



RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL

L.A.E. Carlos Lara Flores

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL

El proceso administrativo que da origen a la relación laboral: El reclutamiento, la selección y la contratación del personal.

¿Cuál es la razón de adentrarnos en este tema?

Para el cumplimiento de sus metas, programas y objetivos, las organizaciones requieren de recursos, estrategias, planes que se traduzcan en la estabilidad económica, laboral e institucional necesarias para garantizar su permanencia y crecimiento.

Dentro de toda la gama de planes, procesos, producción, tecnología y recursos que se manejan institucionalmente, se distingue un elemento fundamental, del cual depende la integración y la efectividad del resto de los recursos (financieros, técnicos, materiales): el recurso humano. Sólo el factor humano penetra en todos los demás, sirviendo como agente activo de operación.



¿Por qué es tan importante el factor humano en la organización?

- Porque es a través del **talento de las personas**, de su trabajo y entrega, que pueden alcanzarse las metas y objetivos organizacionales. Las instituciones funcionan básicamente gracias a su gente, el eslabón más importante de la cadena de valor y por supuesto, de la cadena de éxito. En este sentido, todos los procesos relacionados con las personas deben ser parte esencial de la estrategia organizacional, considerando que el área de Recursos Humanos es responsable de atraer, retener, desarrollar y motivar al capital humano que haga posible lo anterior descrito.





- Porqué las personas son las articulaciones que generan la movilidad de la estructura, la hacen crecer y desarrollarse, ser dinámica o rígida, le dan el sentido y la orientación que los cambios constantes exigen, pero sobre todo, promueven la adaptabilidad y estabilidad institucional.
- Porque las personas son poseedoras de experiencias, conocimientos y habilidades, mismas que constituyen su capital más importante.
- Los recursos humanos adecuados para realizar ciertas labores no abundan en ninguna sociedad, por lo que su búsqueda y captación dependerá en gran medida del ¿cómo? y ¿dónde?, pero sobre todo del ¿quién posee el talento requerido para la función?

Iniciemos definiendo **talento** como los dotes intelectuales que dan valor a un individuo. Así, el conjunto de estos valores constituyen el Capital Humano en una organización.



Es por esta característica que, como profesionales de Recursos Humanos, nuestra responsabilidad es captar, desarrollar y retener al personal talentoso e incrementar este valor para que contribuya a la consecución de los objetivos institucionales.

Se ha bautizado a nuestra época como la Era del Talento, es decir, el tiempo en que el capital y la tecnología ya no son suficientes para que una organización se mantenga vigente y sobreviva en el entorno globalizado de hoy; esto significa que se ha vuelto indispensable contar con capacidad de innovación y talento.



La administración del factor humano implica no solo la búsqueda de talento, sino también integrarlos a la institución. Situación que obliga a:



El desarrollo y la estructura del proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción, debe comprender a su vez una serie de subsistemas, etapas, o fases, las cuales se muestran enseguida.

Requerimiento de Personal

Perfil de puesto

Cartera

Convocatoria

Preselección

Entrevista Inicial

Entrevista Profunda

Baterías de Prueba

Referencias laborales

Informe de Evaluación

Selección del candidato

Procedimiento de Admisión

Contratación

Inducción



ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA MUNICIPAL

Conceptos Básicos de Gestión del Recurso Humano

XALAPA-EQUEZ., VER. AGOSTO 2014

Por lo general las administraciones municipales tienen servidores públicos que se ubican en el régimen de trabajadores de base, los cuales ocupan puestos hasta el nivel de personal profesional.





Es conveniente que se explore como una alternativa real, que la administración municipal instituya medios de profesionalización para este universo de trabajadores, ya que constituyen los elementos que tienden a dar continuidad a las rutinas del trabajo operativo, técnico y profesional del municipio.

(trabajador de base)



Problemas que enfrenta el factor humano en la administración municipal

- La plantilla de personal municipal del llamado régimen de confianza no tiene la garantía de un empleo estable, aun y cuando medie una relación laboral formalizada a través de un nombramiento, ya que suele ser removido con el cambio de autoridades. (art. 35 fracción XX de la Ley Orgánica del Municipio libre de Veracruz) –ello genera cierta inestabilidad en la administración por los cambios que impactan al desempeño del servicio público, que puede evitarse si se establecen políticas de labores de las que pueda partir cada nuevo miembro que se integre a cualquier área-.
- A continuación se registra un perfil genérico de la problemática que enfrenta el elemento humano en las administraciones municipales:
- Alta rotación de personal.
- En general, no existen mecanismos formales de reclutamiento, selección e inducción del personal.
- Las acciones de capacitación no se determinan en función de diagnósticos sobre los requerimientos específicos de cada municipio.



ALTERNATIVAS DE PAGO DE LAUDOS EN MATERIA MUNICIPAL

XALAPA-EQUEZ., VER. AGOSTO 2014

Ley General de Contabilidad Gubernamental (LGCG)

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 2008; reformada el 12 de Noviembre de 2012.

De observancia obligatoria para:

- Los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Federación,
- Entidades federativas;
- Los ayuntamientos de los municipios;
- Los órganos político-administrativos de las demarcaciones territoriales del Distrito Federal;
- Las entidades de la administración pública paraestatal, ya sean federales, estatales o municipales
- Los órganos autónomos federales y estatales.



Artículos 1,6 y 7 LGCG

- Los gobiernos de las entidades federativas deberán adoptar e implementar las decisiones del CONAC, lo cual podría consistir en la eventual modificación o formulación de leyes o disposiciones administrativas de carácter local, según sea el caso, coordinándose con los gobiernos municipales para que logren contar con un marco contable armonizado.

PROPUESTAS

- SE PROPONE LA INCORPORACIÓN OBLIGATORIA DE LA PARTIDA PRESUPUESTAL PARA EL PAGO DE LAUDOS EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTO DE CADA MUNICIPIO Y LA AUTORIZACIÓN DE ESTOS RECURSOS EN EL PRESUPUESTO DE EGRESOS AUTORIZADO.



PROPUESTAS

El Clasificador por Objeto del Gasto vigente, emitido por la Secretaría de Finanzas y Planeación del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece una partida genérica denominada **15300000 PRESTACIONES Y HABERES DE RETIRO** y dentro de esta clasificación se encuentra la partida específica **15300001 LIQUIDACIONES POR INDEMNIZACIONES Y POR SUELDOS Y SALARIOS CAÍDOS**, cuya descripción señala:

•“Asignaciones destinadas a cubrir el importe de las liquidaciones que resulten por laudos emitidos o sentencia definitiva dictada por la autoridad competente, favorables a los trabajadores al servicio de las dependencias y entidades”.

PROPUESTAS

- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LOS MUNICIPIOS PARA DETERMINAR CUANTOS Y CUÁLES CUENTAN CON EL RECURSO EN LA PARTIDA CORRESPONDIENTE PARA EL PAGO DE LAUDOS.
- CAPACITACIÓN A LAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS Y JURÍDICO DE LOS AYUNTAMIENTOS PARA LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDOS DE PERSONAL.
- MEDICIÓN DE RESULTADOS VÍA INDICADORES, UNA VEZ APLICADAS LAS CAPACITACIONES.
- ELABORACIÓN DE CATÁLOGO DE PUESTOS ÚNICO PARA LOS AYUNTAMIENTOS (DEFINICIÓN DE PERSONAL DE BASE Y DE CONFIANZA, SUS FUNCIONES) FUNDAMENTO: LEY ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL.





**Programa de Capacitación
en Materia Laboral**

Gracias por su atención