


I. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
¿Cómo administrar el talento humano?

- En la actualidad, la necesidad de administrar de manera más técnica el talento humano, se torna cada vez más necesaria, a medida que la alta dirección de las empresas comprende que el personal que la conforma es quien hace posible la consecución de sus más grandes objetivos.
- No obstante, es un proceso que necesita del involucramiento de todos los niveles de la organización y esto no suele ser siempre algo fácil de introducir, principalmente por temor al cambio.
- Es importante que las organizaciones realicen la planificación de los recursos humanos, garantizando la calidad y cantidad de talentos que requiere, para alcanzar sus metas y objetivos empresariales, convirtiéndose en un elemento necesario para hacer frente al cambio y evolución de las organizaciones.


ACCIONES A TOMAR

Implementación de modelos de gestión por competencia	Aseguran que al conocer y potenciar determinadas habilidades de los individuos, éstos mejoran su desempeño y con ello contribuyen de mejor manera a los resultados de la organización.
Análisis de puestos	Genera un impacto estratégico a largo plazo, ya que con este insumo, se desarrollan todos los subsistemas de recursos humanos incluyendo temas más complejos como la gestión de la retribución, capacitación y desarrollo, planes de carrera, etc.
Contar con un perfil del cargo	Permite desarrollar las tareas de reclutamiento y selección de personal de manera eficiente, dando lugar a las empresas de atraer a los candidatos idóneos a los puestos de trabajo. Esta no debe ser una actividad aislada y dejada al manejo al azar dado el impacto en la organización y los costos que una mala decisión al respecto conllevan.
Programa eficiente de inducción	Causa una impresión favorable en los colaboradores y para muchos constituye un factor que los estimula y la base de su compromiso con la nueva organización porque ésta a su vez desde el inicio de la relación, le transmite sus principios, valores, expectativas con respecto a la cantidad y calidad del trabajo para el que fue contratado. Los programas de inducción traen consigo una serie de beneficios a las organizaciones no solo desde la perspectiva de quien entra a la empresa sino también de los empleados antiguos quienes aprecian la práctica.


II. CONSULTAS LEGALES FRECUENTES
¿Cómo reportar los sueldos de una persona que se encuentra haciendo uso de una licencia sin remuneración por maternidad/paternidad?
Base Legal: Código del Trabajo
El Art. 216 dispone lo siguiente:

Se considerará como “haber individual de jubilación” el formado por las siguientes partidas:
 Literal b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.”

Base Legal: Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil, Regulación excepcional de la jornada de trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo
El Art. 5 dispone lo siguiente:

Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.

- Las dos normas citadas reflejan el espíritu del legislador en el sentido de que el Derecho Laboral busca la protección del trabajador y sus derechos.
- El hecho de que un trabajador se acoja a licencia sin remuneración por maternidad/paternidad, no implica una terminación de la relación laboral con su patrono, sino que por el contrario, como establece el artículo 5 de la Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil, Regulación excepcional de la jornada de trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, este período sin remuneración debe ser tomado en cuenta y ser contabilizado para efectos de antigüedad del trabajador.
- Finalmente, la normativa pertinente a la jubilación patronal dispone que el haber individual de jubilación estará conformado por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio, lo que confirma justamente que para evitar interpretaciones que tiendan a eliminar o disminuir la antigüedad de los trabajadores que se acogen a esta figura de licencia sin remuneración se realice este promedio.

