

**LAS PRESTACIONES SOCIALES Y BENEFICIOS LEGALES EN PYMES DEL  
SECTOR DE SERVICIOS LÚDICOS Y SU RELACIÓN CON LA VINCULACIÓN  
LABORAL.**

**LIZETH DANIELA RINCON VARGAS**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO  
BOGOTÁ D.C.  
2019**

**LAS PRESTACIONES SOCIALES Y BENEFICIOS LEGALES EN PYMES DEL  
SECTOR DE SERVICIOS LÚDICOS Y SU RELACIÓN CON LA VINCULACIÓN  
LABORAL.**

**LIZETH DANIELA RINCON VARGAS**

**Monografía, para optar por el título de Especialista en  
Gerencia del Talento Humano**

**Orientador(a):  
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO  
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO  
BOGOTÁ D.C  
2019**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

Firma Director Especialización

---

Firma Calificador

Bogotá, D.C. abril de 2019

## **DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD**

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrectora Académica y de Posgrados

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suárez

Director de la Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dra. María Margaria Romero Archbold

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

## **DEDICATORIA**

El presente documento va dedicado a todos los trabajadores y aquellas personas que desean emprender en el sector de servicios lúdicos en la ciudad de Bogotá, al mismo tiempo va dedicado a todas aquellas personas que trabajen en una pyme y desean tener conocimientos en todos los derechos y las obligaciones que tienen las empresas como las leyes que respaldan los beneficios y prestaciones obligatorias en Colombia.

## **AGRADECIMIENTOS**

Los agradecimientos van dirigidos primeramente a Dios y a mi familia que me apoyaron en todas las ideas posibles desde el inicio de la realización de esta etapa de mi vida.

También están dirigidos a todas aquellas personas que se involucraron con la realización del trabajo, a las grandes amistades que se fueron formando a través de este proceso.

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	14
OBJETIVOS	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.JUSTIFICACIÓN	17
3. ANTECEDENTES	18
4. DELIMITACIÓN	20
5.MARCO TEORICO	21
5.1 SECTOR	22
6. DISEÑO METODOLOGICO	27
7. DESCRIPCIÓN DE LOS TIPOS DE VINCULACIÓN DE PERSONAL EN LAS DIFERENTES TEORÍAS Y MODELOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	28
7.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACION DE PERSONAL	30
7.2 TIPOS DE CONTRATOS	33
8. IDENTIFICACIÓN DE LOS BENEFICIOS LEGALES OBLIGATORIOS QUE SE REQUIEREN PARA LOS DIFERENTES TIPOS DE VINCULACIÓN DE PERSONAS EN LAS PYMES DEL SECTOR DE SERVICIOS LÚDICOS	34
8.1 PRESTACIONES SOCIALES	35
9. EXPLICACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS LEGALES DE LAS INCONSISTENCIAS EN LOS DIFERENTES TIPOS DE VINCULACIÓN	38
9.1 PREVENCION DE CONSECUENCIAS	40
10. CONCLUSIONES	42
BIBLIOGRAFIA	43
ANEXOS	44



## LISTA DE GRÁFICOS

	<b>pág.</b>
Gráfico 1. Prestaciones y beneficios legales obligatorios	21
Gráfico 2. Organigrama sector servicios lúdicos	23
Gráfico 3. Tipos de investigación	27
Gráfico 4. Reclutamiento interno y reclutamiento externo	29
Gráfico 5. Flujograma Proceso de selección y vinculación de personal	32
Gráfico 6. Fuentes de motivación	39

## LISTA DE ANEXOS

	<b>pág.</b>
Anexo A Requerimiento de personal TH-001	45
Anexo B Lista de chequeo de vinculación de personal	46

## GLOSARIO

**PRESTACIONES SOCIALES:** es una remuneración adicional que se le da al trabajador vinculado a la empresa con un contrato de trabajo vigente por la prestación de los servicios

**BENEFICIOS LEGALES:** es aquel que tiene derecho todo trabajador protegido bajo la ley y no puede ser negociable

**PYME:** se denomina a toda pequeña y mediana empresa no superior de 200 trabajadores y no superar los activos de 30.000 SMMLV

**RECLUTAMIENTO:** es un conjunto de actividades iniciales al momento de traer a los próximos trabajadores a una empresa con el fin de buscar cualidades y capacidades para ocupar cargos en la empresa

**SELECCIÓN DE PERSONAL:** es un procedimiento para elegir a la persona adecuada para ocupar las vacantes existentes en una empresa

**CONTRATACIÓN:** es materializar mediante un acuerdo del empleador y el trabajador de la realización de las actividades estipuladas y la remuneración correspondiente a ella.

**PROMOTOR LUDICO/ ANIMADOR RECREATIVO:** persona que apoya en las actividades propuestas ya sea animando e invitando a las personas del evento mediante actividades ya sea bailes, juegos o entre otras para compartir un rato agradable en el evento.

## RESUMEN

Las pymes en Colombia específicamente en la ciudad de Bogotá poseen desconocimientos y no prestan la importancia necesaria a los derechos y obligaciones que tienen con los trabajadores, al mismo tiempo los trabajadores presentan este desconocimiento, no hace valer lo que está estipulado y todo lo que la ley Colombia respalda al trabajador.

Del mismo modo para obtener un mejor clima laboral, reducir costos y otros beneficios que se pueden obtener de una vinculación correcta se debe evaluar y tomar decisión de cuál es el tipo de vinculación asertiva según las actividades a realizar cumpliendo con todos los beneficios y prestaciones obligatorias, puesto que las consecuencias del incumplimiento de estas prestaciones y beneficios pueden acarrear multas, sanciones, demandas avaladas por el código sustantivo de trabajo.

**Palabras Clave:** Prestaciones sociales, Beneficios legales, vinculación laboral, Código sustantivo de trabajo, Pymes.

## ABSTRACT

The Pymes in Colombia specifically in the city of Bogotá lack knowledge and do not pay the necessary importance to the rights and obligations they have with workers, at the same time workers present this ignorance, does not enforce what is stipulated and everything that the Colombia law supports the worker.

In the same way to obtain a better working climate, reduce costs and other benefits that can be obtained from a correct linkage, it must be evaluated and make a decision about the type of assertive linkage according to the activities to be carried out, complying with all the mandatory benefits and benefits can since the consequences of non-compliance with these benefits and benefits can lead to fines, sanctions, demands guaranteed by the substantive work code.

