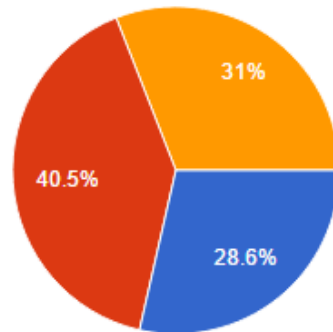


Encuesta sobre Rotacion en Reclutamiento TI en México

Esta es una encuesta con el fin de conocer inteligencia sobre el mercado de reclutamiento de TI en México

¿En qué tipo de empresa estas trabajando actualmente?

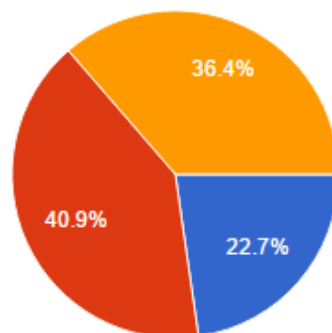
(42 responses)



- Empresa de la Industria de TI (Infraestructura, Software, Soporte, etc)
- Agencia de reclutamiento y outsourcing que da servicios a clientes de la industria TI
- Other

¿Cuántos miembros son actualmente parte de tu equipo de reclutamiento?

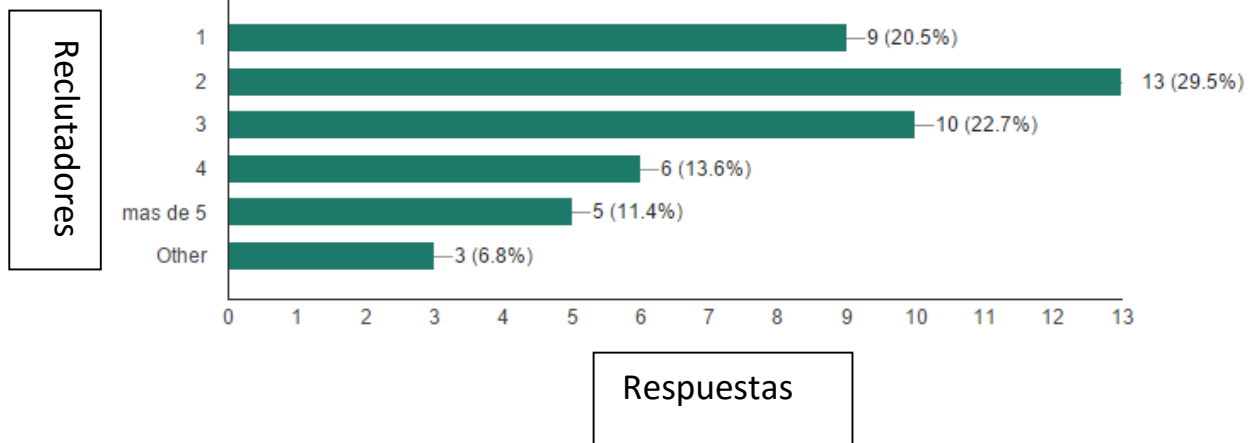
(44 responses)



- menos de 3
- de 4 a 6
- mas de 6

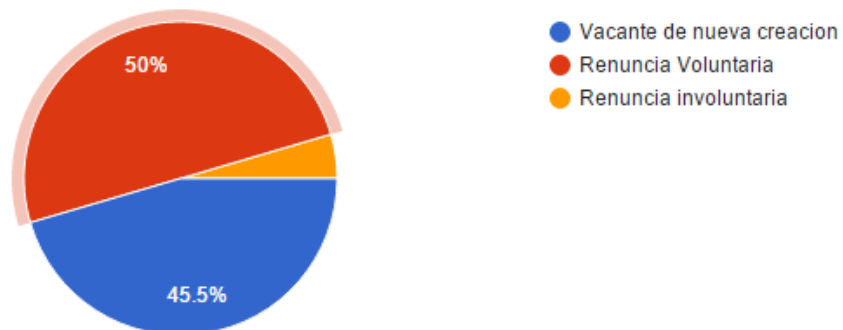
¿Cuántos nuevos reclutadores contrataron en el periodo de Diciembre del 2014 a Diciembre del 2015?

