Proceso de contratación del talento humano







Contenido

Introducción 3

1. Contrato de trabajo 5

1.1 Definición 5

1.2 Elementos del contrato 6

1.3 Contenido del contrato 6

1.4 Clases de contratos 7

2. Inducción, capacitación y evaluación del desempeño.....10

2.1 Inducción.....10

2.2 Capacitación 11

2.3 Adiestramiento 12

2.4 Evaluación del desempeño 12

3. Terminación y liquidación del contrato 14

3.1 Justas causas 14

3.2 Sin justa causa.....15

3.3 Liquidación del contrato de trabajo 15

3.4 Indemnización.....16

3.5 Programas de revinculación laboral 16

Referencias.....17

Control del documento 18

Créditos.....19

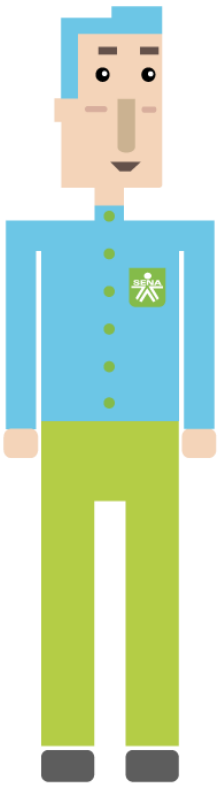




ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Introducción



El proceso de contratación del talento humano debe respetar la jurisprudencia constituida en Colombia. Las organizaciones, sean de carácter público o privados, nacionales o extranjeras, no pueden apartarse de los preceptos contemplados en la Ley (CST). Deberán ceñirse por lo reglamentado en la norma en todo lo que haga referencia a lo laboral.

Por lo tanto, este proceso es el inicio de la labor que realiza el área del talento humano en las organizaciones, definida como una de las funciones específicas. Esta es el área responsable de la vinculación de los futuros colaboradores o clientes internos.

Los procesos anteriores a la contratación son el preámbulo de las funciones generales y estas mismas, como se observó en las actividades de aprendizaje estudiadas, pueden ser delegadas a otras organizaciones o personas expertas (tercerización).

Partiendo de que se ha finalizado el proceso de selección y que se cuenta con el candidato a colaborador o cliente interno, se realizará la



vinculación legal de acuerdo con la normativa vigente en el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.).

Esta Actividad de Aprendizaje tiene como finalidad definir los procedimientos, orientaciones y actividades contractuales y precontractuales basándose en normas, decretos o leyes que rigen el modelo de contratación del país, debido a que estos procesos son de carácter legal y normativo.

1. Contrato de trabajo

1.1 Definición

La legislación laboral de Colombia reglamentada en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) es la norma que regula todo lo que tiene que ver con la situación laboral del talento humano en las organizaciones.

La definición de lo qué es el contrato en Colombia se encuentra en el *Capítulo I. Definición y normas generales*. Art. 22 del C.S.T., el cual se cita textualmente para conocer lo que expresa la ley sobre el particular:

> "1. Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
> 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario".
> Información disponible en:
> http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1

1.2 Elementos del contrato

Se encuentran señalados en el C.S.T. Art. 23, el cual es muy específico y relaciona los elementos sobre el particular, estos elementos que en la ley describen y tipifican cuando se da una relación contractual son:

> "La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes… Un salario como retribución del servicio".
> Información disponible en:
> http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1

1.3 Contenido del contrato

Cuando se pacta entre las partes intervinientes, es decir patrono y empleado, un contrato, en este caso laboral, debe perfeccionarse de acuerdo con la legislación laboral en Colombia, la cual reglamenta las cláusulas y los aspectos generales a desarrollar según las características, para que tenga vida jurídica.

Estos elementos que contiene el contrato de trabajo son:

- Identificación y domicilio de las partes
- Labor o trabajo a ejecutar
- El lugar del trabajo

- Salario
- Forma y período de pago
- Lugar y fecha de celebración
- El período de prueba
- Las obligaciones
- Las prohibiciones
- Causales especiales de terminación
- Las correspondientes firmas de las partes intervinientes

1.4 Clases de contratos

Los contratos de trabajo consagrados en la legislación laboral de Colombia y que se suscriben entre las partes (patrón, empleado) para todo tipo de empresas sean nacionales o extranjeras con domicilio en el país, públicas o privadas se rigen por sus condiciones.

1.4.1 Por la forma en que se suscriben:

Definidos en el Capítulo IV del C.S.T. Modalidades del contrato (forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato) Art. 37:

"El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario".

Información disponible en:
http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104

1.4.2 Por la duración del contrato:

a. Duración indefinida

Art. 47 C.S.T. Es importante estar revisando la normativa que trata estos temas, pues constantemente es modificada por parte de la Rama Legislativa. Actualmente la ley hace referencia sobre este tipo de contrato señalando que tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo (num. 2. C.S.T.).

b. Contrato término fijo

Art. 46 del C.S.T. Art 28 Ley 789 de 2002. Modificado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, expresa:

1. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente.
2. Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia, que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año.
3. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un (1) año y así sucesivamente.
4. En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año.