**Keywords:** Social benefits, Legal benefits, employment relationship, substantive labor code, Pymes.

## INTRODUCCIÓN

Este documento constituye el trabajo de grado como de investigación para obtener el título de especialista en Gerencia del talento humano.

En el presente documento se dará a conocer mediante un marco teórico el proceso de vinculación de personal y como es de vital importancia en una pyme del sector de servicios Lúdica en la ciudad de Bogotá, al mismo tiempo reconocer todos los aspectos que conlleva el reclutamiento de personal, contratación y socialización de dicho proceso.

Hoy por hoy el tema prestaciones sociales y beneficios legales en una pyme es una obligación que se tiene con el trabajador, por tal motivo se dan a conocer los autores de los derechos obligatorios que debe tener el empleador al momento de realizar el proceso de vinculación de personas a la empresa. Este proceso se puede cumplir según los requerimientos del cargo y las capacidades de la empresa, puesto que también puede ser tercerizado.

Al mismo tiempo se dará a reconocer la importancia en la economía de una pyme en el país y cómo ésta debe mantener una productividad constante para el beneficio de la empresa, todo esto lo abarca el tema de realizar un buen proceso de vinculación de personal para no tener altos índices de rotación y manejar el personal adecuado para cada cargo.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Establecer la importancia del proceso de vinculación y la relación con las prestaciones y beneficios legales en Colombia con énfasis en el área de talento humano para las empresas Pymes del sector de Servicios Lúdicos.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir los tipos de vinculación de personal en las diferentes teorías y modelos de gestión del talento humano.
- Identificar los beneficios legales obligatorios que se requieren para los diferentes tipos de vinculación de personas en las Pymes del sector de servicios lúdicos.
- Explicar las consecuencias legales de las inconsistencias en los diferentes tipos de vinculación.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El proceso de vinculación de personal en una empresa (no importando su tamaño) es de vital importancia, puesto que acarrea una serie actividades como son: reclutamiento, selección, contratación y socialización, que están regidas bajo leyes colombianas y tienen como finalidad generar una mejor calidad de vida a la persona que se está vinculando. El incumpliendo de estas leyes conlleva a tener problemas legales que perjudican a cualquier entidad ya sea pública o privada.

Estas leyes y actividades que se mencionan hace referencia a las prestaciones sociales, según la Corte Suprema de Justicia *“Prestación Social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma...”*<sup>1</sup>. Este es un derecho irrenunciable que tiene el trabajador a la hora de firmar un contrato de trabajo; de aquí nace la problemática que se va a tratar en el presente documento.

Las empresas como son las pymes en la actualidad por omisión no capacitan o informan al personal de talento humano en temas de vinculación de personal y en temas legales que competen a las prestaciones y derechos del trabajador, por lo tanto se presentan abusos frente a los trabajadores en donde se toman alternativas para quitar estos derechos del trabajador; aunque la ley exige que se exhiba públicamente el reglamento, muchos trabajadores no tienen el conocimiento, ni la capacidad de asimilar lo que el reglamento dicta.

Este problema se ve a diario en las empresas del sector de servicios lúdicos, puesto que el proceso de vinculación del personal no es la más indicada y se presentan falencias en estos procesos, afectando el clima laboral y desmotivación de los trabajadores, al mismo tiempo se presenta desconocimiento en el trabajador donde tiene una gran responsabilidad de estar informado y tener entendimiento de los derechos que se tiene por obligación en un contrato de trabajo.

---

<sup>1</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTIFICA. [Anónimo] Sentencia De La Corte Suprema De Justicia Sobre Las Prestaciones Sociales Del Trabajador. 1983



## 2. JUSTIFICACIÓN

Las prestaciones en Colombia son un tema de gran importancia que va estrechamente relacionado con el buen manejo del proceso de vinculación de personal. A medida del desarrollo del presente documento se conocerá los aspectos relacionados con la vinculación laboral y las prestaciones y beneficios legales; puesto que esto involucra a la empresa, al trabajador como al estado colombiano.

Los beneficios legales en Colombia tienen dos perspectivas totalmente diferentes, pero con el mismo grado de importancia: la primera se refiere a la manera como el empleado percibe que sus retribuciones son equitativas por su esfuerzo y trabajo, esto conlleva tener mayor calidad de vida, tener un excelente desempeño en el trabajo, tener el acceso a una entidad prestadora de salud, poder disfrutar benéficos con la familia, entre otras cosas. La segunda perspectiva la constituye el punto de vista del empleador para quien se constituye un costo constante en la operación, por tener que asumir los aportes obligatorios mes a mes que implica tener liquidez en la empresa, estos beneficios deben estar acorde con la razón de ser de la empresa para establecer una cultura organizacional adecuada.

El área de talento humano debe trabajar y manejar los temas de vinculación de personal y los temas legales de manera apropiada y se considera que un error cometido en esta área puede generar inmensas multas con el Gobierno, demandas impuestas por los trabajadores, sanciones, alta rotación de cargos, entre otras. Existen diversas consecuencias que acarrea no estar preparados en los temas pertinentes a los beneficios y prestaciones legales de los trabajadores; que hace responsable al área de talento humano de dar cumplimiento a estos mandatos de ley. Por lo tanto, se debe ser consciente de las omisiones que se presentan en las Pymes y que en ocasiones no se reglamentan estos beneficios con el rigor que se obliga por falta de conocimiento y omisión de las normas, aunque estas no son excusas ante la ley que está para conocerse y acatarse.

La importancia de formalizar el proceso de vinculación de personal en una pyme es alta, puesto que se deben tener en cuenta todos los aspectos que implica la responsabilidad de asumir un cargo por el nuevo futuro postulante y así realizar de manera adecuada los procesos de reclutamiento, selección, y sociabilización.

