

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. Por lo que a continuación, revisaremos las causas de la demanda que nos explica (Werther & Davis, 2008).

Causas de la demanda

Toda organización se mueve por factores claves externos o macroambientales, 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, de 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 |
| Tecnológicos | Venta y producción | Terminación de Contratos |
| Competitivas | Nuevas Actividades | Muertes |
| | Cambios organizativos | Permisos no remunerados |

Como nos explica claramente Werther, 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.

Referencias:

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