



*NOMBRE DEL ALUMNO: Irwin Bertin Flores Courtois*

*NOMBRE DEL TEMA: Ensayo Desafíos del Reclutamiento*

*PARCIAL: 1*

*NOMBRE DE LA MATERIA: **Reclutamiento y selección de personal***

*NOMBRE DEL PROFESOR: EMMANUEL*

*MOSCOSOMENDOZA*

*NOMBRE DE LA LICENCIATURA: **PSICOLOGIA GENERAL***

*CUATRIMESTRE: 9*

*LUGAR: **SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS***

***CHIAPAS***

*FECHA DE ELABORACIÓN:*

***12-06-2022***

Como tal cuando planteamos las primeras estrategias para el reclutamiento de personal debemos tomar en cuenta ciertos desafíos que se pueden presentar, siendo desde el lograr definir el perfil ideal para la vacante algo que puede parecer muy sencillo de realizar, pero en ello depende mucho el crecimiento de una empresa, en este ensayo se tomaran en cuenta los diferentes desafíos a la hora de seleccionar un personal.

### **Consideramos como desafíos los siguientes puntos:**

- **Planes estratégicos y de capital humano**
- **Condiciones del entorno**
- **Políticas corporativas**
- **Hábitos y tradiciones en el reclutamiento**
- **Requisitos del puesto**
- **Costos**
- **Incentivos**

### **Planes estratégicos y de capital humano**

Lo podemos definir como el plan estratégico en el cual recursos humanos interviene, mediante un documento que llevara entre sus paginas la estrategia para seguir dentro de un determinado tiempo en cada puesto, junto con su labor, El plan general de capital humano de la empresa proporciona un esquema o perfil general de los puestos que hay que cubrir mediante reclutamiento externo.

el plan de recursos humanos estará formado por varios planes a su vez, dependiendo de qué se trate. Sin embargo, todos ellos **serán un conjunto de un plan aún mayor**, y general, que es el que sienta las bases. Y ese es el que hay que empezar a elaborar.

Los planes estratégicos de Recursos Humanos tienden a llevarse **a cabo de forma anual. También** Se debe tener en cuenta una estrategia a seguir para el siguiente año, que se puede ir retocando después. Este año no tiene por qué coincidir con el calendario, sino que podría empezar en las mismas fechas que el año escolar, o bien adaptarlo según la empresa.

### **Condiciones del entorno**

Aquí nos referimos a las condiciones en las cuales la empresa opera, que pueden ejercer una influencia sobre la misma práctica de reclutamiento, entre estos factores se pueden citar las tasas de desempleo nacional y regional, la ausencia o presencia del personal calificado de ciertas áreas. En general el clima económico en que las organizaciones llevan a cabo su labor, para muchos reclutadores de empresas se basan en estimados del mercado de trabajo.

### **Políticas corporativas**

Estas son las que consideran el impacto que puede causar la empresa, los diferentes procedimientos y prácticas que esta puede llevar y el registro de su control interno en la toma de decisiones efectivas y cumplir con la ley.

También tienen como objetivo generar el establecimiento de políticas administrativas que sirvan para uniformar los criterios

referentes a los movimientos de personal, prestaciones, incidencias y reportes para la administración de los Recursos Humanos.

### **Hábitos y tradiciones en el reclutamiento**

Esta parte refiere a la manera en la cual los departamentos de personal tienden a generar cierta organización preservando tanto hábitos como políticas, que en el pasado le han permitido llegar a un “éxito”, en muchos casos, ciertas políticas por tradición efectiva pueden conducir a los resultados mas rápidos y eficientes, pero también dan paso a seguir mantenido error o que no permitan estrategias más productivas.

### **Requisitos del puesto, Costos e Incentivos**

Los requisitos del puesto en gran medida están determinados por el nivel y el área al cual sean requeridos, los puestos relacionados con alguna actividad determinada.

Con frecuencia, el reclutador puede encontrarse con una situación en la cual se tenga que ubicar “al candidato mas calificado y con más experiencia”.

Definir las responsabilidades del puesto que se desea llenar es con frecuencia la única alternativa para identificar a los candidatos adecuados.

Los costos tienden a relacionarse con la identificación y atracción de candidatos idóneos, los mismos costos en generar un anuncio, o contratación de una agencia para que se encargue de ello, llamadas y tiempo del reclutador generan y toman en cuenta un costo a la empresa el cual se puede determinar mediante la siguiente fórmula:

***Costo de reclutamiento=horas-hombre del reclutador x horas-hombre del tiempo invertido en el proceso de reclutamiento***

Y por último los incentivos:

Que se reduce que al igual que en el área de compensación de recursos humanos de la organización, en los mercados de trabajo existe una amplia gama de servicios y posibilidades de compensación indirecta. El reclutador debe conocer la política de su organización y en algunos casos ofrecer explícitamente incentivos para el curso de su tarea.

En conclusión, muchos son los desafíos que debemos tomar en cuenta como reclutadores dentro de una empresa, debemos tomar en cuenta cada una de las herramientas y pasos dentro de los mismos desafíos para el reclutamiento, buscando entender la problemática y de cierta manera buscar la alternativa que nos permita el paso a mejores estrategias para cualquier tipo de empresa, considero que dentro de los mismos desafíos se habló de ciertas herramientas que podemos potenciar para no atorarnos en alguno de los tantos puntos a tomar en cuenta.