### 3. ANTECEDENTES

Desde los inicios donde el trueque era la forma de trabajo predominante, se manejaba un intercambio directo de un bien por otro, a medida del tiempo fue evolucionando y se llegó a las monedas naturales, estos son artículos naturales apreciados, cuyo valor estaba más o menos convenido por: conchas, cacao, sal, pieles, entre otros artículos. El siguiente momento fue las monedas metálicas en donde las primeras se acuñaron en Lidia (actual Turquía) en el siglo VII a .C. que pronto las adoptaron los griegos, siguió el papel moneda que surgió en la China del siglo XI como certificado de propiedad de una cantidad de monedas; esta modalidad de pago llegó a occidente hasta el siglo XVI. Seguidamente, se crearon las letras de cambio que surgieron en Europa en la Baja Edad Media como medios de pago más seguro que las monedas y billetes, pues se cobraban a través de bancos y requerían, para ello la firma del propietario y el nombre del destinatario. Fueron el antecedente de los modernos cheques y talones, que derivaron al dinero plástico y electrónico, como son: la tarjeta de crédito, la de débito y los llamados monederos electrónicos que aparecieron a lo largo del siglo XX. Medios que permiten conseguir bienes y servicios sin necesidad de llevar dinero en efectivo.

Todo esto se ve fuertemente relacionado con la remuneración que se tiene a cambio del salario, puesto que desde el inicio de las relaciones laborales no se tenía un valor exacto del trabajo y en ocasiones se abusaba de la necesidad económica de las personas, de allí nació la reglamentación que cubre a todos los empleadores para quienes es una obligación legal el cumplimiento de los derechos que tiene el trabajar, al momento de laborar con alguna entidad.

Desde los orígenes de la humanidad se observa la necesidad de establecer un medio por el cual se reconozca una recompensa como liberalidad del empleador por los daños producidos a causa de las actividades realizadas laboralmente. Situación que permite, al trabajador motivarse por realizar las actividades, pero al mismo tiempo se le genera un estado de frustración debido a las consecuencias que derivan de la realización de estas actividades.

Alemania fue el primer país en establecer legalmente la seguridad social como consecuencia de hechos que obligaron legalizar las relaciones laborales para establecer el orden y la reglamentación del estado en relación con la enfermedad, las pensiones de invalidez, y el tema de las prestaciones y beneficios legales que hoy en día son de cumplimiento obligatorio en Colombia.

En Colombia las pequeñas y medianas empresas llamadas Pymes representan un alto grado de importancia en la economía puesto que estas estimulan el empleo, tienen una gran responsabilidad social y varios factores más que aportan a la economía. Actualmente existe una organización gremial, llamada ACOPI (Asociación Colombiana de Pequeños Industriales), que agrupa a las pymes de

diversos sectores productivos, con la finalidad de atender falencias y desconocimientos presentados en este grupo de empresas. ACOPI fomenta el incremento de la productividad y desarrollo sostenible de las pymes en la economía y se encuentra vigente en Colombia, desde el año 1951.

#### **4. DELIMITACIÓN**

Las empresas Pymes del sector de Servicios Lúdicos en la ciudad de Bogotá, tienen como propósito ofrecer la prestación del servicio a las cajas de compensación como su cliente potencial, incluyendo la prestación de servicios para actividades empresariales.

La prestación del servicio en estas empresas se enfoca a las actividades de carácter lúdico y logístico programadas con el cliente, por lo tanto, estos escenarios son muy rotativos, dependen de horarios y fechas especiales.

El capital humano en estas empresas puede variar de 10 a 50 promotores lúdicos, con una dedicación de lunes a domingo, bien sea dentro de la ciudad o fuera de ella.

Las empresas de servicios lúdicos son muy escasas en la ciudad de Bogotá, por ser un servicio que inició de manera informal y no se establecieron legalmente desde el comienzo. Con los años se oficializaron como empresas según las normas y las exigencias legales de las cajas de compensación, quienes eran sus clientes principales y requerían de manera inmediata el servicio.

## 5. MARCO TEÓRICO

En la actualidad se han presentado varios casos de investigación con respecto a las consecuencias de procesos erróneos en la vinculación laboral, al no cumplir con las prestaciones y beneficios legales al trabajador.

Hoy en día se encuentran varios autores que resaltan la importancia de conocer detalladamente en qué consisten las prestaciones y beneficios legales a las que tiene derecho un trabajador al momento de realizar su proceso de contratación en una empresa. En el gráfico No. 1 que se presenta a continuación se observan los diferentes tipos de prestaciones y beneficios legales obligatorios, en los que coinciden diferentes autores. Son los siguientes:

Gráfico. 1. Prestaciones y beneficios legales obligatorios



Fuente: autor con base en la revisión bibliográfica de autores

La legislación colombiana garantiza a los trabajadores el cumplimiento del pago de las prestaciones y beneficios legales de manera obligatoria al momento de estar vinculado a una empresa.

Para obtener el cumplimiento de metas y objetivos en cualquier área de una empresa no importando su tamaño, se debe regir por normas y toda la reglamentación establecida para lograr los objetivos deseados y así poder aplicar la mayor eficiencia en la organización.

En las pymes del sector de servicios lúdicos para poder llegar al cumplimiento de los objetivos trazados deben tener en cuenta varios indicadores de eficiencia y eficacia (indicadores de capacidad, productividad, calidad, rentabilidad, Retorno de la inversión, efectividad... entre otros) para obtener mejores resultados con los

recursos y la realización de los procedimientos de manera asertiva, a continuación se definirán estos conceptos para tener mayor claridad de dichos indicadores

- **Eficacia:** Cumplir los objetivos definidos con anterioridad en términos de tiempo, cantidad y calidad, es cuando los resultados esperados se alcanzan con los recursos disponibles.
- **Eficiencia:** Usar de manera óptima los recursos para lograr los objetivos propuestos al mínimo de costo sin afectar la calidad.

El ideal es que en las pymes del sector de servicios lúdicos sean eficientes y eficaces.

Aplicando el concepto de eficacia empresarial donde se busca a través de medio económicos bajar costos de producción y aumentar productividad, se pueden evidenciar algunos criterios como Rotación del personal, Relaciones interpersonales, ausentismo, satisfacción en el trabajo, fuerza de trabajo calificada, entre otros.

Por tal motivo las personas constituyen las empresas por lo tanto se debe tener un cuidado especial al momento de tratar con ellas puesto que la naturaleza del hombre es compleja para ello se debe estudiar a las personas como sus valores, motivaciones, actitudes, aspiraciones y también los criterios pertinentes a la empresa como sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencia, capacidad de aprendizaje entre otros.

Todo esto con el fin de que el capital humano en las empresas se obtenga mayor satisfacción de los trabajos realizados, mayor calidad de vida, realización de metas, superación personal en general el bienestar total; para evidenciar un rendimiento en la productividad de las empresas del sector de servicios lúdicos y alcanzar los objetivos preestablecidos.