(44 responses)

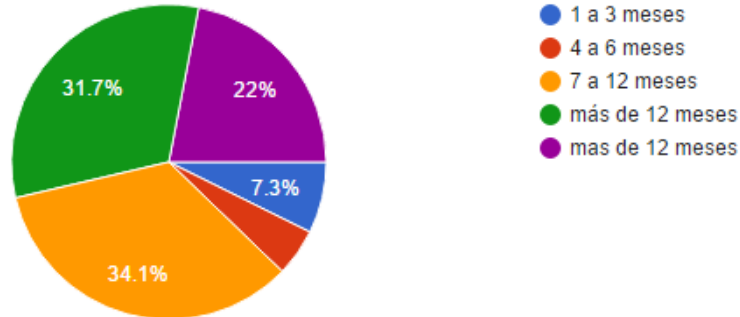


En tu empresa, a la mayoría de los reclutadores de tu equipo se contrataron por:

(44 responses)

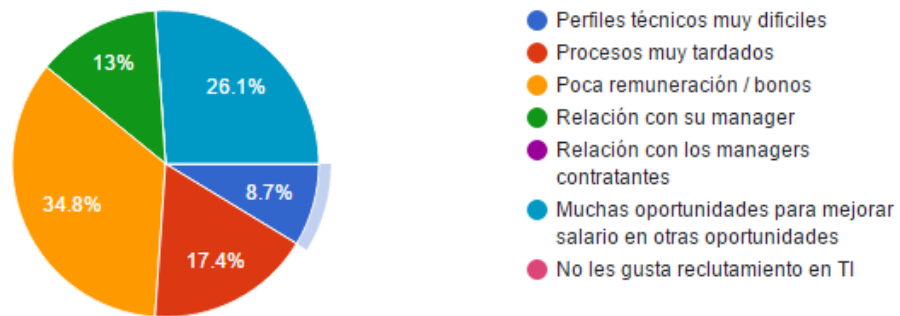


¿Por cuántos meses en promedio labora en tu empresa un reclutador?



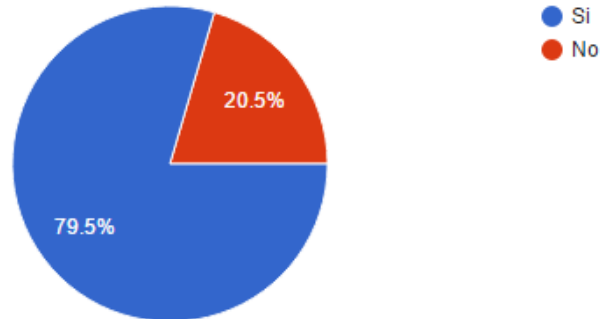
Ser reclutador es un trabajo muy estresante, sin embargo, ¿Cuál es la razón más común por la que los reclutadores renuncian a las empresas?

empresas:
(40 responses)



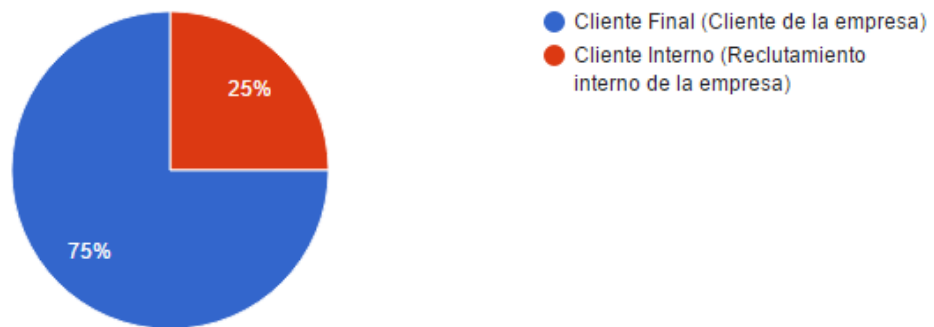
¿Eres Bilingüe? ¿Lo usas en tus procesos de reclutamiento?

