



CURSOS

A T A L C L I 1 2 3

Formación & Asesoría Gerencial

CONTRATACIÓN Y FINIQUITO LABORAL

El crecimiento constante del conocimiento ha originado nuevas tendencias en todos los ámbitos desarrollados por la humanidad. Es por ello, que día a día, surgen nuevas visiones alineadas a una dinámica de cambios. Los cambios han demostrado que lo que dio buen resultado en el pasado, no necesariamente da buen resultado en el presente. La razón es muy sencilla: la realidad del pasado no es la misma realidad del presente. En el ámbito empresarial la manera de contratar o finiquitar el acuerdo laboral se ha ajustado a una nueva visión orientada a fortalecer el liderazgo del supervisor.

Hoy día el supervisor desempeña un rol protagónico orientado a fortalecer su liderazgo. Este proceso comienza precisamente con la contratación de los miembros de su equipo de trabajo. En las empresas vivas (se ajustan constantemente a la realidad del momento) la responsabilidad de presentar la oferta laboral recae en el líder de la persona a contratar. En esta nueva visión, el departamento de recursos humanos, actualmente capital o talento humano, desempeña funciones de asesoría y apoyo al resto de los departamentos que conforman la organización empresarial. Antiguamente el departamento de capital o talento humano se encargaba de presentar la oferta laboral al candidato potencial.

En la actualidad el proceso de contratación es responsabilidad de cada supervisor líder, asesorado por un representante del departamento de talento humano. El objetivo básico de esta visión es liderar desde el comienzo la relación laboral con el nuevo miembro del equipo. El proceso comienza una vez aprobada la necesidad de cubrir una vacante, ampliar o crear un departamento. El supervisor líder del área solicitante, llega a un consenso con el representante del departamento de talento humano o capital humano, sobre el perfil del potencial candidato. El departamento de talento humano inicia la búsqueda de los candidatos y coordina una ronda de entrevistas con representantes de al menos otros tres departamentos. Por ejemplo: si la vacante es para el departamento de producción, el candidato debe ser entrevistado por talento humano, producción y otros dos departamentos que conformen el organigrama de la empresa. Si la aprobación del candidato es unánime, entonces el supervisor líder del departamento solicitante es quien presenta la oferta y contrata al candidato. Todos los detalles básicos de la contratación como salario, beneficios, etc. son suministrados por el supervisor líder al nuevo miembro del equipo, asesorado previamente por un representante del departamento de talento humano. Es muy importante destacar que el supervisor líder es un vocero de la política de la organización empresarial. El hecho de asumir el rol protagónico no necesariamente significa que tiene facultad de decidir aisladamente paquetes salariales.



CURSOS

A T A L C L I 1 2 3

Formación & Asesoría Gerencial

El finiquito de la relación laboral también corresponde hoy día al supervisor líder, asesorado previamente por un representante del departamento de talento humano. El supervisor líder desempeña un rol crucial, en esta nueva visión, pues en él recae toda la responsabilidad de culminar la relación laboral de manera satisfactoria tanto para el trabajador como para la empresa. En el pasado, todo lo relacionado con la culminación de la relación laboral de una persona, era facultad de talento humano. En la actualidad talento humano es un departamento de apoyo con la misión de entrenar a los supervisores líderes para el desarrollo de las habilidades necesarias en el manejo de estas circunstancias. Es importante resaltar la filosofía de trabajar en equipo de la nueva visión de supervisión y liderazgo. Tener la responsabilidad o rol protagónico no significa actuar aisladamente. El supervisor líder de una organización empresarial viva, actúa con cautela y maneja las normas, procedimientos y criterios oficiales de la empresa a la cual representa de manera cónsona con lo establecido.

Contratar o finiquitar una relación laboral de manera apropiada, representa un verdadero reto para todas aquellas personas líderes con responsabilidades de supervisión. El conocimiento y/o habilidad para contratar o finiquitar la relación laboral, es determinante en el ejercicio de las funciones de un supervisor líder en la nueva visión de supervisión y liderazgo. He aquí la importancia del apoyo y asesoría del departamento de talento humano a todas aquellas personas cuyo nivel de responsabilidad implique liderar a otros. El cambio de visión fortalece el liderazgo del supervisor en las organizaciones vivas y responsabiliza a los líderes de sus decisiones en cuanto a contratación y finiquito de relaciones laborales se refiere.

La búsqueda de habilidades y cualidades para formar parte de las empresas vivas también ha cambiado sustancialmente. Hoy se valora el esfuerzo, la dedicación, la perseverancia, la creatividad, la iniciativa y el disfrute. Tienen más oportunidades los candidatos que demuestren esfuerzos adicionales en el logro de metas y/o objetivos en equipos de trabajo. Se busca personas con actitud positiva y habilidad para aprender, compartir y desarrollar.

Estar a la vanguardia de los cambios, para algunos es subsistir, para otros es mantenerse en el tope de la competitividad en un momento donde la globalización es la realidad del presente. La implantación de todo cambio amerita actualización, disposición y tiempo. Muchas veces toma más tiempo de lo apropiado o recomendado. Todavía hay empresas haciendo las cosas de manera tradicional obteniendo buenos resultados. Pero no se trata de tener sólo buenos resultados, se trata de mantener y/o mejorar los resultados buenos. Salir del pasado para ajustarse al presente y adaptarse al mañana es inevitable.

Igor Rovira - Consultor

Presidente de Cursos ATALCLI 123

irov23@cantv.net 0416-6090750

www.atalcli123.com 792.2391 / 793.3496