## **5.1 SECTOR**

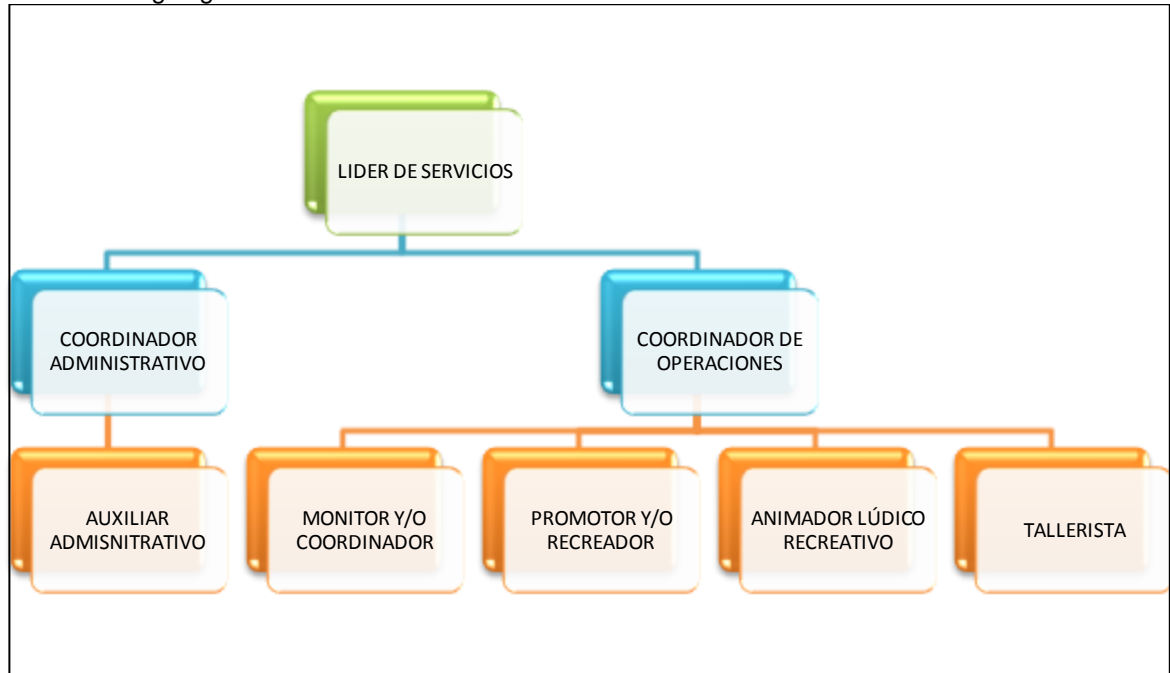
El sector de servicios lúdicos en Bogotá, se destaca por ser un sector innovador puesto que propone diversas alternativas de recreación para familias, empresas, acompañamiento de talleres formativos, fiestas temáticas entre otros.

El personal a cargo de las empresas en este sector son profesionales en administración, recreación o logística para la ejecución y atención de eventos.

La necesidad de crear este tipo de empresas se ve reflejado alrededor del año 2000 donde las actividades lúdico-recreativas fueron la innovación del momento en las empresas y carecían de este apoyo o acompañamiento de los talleres y

eventos en el ámbito empresarial. Se toma en cuenta esta necesidad como un proyecto de vida y al mismo tiempo un proyecto para aplicar las destrezas que poseía en materia de educación por medio de la recreación de tal manera se dio inicio a este sector de servicios lúdicos, a continuación, se dan a conocer el organigrama general del sector de servicios lúdicos

Gráfico. 2. Organigrama sector servicios lúdicos



Fuente: autor

Las competencias y características generales que deben poseer este tipo de empresas de servicios lúdicos se presentan a continuación:

Para todos los roles que se desempeñen en la empresa debe ser requisito obligatorio poseer 18 años cumplidos

- Creatividad e innovación en los eventos y actividades a desarrollar
- Adecuada y pertinente presentación personal
- Apropiado para la resolución de problemas o situaciones particulares con clientes potenciales
- Apasionados por descifrar las necesidades del cliente y superar las expectativas
- Capacidad de descifrar los diferentes lenguajes que tiene el ser humano
- Actuar como mediador

Estas competencias deben estar aplicadas para cada rol desempeñado en las empresas del sector de servicios lúdicos no importando el área al cual pertenecen, puesto que cada colaborador tiene un impacto con el cliente.

Para definir los cargos presentes en una organización del sector servicios lúdicos y tener en cuenta las competencias, educación, formación y algunas exigencias mínimas que debe poseer cada cargo. A continuación, se da una breve descripción de los requerimientos del cargo:

- **El líder de servicios**

Es el que está a cargo de representar la empresa ante los clientes potenciales, delegar funciones, administrar los recursos, entre otros requisitos competentes de este cargo. Por lo tanto, debe poseer estudios profesionales ya finalizados en áreas de administración o a fines con una experiencia mínima de 2 años en cargos de gerente.

- **Coordinador administrativo**

Es aquella persona que maneja 4 áreas de gran importancia en la empresa como el área Talento Humano que hace la realización de todos los procesos de selección y contratación, las afiliaciones correspondientes a EPS, FP, ARL, CCF, resolución de novedades respectivas a estos sistemas generales; elaboración y pagos respectivos de nóminas al mismo tiempo pagos extraordinarios, en el área de Finanzas realiza la supervisión y control de ventas, facturación y procedimientos de radicación para la recaudación del dinero, seguimiento de cartera y liquidez de la empresa, en el área atención al cliente realiza la asesoría correspondiente a cada uno de los empleados de la empresa con novedades e inconvenientes correspondientes en el área, debe poseer 1 año de experiencia en el cargo y ser estudiante de noveno semestre en adelante de carreras administrativas.

- **Coordinador de operaciones**

Es la persona encargada de realizar la programación de todo el personal operativo para las diferentes actividades previamente acordadas con el cliente, realiza cotizaciones, prepara las licitaciones pendientes, realiza auditorías a las actividades a realizar, realiza apertura de mercados, debe tener formación en carreras administrativas y/o logísticas, experiencia de 1 año en cargos similares.

