**Las 3 grandes preocupaciones de los reclutadores:**

**talento escaso, ghosting y procesos complejos**

* *En el* HR Experience*, expertos destacaron que 44% de los postulantes hacen* ghosting *y que la competencia por talento es más intensa.*
* *Son factores que, según 7 de cada 10 organizaciones en Latinoamérica, complican y extienden la dinámica de contratación.*

**Ciudad de México, 12 de junio de 2024. ―** En un entorno dinámico donde el mercado laboral evoluciona vertiginosamente con retos apremiantes que reflejan los cambios en las expectativas del talento, el departamento de Recursos Humanos (RH) se ha convertido en el motor estratégico de las empresas.

Así, los profesionales de RH tienen como desafíos recurrentes la escasez de talento cualificado, el *ghosting* de candidatos, procesos de contratación complejos y extensos, aunado a las nuevas aspiraciones de los colaboradores. Esto de acuerdo con una encuesta de Pandapé, presentada durante el evento digital “*HR Experience: Desarrollo e Innovación para Reclutadores*”.

Durante el encuentro con directivos de capital humano de toda la región, **Nadia Rodríguez**, Head of Talent Acquisition de Redarbor, **Karima Yeme**, Directora de Identificación de Talento de PiSA Farmacéutica y **Silvina D’Onofrio**, Employer Brand Manager & Talent Partner de Unilever Cono Sur, coincidieron en abordar estos desafíos con soluciones más disruptivas, estratégicas y creativas.

**Motivos del ghosting laboral**

Para **Ivonne López, Gerente de Marca y Experiencia del Candidato de** [**Pandapé**](https://www.pandape.com/blog/podcast-sustentabilidad-como-tema-de-rh/), el entorno cambiante de las organizaciones y la evolución de las necesidades de los colaboradores requiere que los departamentos de RH desarrollen una visión más estratégica profundizando en las causas que lo originan y trabajar en revertirlo para hacer mejoras necesarias al proceso de reclutamiento y selección.

De acuerdo con la experta, hasta el 44% de los postulantes hacen *ghosting* o abandonan el proceso de selección. Esto debido a que encuentran dinámicas complejas y prolongadas (36%), una mala experiencia (28%), contraoferta (24%) y porque el candidato detecta poca compatibilidad con la empresa (13%).

Según **Nadia Rodríguez**, de Redarbor, en este proceso es crucial identificar las “señales” que pueden traducirse en *ghosting*, como lo es una comunicación en la que el candidato se muestra desmotivado o un análisis previo de su trayectoria profesional en la que puede presentarse una alta rotación sin motivos justificados de cambio; por ello, es importante solicitar referencias profesionales.

**La puja por el mejor talento**

Actualmente, la escasez del perfil indicado y la competencia por el mismo se posiciona entre los principales retos de los reclutadores. A menudo, conocida como la “guerra por el candidato”, en esta puja es necesario conocer bien las motivaciones, perfiles y expectativas de crecimiento.

Lo anterior, de acuerdo con **Karima Yeme**, de PiSA Farmacéutica, “es parte de los aprendizajes y soluciones que se pueden impulsar”; aunado a ello es necesario analizar a la competencia para ajustar las estrategias, conocer lo que se está ofreciendo al candidato, mejorar la búsqueda y optimizar la atracción.

Para **Silvina D’Onofrio**, de Unilever Cono Sur, “*hay que conectar con la propuesta de valor de la organización y comunicarlo de manera estratégica*”. Asimismo, las organizaciones pueden impulsar colaboraciones con universidades para apostar por el talento junior, a decir de **Nadia Rodríguez**, y programas de referenciados con recompensas para los colaboradores que ya laboran en las empresas.

**Evitar procesos complejos**

Ante la necesidad de evitar procesos complejos y prolongados es necesario optimizar los métodos de selección, entrevista y contratación, donde aprovechar la tecnología de RH como soluciones y herramientas disponibles en el mercado es clave para aportar beneficios como la automatización de búsquedas, seguimiento y comunicación, inclusive con Inteligencia Artificial (IA).

En la experiencia de **Silvina D’Onofrio**, “optimizar el tiempo en el *onboarding* debe ser una prioridad”. Para ello, es bueno contar con métricas claras entre cada equipo, líderes o managers involucrados en la curva de aprendizaje del candidato.

“*Ante el nuevo panorama laboral que nos encontramos, los líderes de talento deben convertirse en estrategas y adaptarse con rapidez. Innovar en la búsqueda de talento, entender a fondo las motivaciones de los candidatos y simplificar procesos complejos no solo permitirá atraer a los mejores, sino también construir una fuerza laboral comprometida y alineada con los objetivos de la empresa. La clave está en anticiparse a los desafíos y responder con agilidad y creatividad, transformando cada obstáculo en una oportunidad de crecimiento”*, concluyó **Ivonne López de Pandapé.**

***La conferencia “Recruiters Talks: Resolviendo los retos del reclutamiento” del evento*** [***HR Experience***](https://www.pandape.com/hr-experience/) ***de Pandapé, estuvo integrada por Nadia Rodríguez, Head of Talent Acquisition de Redarbor, Silvina D’Onofrio, Gerente de Marca Empleadora y Talent Partner de Unilever Cono Sur, Karima Yeme, Directora de Identificación de Talento de PiSA Farmacéutica. Fue moderada por Ivonne López, Brand & Candidate Experience en Pandapé y Computrabajo y por Haydée Jaime, Content Marketing & HR Tech Specialist en Pandapé y Computrabajo.***

***\*Para conocer más contenidos sobre tendencias, evolución y todas las novedades en gestión y atracción de talento, visita el siguiente enlace al*** [***Blog de Pandapé***](https://www.pandape.com/blog/podcast-sustentabilidad-como-tema-de-rh/)***.***

**Descarga** [**aquí**](https://drive.google.com/drive/folders/13tYNGNMckc4W74iQ_-rErPJl9DQkvsaC?usp=drive_link) **los materiales.**

-o0o-

**Sobre** [**Pandapé**](https://www.pandape.io/)

Pandapé es el *software* de Recursos Humanos líder en Latinoamérica que optimiza los procesos de RH para contratar de forma eficiente el mejor talento y facilitar la gestión de las personas impulsando su felicidad laboral. Pandapé nace de la fusión de SherlockHR, el *software* para soluciones de reclutamiento, y HolmesHR, para gestión de talento, convirtiéndose en el líder en Latinoamérica con más de 8,000 productos activos. Visita [https://www.pandape.com/](https://www.pandape.io/) y nuestros contenidos en <https://www.pandape.com/blog/>.

**Síguenos:**

Facebook: <https://www.facebook.com/HolmesHR.HCM/>

Twitter: <https://twitter.com/pandape_hr>

Instagram: <https://www.instagram.com/pandape_latam/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/pandape-latam>

YouTube: [https://www.youtube.com/@pandape-latam](https://www.youtube.com/%40pandape-latam)