

Mercado Laboral

Wether y Davis (2008), nos dicen que “el éxito en la tarea de identificar nuevos empleados depende del mercado de trabajo, pero también de la habilidad de captar talentos de los especialistas de capital humano. Incluso cuando las tasas de desempleo son altas, resulta difícil encontrar el personal idóneo para desempeñar ciertas ocupaciones.”

Por lo anterior, el departamento de Recursos Humanos de todas las organizaciones tiene como propósito atraer, reclutar y contratar los mejores talentos del mercado laboral que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales. Son dos los pilares fundamentales de donde debe partir un departamento de Recursos Humanos: primero, el gerente de recursos humanos debe contar con un catálogo de análisis de puestos de la empresa en el que se especifique de manera clara y precisa la descripción de los puestos. Y en segundo, la planeación de necesidades de capital humano en donde se estime la demanda futura de personal en la organización.

Partiendo de estos pilares, el área de provisión de capital humano (reclutamiento y selección) deberá contar con los perfiles de puesto en donde se establecen los conocimientos, experiencia requerida, habilidades, aptitudes y destrezas necesarias que deber tener el ocupante; así como la programación estimada de cuántos y cuáles puestos necesitarán cubrir en tiempo y forma para las diferentes áreas de operación de la empresa.

Por tanto, para captar los mejores talentos dentro del mercado laboral, el proceso de reclutamiento y selección, una vez identificadas las necesidades y demandas internas, se da a la tarea de identificar las diversas fuentes que garanticen atraer, captar, reclutar y contratar los mejores talentos del mercado laboral para cubrir las vacantes de acuerdo a las necesidades y objetivos de la organización.

Algunas de las ventajas de contar con un plan específico y desarrollado de las necesidades de recursos humanos de la organización tanto a largo como corto plazo son:

Mercado Laboral

- ✓ Información para implantar los programas de capacitación y desarrollo.
- ✓ Identificación, selección y captación de los mejores talentos.
- ✓ Conduce a una valuación estratégica de sueldos.
- ✓ Disminución de costos de rotación.
- ✓ Equilibrio funcional de la estrategia de capital humano con la estrategia global de la organización.
- ✓ Economías de escala en las contrataciones de personal.
- ✓ Se enriquece el inventario de capital humano, lo cual permite apoyar a promoción y desarrollo de las distintas áreas de la empresa.
- ✓ Mejora en la coordinación de programas de productividad gracias a las aportaciones de personal mejor capacitado y motivado.

REFERENCIA:

Werther W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* (6ª edición ed.). México, DF: Mc Graw Hill.