(44 responses)

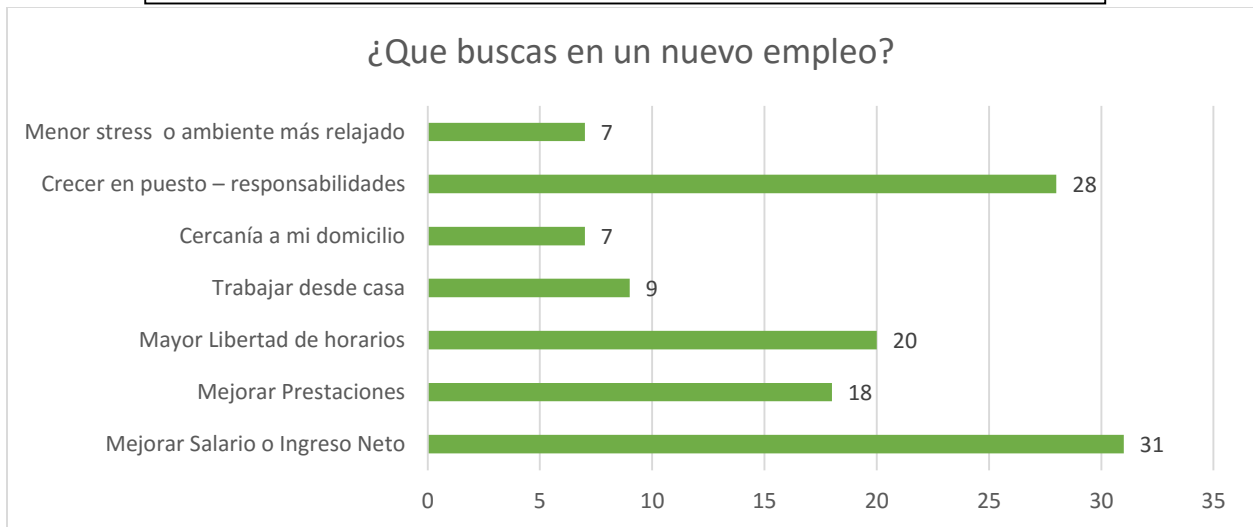


En tus procesos de reclutamiento ¿Tienes contacto con el cliente final o solo con cliente interno?

(39 responses)

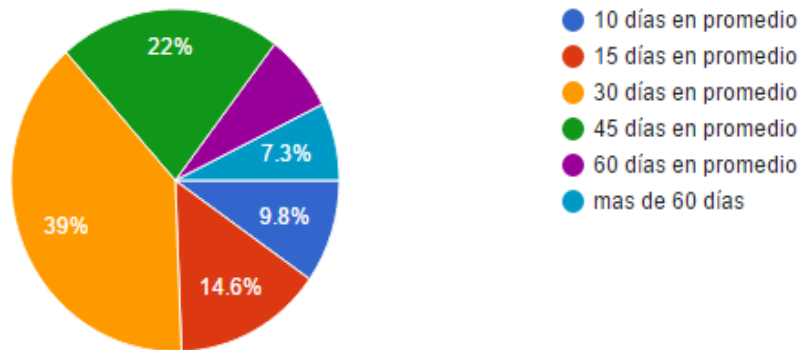


¿Qué buscas en un nuevo empleo?

