa y candidato, es uno de los motivos principales por los cuales una persona abandona su puesto de trabajo. Lo que se ha prometido en la entrevista o en la oferta no tiene congruencia con lo que el candidato se encuentra al entrar a trabajar. Realizar una buena oferta laboral, dar información de la vacante y detallar de forma realista el puesto, garantiza que el profesional que se una a la organización sepa lo que esperan de él.

En cuarto lugar, son los tiempos de contratación, la gran demanda de trabajo y la agenda que tienen los reclutadores hace que la contratación de nuevos profesionales a corto plazo se haya convertido en un verdadero desafío. En algunos sectores, como por ejemplo el tecnológico, es casi una lucha atraer a ese profesional. Sherlock HR, el software de reclutamiento de nueva generación, es una herramienta eficaz que permite gestionar las vacantes, publicándolas en

varios canales en un solo clic, usando el Smart Recruiting para depurar los candidatos inscritos y la posibilidad de realizar test de conocimientos y habilidades para que destaquen los candidatos de más calidad, Sherlock es el único software integrado al 100% con CompuTrabajo.

En quinto lugar, puse la digitalización de RR.HH. La tecnología ha invadido la rutina de las empresas y el departamento de recursos humanos no puede quedarse atrás, para centralizar todo ese trabajo, Excel y sus hojas de cálculo ya no dan más de sí. Es necesario un sistema centralizado que permita detectar los candidatos duplicados, crear una base de datos eficaz y limpia, y la posibilidad de tener un histórico de cada persona en cada momento de contacto con la empresa.

Conclusión: finalmente considero que los desafíos más frecuentes son, **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 se necesita crear y poner en práctica.

Hábitos y tradiciones en el reclutamiento: Los departamentos de personal, al igual que cualquier otra organización, tienden a preservar los hábitos y políticas que les han permitido alcanzar éxito en el pasado. En muchos casos, ciertas políticas por tradición efectivas pueden conducir a resultados rápidos y eficientes, pero también es posible 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 fuerte influencia sobre sus prácticas de reclutamiento. Entre estos factores se pueden citar las tasas de desempleo nacional y regional, la ausencia o presencia de personal calificado en ciertas áreas, las labores de reclutamiento de otras empresas, incluyendo las de la competencia, y en general el clima económico en que la organización lleva a cabo su labor.

Referencias bibliográficas:

corporativo UDS. (2022). *Reclutamiento y Selección de Personal* (1.ª ed., Vol. 1) [Libro electrónico]. corporativo UDS.

Principales desafíos de los procesos de reclutamiento. (2019, 10 septiembre).

computrabajo. Recuperado 7 de junio de 2022, de

<https://blog.computrabajo.com.mx/empresa/principales-desafios-de-los-procesos-de-reclutamiento/>