Información disponible en:
http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104

c. Contrato duración de la obra o labor determinada

Art. 45 C.S.T Contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada:

"En este tipo de contratos muy utilizados en actividades o el ramo de la construcción, al tratarse de vigencias muy concretas se pacta una obra con plazos de entrega, últimamente se utilizan para transferencia de conocimiento se vincula profesionales o expertos en áreas concretas para que desarrollen investigaciones".

Información disponible en:

http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104

d. Contrato de aprendizaje. (Art. 30 Ley 789 de 2002)

Se suele utilizar este tipo de contrato en aprendices SENA (formaciones para el desarrollo humano) con la promesa de que al terminar su etapa de formación ingrese a la empresa a desarrollar su práctica laboral. La ley ha establecido el proceso de contratación teniendo en cuenta el tamaño de las organizaciones, así mismo será el número de aprendices a contratar.

2. Inducción, capacitación y evaluación del desempeño

2.1 Inducción

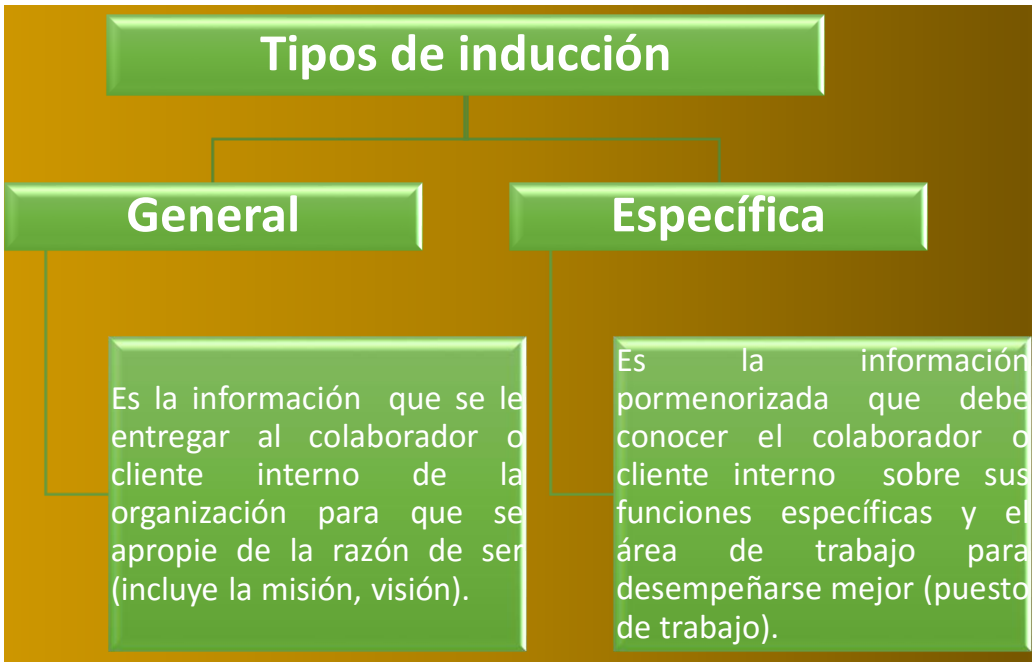
En el momento que se realiza la vinculación o se finiquita por ambas partes (empleador, empleado), el contrato del talento humano que hará parte de la organización es responsabilidad del área de talento humano. De igual manera, proporcionarles a los colaboradores o cliente interno la información básica sobre los antecedentes y la filosofía misional de la organización para desempeñarse en sus actividades de manera satisfactoria.

Los objetivos propuestos en la inducción son dar a conocer a todo el talento humano de la organización, la filosofía, políticas, normas, reglamento interno y seguridad laboral, generalmente es el líder del área quien realiza la inducción al nuevo personal, utilizando los elementos que su experiencia le dicta.

En organizaciones con manejo administrativo y gerencial se delega a la gestión del talento humano esta responsabilidad, la cual con expertos diseñan en sus planes de acción, programas o tipos de inducción. Cada organización elige lo que debe conocer los colaboradores en el momento de ingreso a sus puestos de trabajo. Esta información debe ser importante para el correcto desempeño en las funciones que realizará.

Básicamente existe dos tipos de inducción: la general y la específica, como se observa en la imagen 1.

Imagen 1. Tipos de inducción.



Fuente: (SENA – Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos. Risaralda, 2016).