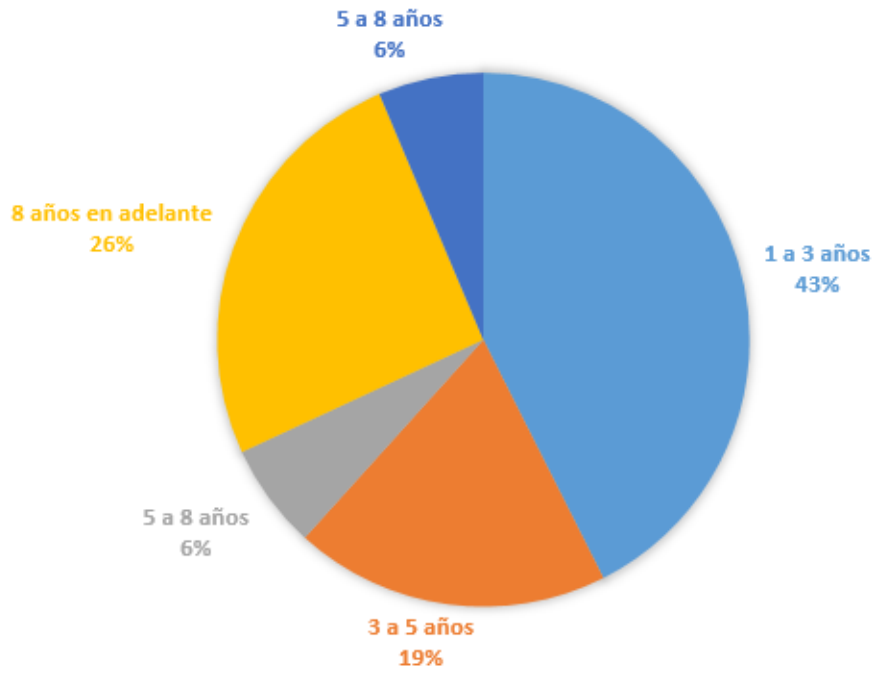


¿Cuántos días dura tu proceso de reclutamiento? Desde que se abre la vacante hasta que la persona inicia

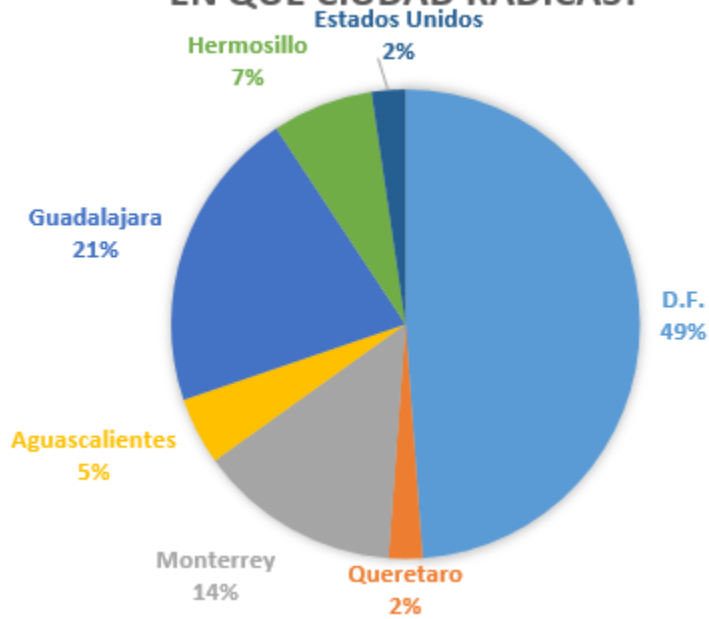
(44 responses)



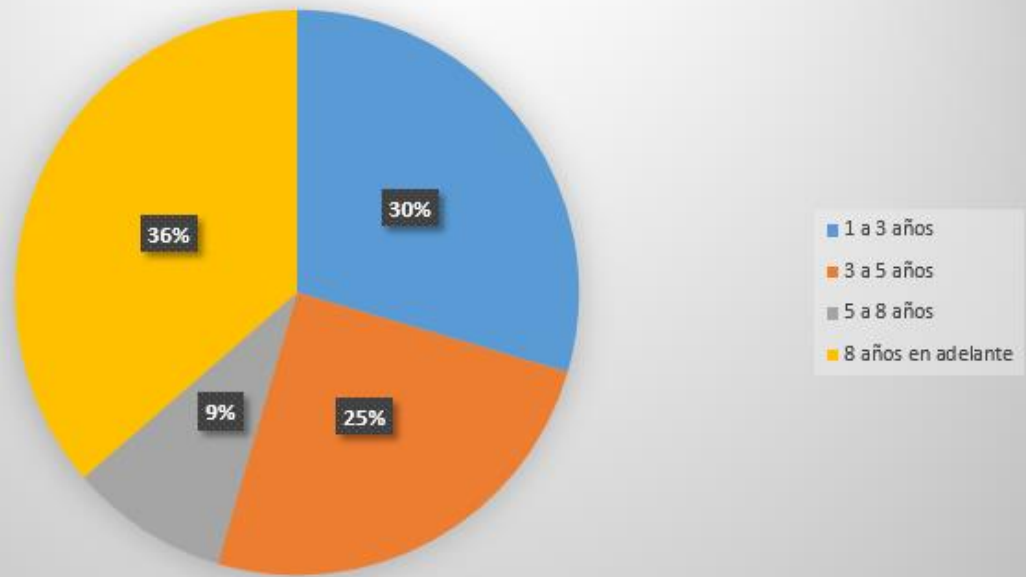
EXPERIENCIA TOTAL EN RECLUTAMIENTO EN TI? (EN AÑOS)



