



MAPA CONCEPTUAL

Nombre del Alumno

Nombre del tema

Parcial

Nombre de la Materia

Nombre del profesor

Nombre de la Licenciatura

Cuatrimestre

DULCE MARÍA MORENO SOLÍS

MAPA CONCEPTUAL

1

MAPA CONCEPTUAL

PAOLA SANTOS

9NO CUATRIMESTRE

1.10 DESAFÍOS DEL RECLUTAMIENTO

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.

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, y cuáles se van a cubrir de manera interna.

ES

necesario emprender un proceso de reclutamiento externo que incluye un número significativo de posiciones, es recomendable establecer una serie de estrategias

EL

reclutador debe consultar de continuo las políticas y directivas corporativas; estos lineamientos generales le permiten mantener siempre presentes los objetivos finales

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.

ASI

ciertas políticas por tradición efectivas pueden conducir a resultados rápidos y eficientes, pero también es posible que conduzcan a determinados errores

EN

empresas requieren dar respuestas más rápidas al ambiente, lo que ha implicado realizar la función del reclutamiento contando con el apoyo de empresas consultoras especializadas en el campo

LA

empresa ofrece un servicio de reclutamiento online para que los departamentos de capital humano

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

LOS

principales indicadores macroeconómicos. Los informes de entidades como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en México; el DANE, en Colombia, y los informes de ciertos bancos y entidades

EL

nivel estimado de ventas y/o logros corporativos, comparado con los niveles realmente alcanzados. Toda vez que el departamento de capital humano basa sus actividades de manera parcia

LA

corporación muestra un futuro promisorio es factible que se incrementen los planes de reclutamiento; cuando se enfrentan dificultades, es probable que se ajusten los planes de adquisición

1.11 REQUISITOS, COSTOS E INCENTIVOS

LAS

habilidades del puesto en gran medida están determinadas por su nivel y el área específica a que pertenece la organización

UN

reclutador podrá encontrarse en una situación en que el gerente delinea le pedirá que ubique —al candidato más calificado y con mayor experiencia

UNA

primera y obvia dificultad consiste en identificar sistemáticamente —lo mejor del mercado laboral— si las compensaciones que se ofrecen se fijan

UNA

segunda dificultad de una petición de esta naturaleza consiste en que una persona bien calificada por lo común derivará un mínimo nivel de satisfacción profesiona

Y

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

LOS

costos de identificar y atraer candidatos idóneos involucran varias variables como los costos de insertar un anuncio en algún sitio especializado o en la prensa, o bien el costo de contratación

EL

tiempo que un reclutador invierte en la búsqueda de talento, ya sea mediante llamadas telefónicas, citas, contactarse con una agencia outsourcin

EL

reclutador debe conocer la política de su organización en este campo, y en algunos casos debe ofrecer explícitamente estos incentivos, en el curso de su tarea.

CON

frecuencia, los incentivos bien concebidos constituyen el factor que hace que se incline la balanza en favor de determinada compañía, en especial cuando el solicitante debe elegir entre dos ofertas

LOS

incentivos pueden ser de carácter monetario

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

Y

Otros incentivos pueden resultar poderosos y convincentes, aún si sólo son más o menos intangibles