Los cargos del área de operaciones son los que tienen contacto directo con los usuarios finales por lo tanto deben tener requisitos diferentes en los cargos a desempeñar como lo son:



- **Monitor y/ coordinador**

Es el que está a cargo de coordinar el grupo de promotores y controlar toda situación que se presente en evento asignado, debe tener manejo de grupos de todo tipo de población, facilidad de relacionamiento y comunicación, Capacidad de liderazgo y resolutivez, capacidad logística en eventos de gran magnitud, poseer estudios asociados con el área de conocimiento de la Recreación y/o deporte o Estudios relacionados con el manejo de los diferentes grupos poblacionales (niños, adolescentes, jóvenes, adultos, personas mayores y población especial) y es de carácter obligatorio poseer el curso básico de primeros auxilios; como mínimo 2 años de experiencia certificada en recreación ejerciendo el cargo, depende de los requerimientos de la empresa, puede ser estudiante de tercer semestre en delante de carreras universitarias.

- **Promotor y/o recreador**

Es la persona que realiza las actividades del evento, realiza el acompañamiento a los usuarios finales o clientes, es el encargado directamente de realizar la logística por lo tanto debe poseer habilidades de trabajo en equipo, orientación al desarrollo de actividades pedagógicas, manejo de grupos de todo tipo de población, debe poseer estudios asociados con el área de conocimiento de la Recreación y/o deporte o Estudios relacionados con el manejo de los diferentes grupos poblacionales (niños, adolescentes, jóvenes, adultos, personas mayores y población especial) y es de carácter obligatorio poseer el curso básico de primeros auxilios y manipulación de alimentos; Tener mínimo 6 meses de experiencia certificada en recreación ejerciendo el cargo, depende de los requerimientos de la empresa, puede ser estudiante de cualquier carrera a nivel técnico, tecnológico o profesional.

- **Animador Lúdico recreativo**

Es la persona que anima, alegra e invita a las personas del evento a disfrutar de las actividades propuestas mediante actividades recreativas, debe poseer manejo adecuado del lenguaje verbal, facilidad de relacionamiento y claridad en la comunicación tener Mínimo 6 meses de experiencia, depende de los requerimientos de la empresa, puede ser estudiante de cualquier carrera, pero preferiblemente en el área de comunicaciones

- **Tallerista**

Es la persona encargada de dirigir las actividades a realizar, ya sean especializadas o la que da el manejo del tema de la actividad o evento propuesto, debe tener claridad y precisión en su comunicación, manejo de grupos de todo tipo de población, habilidades pedagógicas y didácticas de los talleres que desarrollan

poseer formación preferiblemente estudios en técnicas manuales y artísticas y tener mínimo 6 meses de experiencia, depende de los requerimientos de la empresa puede ser estudiante de cualquier carrera técnica, tecnológica o universitaria.

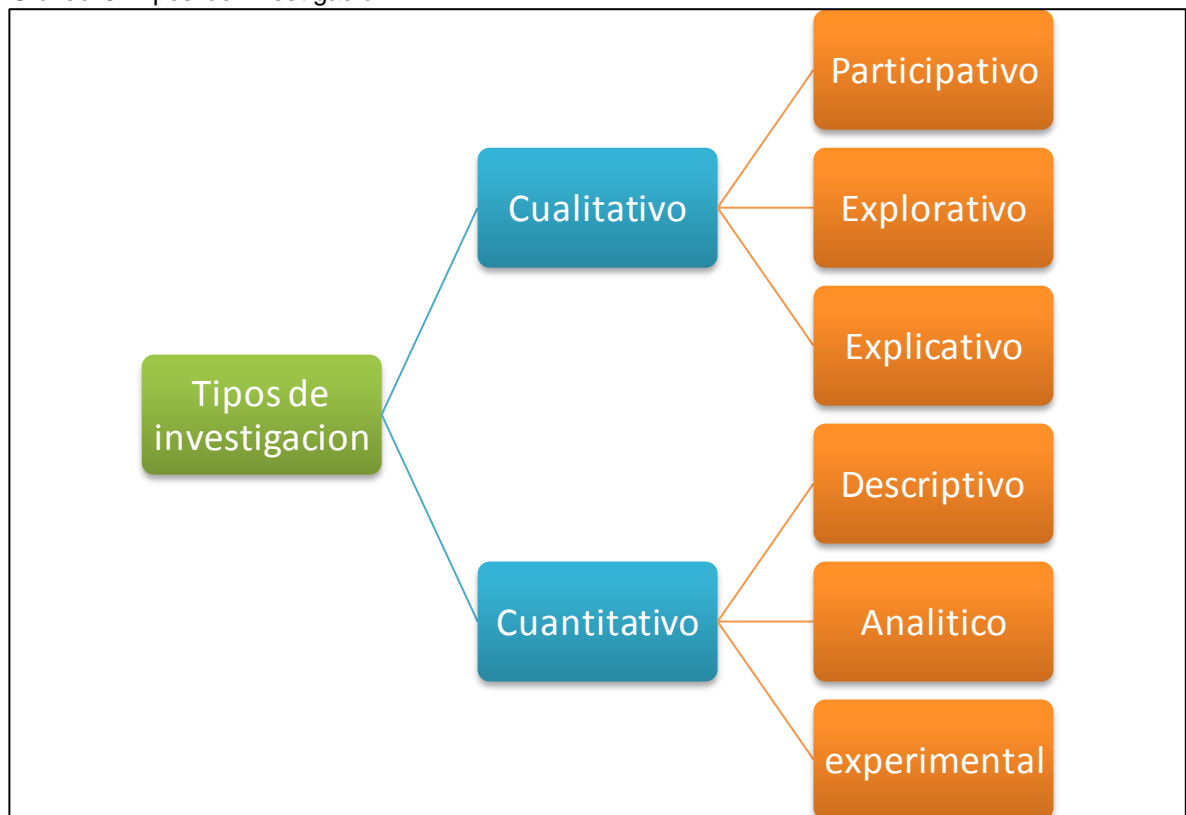
## 6. DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación presente se basara en un estudio cualitativo en la primera etapa se realiza la recolección de información, a partir de bases de datos digitales y se revisa varios tipos de documentos como son: artículos científicos, libros, sentencias, proyectos de ley, entre otros registrados en fichas bibliográficas.