EN QUE CIUDAD RADICAS?



Experiencia total en años en el area de Reclutamiento y Selección? (en años)



En tu opinion que es lo que las empresas deberian de hacer para retener a los reclutadores?

(44 responses)

Ofrecer una mejor remuneración y/o mayor motivación.

Tomar en cuenta los compromisos que se hacen con el cliente porque muchas veces se hacen sin tomar en cuenta la capacidad de respuesta real que ellos tienen.

Seria establecer metricas donde se puedan medir a los reclutadores de una manera mas objetiva, considerando su logros en todo el proceso del reclutamiento; desde el sourcing, exito en entrevista tecnicas y lograr el hires.

Ya que hay muchos factores externos que pueden impedir que se logre un hire, por lo que implica frustracion por parte de los reclutaros.

Dar capacitaciones, mejores prestaciones. Aunque creo q más que todo eso trabajar en la identidad hacer que se puedan identificar y poner la camiseta con la empresa. El problema es que los reclutadores también juegan un papel importante en cuestion actitud y credibilidad. El tener muchos años de experiencia a veces los hace perder los pies de la tierra y creer q merecen más de lo que aportan en resultados a la empresa.

Más training.

Plan de vida y carrera

Ofrecer prestaciones superiores

darles mas dinero y cursos sobre el reclutamiento /entrenamientos diplomas etc

Dejar de verlos como números, prestar atención a sus necesidades y escuchar las opiniones que tienen

Ofrecer capacitaciones constantes, es bueno ser autodidacta pero en ocasiones es bueno que la empresa te ofrezca capacitaciones en otras áreas o no sólo en reclutamiento, si no en integración, clima, excel avanzado, nómina para quien quiera estar en esa área, desarrollo organizacional. Que el coordinador este al pendiente de lo que estas haciendo, no sólo cuando haya algún problema.

Ofertar mejores salarios, y contar con espacios adaptados a las necesidades de entrevistas.

Proporcionar las herramientas necesarias y dar mas capacitación, a la vez dejar de ser slo un area de servicio para permitir ser un socio estratégico

Oportunidades de crecimiento, no "encasillarlos" solamente en Reclutamiento, tener contacto directo con cliente final, sueldos acorde a experiencia y habilidades, retroalimentación, respetar calidad trabajo/ vida personal

Incentivarlos...

Se debe de cambiar el chip de la empresas y no sólo en el área de R&S, en general. Muchas veces el personal decide abandonar la empresa debido a esquemas de trabajo demasiado cuadrados y anticuados para la era de la tecnología

Apoyarlos mas en temas de capacitación de las nuevas herramientas de tecnología.

Crear un ambiente mejor de trabajo donde el trabajo en equipo sea primordial.

Mejorara procesos y no solamente exigir a los reclutadores lo que debe de ser una mejora de todos.

Tener un buen ambiente de trabajo

Training más completos incluso de cosas de programación, conceptos, búsquedas booleanas, etc.. Escucharlos en cuestiones de mejoras de procesos.

Mejorar condiciones salariales

bonos, confiar en los conocimientos técnicos, confiar en los rangos salariales que se les proporcionan

Ofrecer prestaciones superiores, horarios flexibles, la posibilidad de hacer home office de vez en cuando y tener procesos bien definidos para el reclutamiento y con los clientes.