2.2 Capacitación

Hoy en día existen diversas organizaciones (*outsourcing*) o, como se ha venido relacionando, personas naturales (tercerización) dedicadas a prestar este tipo de transferencia de conocimiento como un valor agregado, para que la empresa dedique toda su capacidad productiva (rentabilidad, crecimiento empresarial) al logro de sus objetivos.

Se ha podido demostrar que los colaboradores que son capacitados en sus puestos de trabajo tienen más sentido de pertenencia, son más comprometidos al logro de las metas organizacionales, porque también

redunda en beneficios personales (ascensos laborales, cambio en su entorno social y laboral).

2.3 Adiestramiento

Es el proceso mediante el cual se desarrollan técnicas de enseñanza-aprendizaje buscando mejorar y especializar los saberes de los colaboradores y desarrollar habilidades y destrezas para que logren los objetivos en su puesto de trabajo.

2.4 Evaluación del desempeño

Con esta técnica se pretende retroalimentar al talento humano en procura de mejorar los procesos que realiza de manera sistemática. Incluye la revisión del comportamiento laboral para reconocer sus méritos y corregir sus debilidades, lo que se pretende cuando se realiza es tomar decisiones de selección, ascensos y salarios, permite llevar un registro histórico de clima laboral, generalmente se realiza cada año o cuando se concluye el contrato.

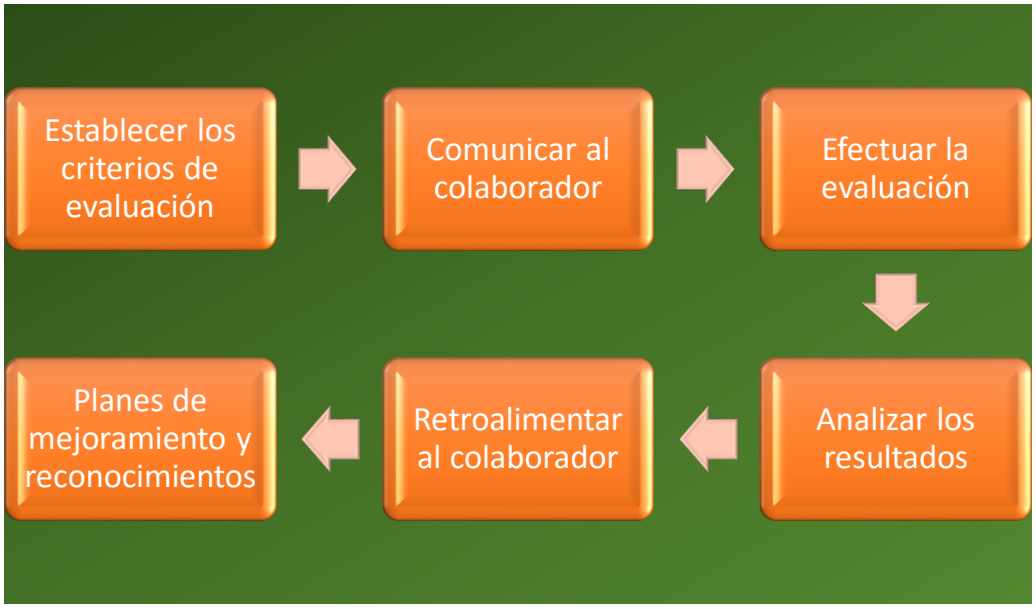
Dentro de las ventajas de la evaluación del talento humano están:

- Se mejora el desempeño a través del proceso de la retroalimentación.
- Se establece políticas de estímulos: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.

- Tomar decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Se determina necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.

En la imagen 2 se observa cómo se establece la evaluación de desempeño al interior de la organización. Las etapas que se describen están sujetas a modificaciones dependiendo del tipo de organización donde se vaya a realizar.

Imagen 2. Procesos de evaluación



Fuente: (SENA – Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos. Risaralda, 2016).

3. Terminación y liquidación del contrato

Después de haber culminado las etapas de selección y contratación, en algunos casos dispendiosas, agotadoras y fatigantes, tanto para las organizaciones como para los colaboradores o clientes internos; y llevar estos últimos un tiempo laborando, en algunos casos realizando transferencia de conocimientos y estar vinculado mediante una de las modalidades descritas de contratación vigentes en la ley de Colombia, estos mismos contienen unas cláusulas para finalizarlos.

Existen fundamentalmente dos maneras que de acuerdo con la legislación laboral colombiana permiten dar por terminado el contrato de trabajo estas son: con justa causa o sin justa causa.

3.1 Justas causas

"En el C.S.T artículo 62, detallan todas las causales por las cuales se pueden dar por terminado el contrato de trabajo (se aconseja REVISARLAS) en el mismo artículo hace referencia para que tanto el patrón como el trabajador dispongan o si es el caso invoque la(s) cláusulas que den por terminado en la vía jurídica el contrato por las partes intervinientes, estos mismos literales del artículo deben ser plasmados en las cláusulas del contrato que se acuerde por las partes que le dan vida jurídica a ese documento".