La búsqueda de esta información se enfatiza en reconocer y tener en cuenta las prestaciones y beneficios legales que se tienen en Colombia especialmente en las Pymes del sector servicios lúdicos junto con los procesos de vinculación.

Se buscan casos especiales para la obtención de especificidades del tema, que puede tener varios puntos de vista, no solo desde la teoría que define Constitución Colombiana, sino también por situaciones de excepción.

Gráfico 3. Tipos de investigación



Fuente: La información del gráfico 3 fue tomada de la información Pilar Rivero Ortega, tipos de investigación cuantitativa y cualitativa. [sitio web]. 2016. [consultado 2019]. <https://slideplayer.es/slide/5528466/>

## **7. DESCRIPCIÓN DE LOS TIPOS DE VINCULACIÓN DE PERSONAL EN LAS DIFERENTES TEORÍAS Y MODELOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

Los procesos de vinculación en las empresas en Bogotá han sido de gran importancia en la última década por lo tanto es conveniente definir en que consiste la vinculación laboral y cual es manera adecuada de implementar el reclutamiento de personal en una empresa.

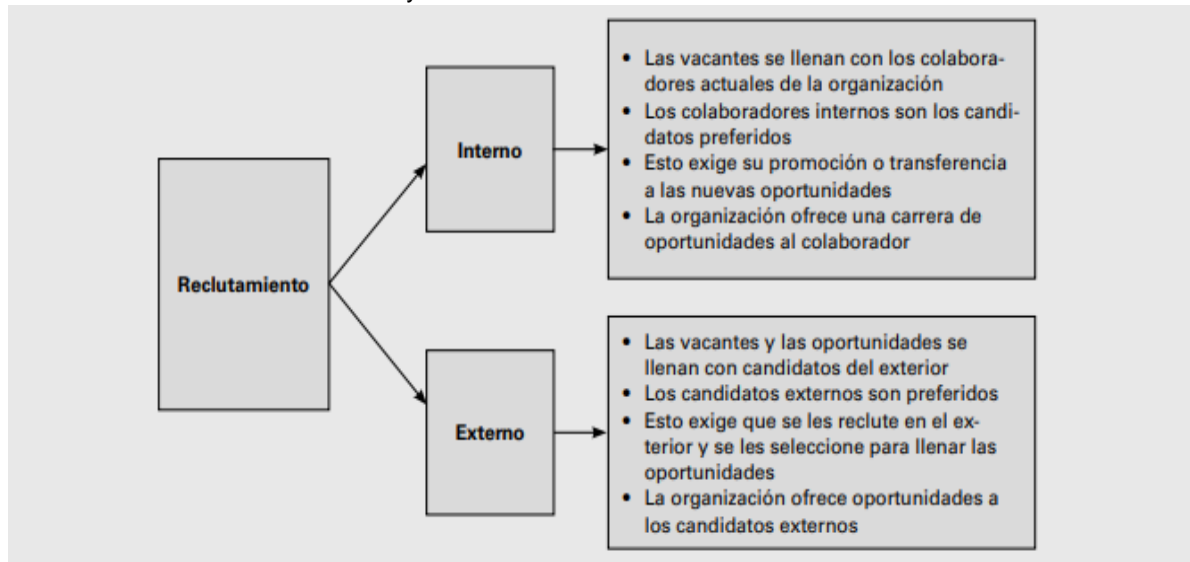
En primera instancia se evaluara la teoría de Idalberto Chiavenato en donde da a conocer los tipos de vinculación pertinentes para las empresas y el manejo que se le debe dar a cada empleado enfatizando las habilidades y capacidades de cada trabajador, al mismo tiempo poder alcanzar la competitividad desde los objetivos organizacionales.

El termino vinculación laboral hace referencia a la acción de unir o sujetar de tipo laboral, por lo tanto se realiza una serie de procesos para cumplir los requisitos de una vinculación, a esto se le suma la formalidad y apoyo legal que existe hoy en día de este procedimiento acompañado del régimen legislativo en el país.

La vinculación nace en la empresa en el momento que se determina la necesidad de vincular a una persona para cubrir una vacante y comienza con la decisión del reclutamiento.

Estos procedimientos de reclutamiento de personal se deben aplicar y evaluar en las empresas al momento de tener una vacante disponible; en las organizaciones de mayor trayectoria tienen una formalización y un debido proceso para cubrir dichas vacantes, todo lo contrario sucede en una empresa Pyme en donde el procedimiento de vinculación de personal es más informal y no se le da la importancia necesaria a estos procedimientos, en la siguiente grafica se muestra los 2 tipos de reclutamiento que puede tener una empresa y unos puntos importantes para tener en cuenta.

Gráfico. 4. Reclutamiento interno y reclutamiento externo



Fuente: Grafico extraído del libro Gestión humana Idalberto Chiavenato. Pág. 117

El proceso de reclutamiento de personal inicia al momento de realizar la búsqueda de candidatos y termina al momento de la recolección de hojas de vida, de este reclutamiento existen 2 tipos del cual se debe definir cuál es el más conveniente para la empresa

1. El reclutamiento interno es cubrir la vacante disponible con los trabajadores activos en la empresa, puede ser mediante un ascenso o una rotación de cargos, este tipo de reclutamiento brinda una gran variedad de ventajas al momento de promover a los empleados, como es generar una fuente de motivación y sana competencia en los trabajadores, mejorar el clima laboral, incrementar el sentido de pertenencia, reducción considerable de gastos y tiempo; al mismo tiempo se puede presentar algunas desventajas con este tipo de reclutamiento como es limitar los nuevos talentos con nuevas capacidades o aportes a la empresa, falta de autoridad, conflicto de intereses, este tipo de reclutamiento debe realizarse de manera imparcial y con transparencia en cada decisión tomada.
2. El reclutamiento externo es cubrir la vacante con personas fuera de la organización ya sea por agencias de empleo temporales, recomendaciones, plataformas de empleo o la recepción de hojas de vida según sea la manera en la que se realiza la publicación la vacante, las ventajas de este tipo de reclutamiento son nuevas ideas y experiencias que se comparte en la empresa, entusiasmo y nuevos conceptos; este tipo de reclutamiento también presenta desventajas como mayor costo, se crea una frustración de los trabajadores por requerir personal externo de igual manera este tipo de reclutamiento se le debe realizar un tratamiento adecuado para que no afecte en lo posible a los trabajadores activos en la empresa.