Además de eventos internos, capacitaciones, posibilidades de crecimiento profesional.

Contar con un plan de carrera bien definido así como un sueldo competitivo en el mercado junto con prestaciones que favorezcan la calidad de vida.

Primero que nada hacer una buena selección de ellos, ofrecer compensación acorde a la tarea, desarrollo, capacitación constante, plan de vida y carrera, bonos por logro de metas, y no buscar que el mas baratito me saque de mis problemas, eso no funciona y deja muy en mal tanto a la empresa, al reclutador y al mercado en que trabajan.

Capacitarlos e involucrarse en entender los retos que enfrentan por tecnologías difíciles, sueldos, condiciones de mercado. Falta de entrenamiento, los dejan morir solos.

Una motivacion de empresa hacia los reclutadores en retros de candidatos tanto externos y al contratar candidatos,gerencias que sean mas flexibles y con mas apoyo hacia el area de RH.

Mayor remuneración económica y en prestaciones de acuerdo a los objetivos y metas cumplidas y años de experiencia. Retos, flexibilidad, ayuda en manejo de estrés.

Ofrecer flexibilidad en condiciones de trabajo

Ofrecer bonos y prestaciones atractivas

Sería una buena opción profesionalizar y capacitar a los reclutadores. Considero que el sólo contar con la experiencia empírica deja huecos que repercuten en el desempeño.

Creo que es importante que las empresas de TI involucren al reclutador en las estategias y metodologias de la empresa. Por ejemplo realizar un proceso de recluatmiento usando SCRUM.

En la industrias de TI, los reclutadores traemos profesionales a vivir la cultura de empresa, pero que tanto la vivimos nosotros o como podemos sentirnos mas integrados, si nuestro trabajo no es el core del negocio...

Crear un buen ambiente de trabajo con retos acordes al nivel del reclutador y un buen esquema de compensacion

Planes de feedback y motivación

Mejores prestaciones, plan de crecimiento, capacitación

No lo se

Mejorar el salario y bonos.
Facilidad de hacer home office.

Mejorar salarios

Dar mejor remuneración y libertad en cuanto lugar de trabajo y horarios

Mejorar su sistema de remuneraciones

Capacitación. mejora de sueldos, rapidez en los procesos.

Sueldos fijos con prestaciones y bonos

El reconocimiento de los logros obtenidos es muy importante, una empresa que te hace sentirte importante crea lealtad y mucha mayor retención

Mejorar sueldos y ofrecer un crecimiento laboral

Ser más flexibles en horarios, mejorar sus compensaciones para que puedan retenerte, proporcionar herramientas que te ayuden a especializarte en este campo.

Mejores condiciones laborales, mayor sueldo, mejores prestaciones.

los reclutadores no completan sus metas fijadas ni por ellos mismos a algunos no tienen el compromiso ni consigo mismo y no se ponen la camiseta de la empresa.

Darles un mejor sueldo

Cual es tu puesto actual? (44 responses)

direccion de recursos humanos
Resource Management
Account Manager
ReclutamientoTI
Sr IT recruiter
Lider de reclutamiento TI
Reclutador Mdl
.
rh
RH
Analista de Reclutamiento y Selección TI Bilingüe
IT Recruiter
IT Recruiter
IT Recruiter
analista de reclutamiento
Reclutadora
Lead IT Recruiter
Encargada de Atracción y Talento
IT Recruiter
reclutador
reclutador
IT Technical Recruiter
Reclutador TI

Sr Recruiter

Manager Recursos Humanos

Lider de reclutamiento

Coordinadora Atracción de Talento

Manager

Reclutador

Reclutador

Gerente de Reclutamiento TI

Analista Senior

Reclutador IT

Recruiter

Talent Acquisition

Consultor IT Sr.

Analista de Reclutamiento y Selección de Personal

Global Talent Acquisition Specialist at iTexico

Directora de Reclutamiento

Consultor

Talent Acquisition Manager

Coordinadora de R&S

Lider de Equipo

IT Senior Sourcer
