

# Fuentes y Medios de Reclutamiento

Para cubrir la demanda operativa de recursos humanos dentro de las organizaciones, puede llevarse a cabo un proceso formal o informal pero siempre considerando las características de la oferta de trabajo; es decir, basarse en las necesidades y requerimientos de la organización y en la evaluación de los desafíos del medio macro-ambiental. A continuación, revisaremos las causas de la demanda que nos explican Werther y Davis, (2008):

## Causas de la demanda

Toda organización se mueve por factores claves externos o macro-ambientales, como son:

- **Políticos:** las leyes y reglamentos cambiantes.
- **Económicos:** los precios de las materias primas, de los energéticos, de los fletes, tipo de cambio.
- **Sociales:** educativos, demográficos, nuevas tendencias.
  - **Tecnológicos:** cambios de tecnología en las diferentes industrias e innovaciones.
  - **Ecológicos:** el desarrollo sustentable cada día es más relevante.

Una forma de recordar estos factores es mediante el acrónimo **PESTE**: Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos y Ecológicos.

Estos factores externos influyen en la demanda de recursos humanos de la organización, en las estrategias corporativas y en los planes que formula a largo plazo.

# Fuentes y Medios de Reclutamiento

Algunos de estos factores se encuentran dentro del área de control de la organización, en tanto otros no lo están, como se ilustra a continuación:

Externas	Internas	
	Organizativas	Laborales
Económicas	Planes estratégicos	Jubilaciones
Factores Sociales	Presupuestos	Renuncias
Tecnológicas	Venta y producción	Terminación de contratos
Competitivas	Nuevas actividades	Muertes
	Cambios organizativos	Permisos no remunerados

Como nos explica claramente Werther (2008), una vez que se cuenta con la identificación precisa de las características de la oferta de capital humano y de los factores claves externos, toca establecer el proceso para cubrir las vacantes y para ello existen dos fuentes de suministro: las internas y las externas; cada una de ellas con sus respectivas ventajas y desventajas.

#### REFERENCIA:

Pérez, F. (2014). Gestión del talento humano. Recuperado el 14 de noviembre de 2014 a través de:  
<https://prezi.com/tmhkxpdohbbi/gestion-de-talento-humano/>