Información disponible en:
http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html

3.2 Sin justa causa

"El que se haya pactado una labor, oficio, mediante un documento (Contrato de trabajo) y en el mismo se haya establecido las clausulas correspondientes (deberes, derechos, prohibiciones) es el que permite el termino de estricto cumplimiento entre las partes, suele pasar que alguna de esas partes NO cumple lo que se conoce como terminación de manera UNILATERAL para esta situación cuando el patrono da por terminado el contrato laboral debe cumplir con lo estipulado en la legislación laboral reconociendo una indemnización y liquidación"

Información disponible en:
http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html

3.3 Liquidación del contrato de trabajo

Cuando se realiza la terminación de un contrato de trabajo por cualquier motivo es deber de las organizaciones en la dependencia responsable (Talento Humano) realizar la respectiva liquidación del contrato en los tiempos y condiciones establecidos por la legislación laboral de Colombia, so pena de recibir por parte del Ministerio de Trabajo las correspondientes sanciones y multas, en el caso de las entidades públicas se verían por parte del ministerio público (Procuraduría General de la Nación) sancionadas como falta grave, con suspensión de la actividad pública.

3.4 Indemnización

El artículo 64 del C.S.T. como referente de la legislación laboral en Colombia ha establecido los parámetros o las condiciones con las cuales procede a reconocerse o repararse el daño al terminar unilateralmente lo pactado, cuando se rompe el vínculo contractual debiendo pagar el equivalente a 30 días por año o fracción.

3.5 Programas de re vinculación laboral

Cuando un colaborador es desvinculado de la organización por situaciones de la misma, la ley contempla programas que se le deben brindar a efecto de ser reincorporado laboralmente.

Actualmente instancias gubernamentales han sido creadas para apoyar este proceso a través del desarrollo de programas de Servicio Público de Empleo que ofrecen servicios como:

- Capacitación al desempleado.
- Beneficios económicos mientras se encuentra en cese laboral (Pago hasta por seis meses de la seguridad social (salud, pensión) y subsidio familiar).
- Asesoría en busca de empleo (ofertas laborales, intermediación).
- Emprendimiento empresarial.

Referencias

Alcaldía de Bogotá. (Sin fecha). *Código Sustantivo del Trabajo.* Consultado el 10 de mayo de 2016, en http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104

Ministerio de Trabajo. (Sin fecha). *¿Qué es un contrato de trabajo?* Consultado el 10 de mayo de 2016, en http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html

Gestión.org. (Sin fecha). *La gestión del talento humano.* Consultado 10 de mayo de 2016, en http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/4948/la-administracion-del-talento-humano/

Gerencie.com (Sin fecha). *Gestión del talento humano.* Consultado 10 de mayo de 2016, en www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.htm, consultado 10 de mayo de 2016

Gestiopolis.com (Sin fecha). *Administración de recursos humanos y de talento humano.* Consultado 10 de mayo de 2016, en www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-y-talento-humano/

Zona económica. (2013). *Recursos financieros.* Consultado el 10 de mayo de 2016, en: http://www.zonaeconomica.com/recursos/financieros

Imágenes

Imagen 1. Tipos de inducción. **Fuente:** (SENA – Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos. Risaralda, 2016).

Imagen 2. Procesos de evaluación. **Fuente:** (SENA – Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos. Risaralda, 2016).

Control del documento

Nombres	Cargo	Dependencia	Fecha
Orlando Vidal Perdomo Didier Andrés Ospina Osorio	Expertos temáticos	Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos Regional Risaralda	12 de mayo de 2016
Didier Andrés Ospina Osorio	Asesor pedagógico		04 de junio de 2016
Sandra Milena Henao Melchor	Guionista		11 de junio de 2016
Andrés Felipe Valencia Pimienta	Líder		12 de junio de 2016



ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Créditos

Equipo de Adecuación Gráfica y Didáctica de Recursos Educativos

Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial

Dosquebradas - Risaralda

Director regional

Andrés Aurelio Alarcón

Subdirector de centro

Jhon Freddy Amaya

Expertos temáticos

Orlando Vidal Perdomo

Didier Andrés Ospina Osorio

Asesor pedagógico

Didier Andrés Ospina Osorio

Guionista

Sandra Milena Henao Melchor

Diseñador web

Mario Fernando López Cardona

SENA

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE





ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Desarrollador *Front End*

Cristian Fernando Dávila López

Gestor de repositorio

Julián Andrés Sierra Amariles

Instructor de apoyo diseño web

Carlos Arturo Valencia Cardona

Aprendiz de apoyo al diseño web

Johan Sebastián Hernández Zapata

Líder de equipo

Andrés Felipe Valencia Pimienta

SENA
SERVICIO NACIONAL
DE APRENDIZAJE

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