No hay un tipo de reclutamiento mejor que el otro, la cuestión es mantener una armonía en la empresa en donde se pueda aplicar un tipo de reclutamiento o manejar estos 2 tipos de reclutamiento, lo ideal es definir cuál es el más conveniente para la vacante disponible y cual puede generar mayor impacto positivo en los trabajadores.

## **7.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACION DE PERSONAL**

El proceso de selección y vinculación de personal en las empresas Pymes del sector de servicios lúdicos debe tener definida cada actividad con su respectiva documentación diligenciada, a continuación se describe cada actividad y al finalizar se encuentra el Grafico 5 que es el flujograma de procesos de selección y vinculación de personal.

- **Requerimiento de la vacante**

Una vez que se identifica el requerimiento de la vacante mediante el *Formato de requerimiento de personal TH-001* (anexo 1) se presenta el requerimiento al coordinador Administrativo que es la persona encargada de realizar el proceso de contratación el cual tomara como criterio la descripción de cargos.

- **Publicación de la vacante**

En el sector de servicios lúdicos la divulgación de esta vacante se hace de manera externa, se presentan personas referidas de los trabajadores o se contrata una empresa de servicios temporales, del cual se presentarán los candidatos necesarios para cubrir la vacante.

- **Aplicación de entrevista y preselección**

El coordinador administrativo junto con el líder de servicios realiza el procedimiento de reclutamiento de los candidatos, primero obteniendo las hojas de vida de cada uno y de allí proceder a realizar la entrevista, luego de terminar este proceso se presenta la preselección de candidatos, se verifica la información y se procede a realizar el proceso de vinculación con el candidato más apropiado para el cargo.

- **Vinculación**

El coordinador administrativo brinda toda la información pertinente al candidato escogido para cubrir la vacante sobre la vinculación con la empresa junto con el *Formato de lista de chequeo de la vinculación del personal TH-002* (anexo 2) para definir todos los documentos para la debida contratación, luego se procede a realizar los exámenes médicos y la firma del contrato.

- **Afiliaciones**

El coordinador administrativo procede a realizar las respectivas afiliaciones:

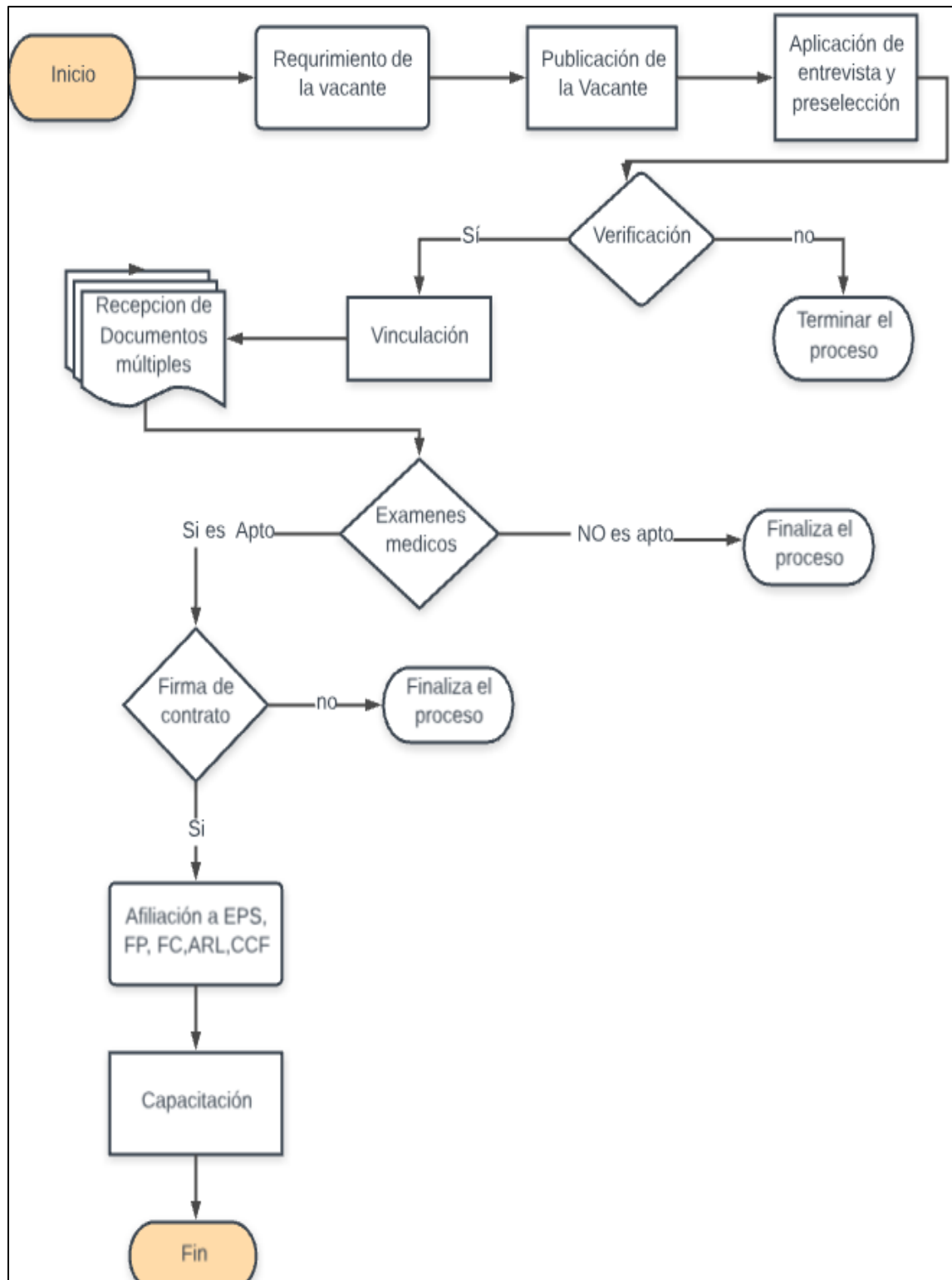
- Sistema general de salud EPS: El aspirante debe diligenciar el formulario y el coordinador administrativo realiza la tramitación para la debida afiliación.
- Fondo de pensiones y cesantías: Se pasa la novedad de afiliación
- Aseguradora de riesgos laborales: se debe registrar el ingreso e imprimir el certificado de afiliación.
- Caja de compensación Familiar

El coordinador administrativo debe brindar la información necesaria al nuevo trabajador de los servicios que tiene derecho al momento de estar vinculado a la empresa, al mismo tiempo le dará soportes que brindan las entidades de la caja de compensación para conocimiento de todos los beneficios prestados por la entidad.

- **Capacitación**

El jefe inmediato del área que realizó el requerimiento del personal realiza la debida capacitación e inducción de las funciones del cargo y toda la información pertinente contestando dudas o inquietudes de parte del nuevo trabajador de la empresa, al mismo tiempo dará toda la información del conducto regular al momento de presentar un accidente laboral.

Gráfico 5: Flujograma Proceso de selección y vinculación de personal



Fuente: Autor



## 7.2 TIPOS DE CONTRATOS

Por lo anterior se muestran los diferentes tipos de contrato aplicables para las pymes del sector de servicios públicos

- **Prestación de servicios**

El contrato de prestación de servicios es un mecanismo mediante el cual un contratante contrata los servicios a un trabajador independiente, este contrato debe contener las condiciones bajo las cuales se va a realizar la prestación del servicio, se debe especificar el servicio a prestar, se deberán determinar los honorarios a pagar al trabajador independiente y especificar la fecha de causación de los mismos al mismo tiempo especificar que es el trabajador independiente que va a prestar sus propios medios y riesgos para la realización del trabajo a realizar y el contratante le otorgara la autonomía a la realización del objeto contratado.

Para tener en cuenta se realizó una modificación y entra en vigencia en junio de 2019 el Decreto 1273 de 2018 anuncia las modificaciones de obligaciones del contratante y el contratista como los aportes de seguridad social

- **Contrato por obra o labor**

Este contrato se realiza por una labor específica y termina en el momento que la obra termine sus actividades, este contrato posee las prestaciones sociales y beneficios legales como el contrato indefinido o término fijo de la misma manera lo aclara el Art 45 del Código sustantivo del trabajo.

Este tipo de contrato es el más óptimo para tener al personal operativo vinculado con la empresa ya que posee todos los incentivos legales y aparte se pueden prestar los beneficios extralegales que designa la empresa.

- **Contrato de término indefinido**

Este tipo de contrato no especifica una fecha de terminación de la obligación entre el trabajador y el empleador, su duración no está regida por la obra de la labor contratada o de un trabajo ocasional, se brindan las prestaciones y beneficios legales. También especificado en el Art 47 del código sustantivo de trabajo.

Este tipo de contrato es usado para el personal de coordinación y cargos administrativos.

## **8 IDENTIFICACIÓN DE LOS BENEFICIOS LEGALES OBLIGATORIOS QUE SE REQUIEREN PARA LOS DIFERENTES TIPOS DE VINCULACIÓN DE PERSONAS EN LAS PYMES DEL SECTOR DE SERVICIOS LÚDICOS.**

Los beneficios legales en las empresas pueden ser adicionales a las prestaciones legales no son de carácter obligatorio y todo beneficio legal adicional se debe establecer y definir en la política salarial.

A continuación, se expondrán algunos beneficios que son los más comunes en las empresas y se brindan a los trabajadores

- **Primas extralegales**

Esta prima no es de carácter obligatorio por lo tanto la ley colombiana no obliga a la empresa a generar esta prima, si la empresa establece el pago debe ser estipulada en el contrato de trabajo en algunos o todos los trabajadores que la obtengan; a continuación, se pueden ver algunos nombres que se le pueden dar a primas extralegales (Gratificaciones, prima de navidad, prima de maternidad, prima vacaciones, prima antigüedad, bonificaciones)

- **Auxilio de alimentación**

La empresa toma la determinación de dar este beneficio a toda la compañía o a un grupo directivo en especial, así como puede ser la implementación de un casino o brindar el beneficio de forma monetaria.

- **Auxilio de gasolina**

Este tipo de beneficios se le otorga a un grupo de ejecutivos de la compañía que tengan rangos superiores o este beneficio sea un recurso para realizar el trabajo.

- **Auxilio de telefonía celular**

Es considerable prestar este beneficio a toda la compañía si es su razón de ser o de gran importancia el auxilio de telefonía, de igual manera se puede estipular a un grupo de directivos.

- **Auxilio educativo**

El fin de este beneficio deber el aporte de nuevos conocimientos y nuevas técnicas para poder ser más productivos en la empresa a trabajar, por lo tanto, si es de tener en cuenta este beneficio se puede aplicar para toda la empresa.

- **Auxilio de matrimonio:**

A si como el estado presenta este servicio en varias compañías es un poco inusual prestar este beneficio, pero de igual manera es recomendable prestarlo aplicarlo en toda la compañía.

- **Préstamo de vivienda o vehículo**

Este es un beneficio que da seguridad al trabajador puesto que le da una estabilidad financiera al trabajador para cumplir sus necesidades y las de su familia, es recomendable prestar este servicio a toda la compañía.

- **Salario emociona**

Este beneficio esta últimamente en auge en varias empresas ya que los trabajadores se cansan de la rutina y generan ausentismos, enfermedades y demás excusas para poder salir de la monotonía, este beneficio puede incluir rutinas saludables diarias, guardería, horarios flexibles y todo aquello que la empresa esté dispuesta a implementar.

## **8.1 PRESTACIONES SOCIALES**

A continuación, se presentan las prestaciones obligatorias en Colombia y una breve definición de cada una.

- **Salario**

El salario es la remuneración del servicio prestado por un trabajador. El salario, como uno de los elementos constitutivos de la relación laboral es definido como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”<sup>2</sup>

- **El salario en la legislación colombiana**

El artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo señala: “Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras,

---

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México: Editorial Porrúa, 2003. P. 297

valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones<sup>3</sup>.

- **Salario en Especie**

Según el código sustantivo del trabajo el salario en especie es toda aquella remuneración ordinaria y permanente que se le otorga al trabajador en contraprestación de sus servicios como son: alimentación, vestuario o habitación del empleador.

- **Jornada de trabajo**

El artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, establece el horario diurno es el que se realiza en el periodo entre las seis de la mañana (6 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.); mientras que el trabajo nocturno comprende entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis de la mañana (6 a.m.).

La definición de prestación social hace referencia de algunos dineros o servicios adicionales a la remuneración ordinaria que cubren riesgos o necesidades del trabajador, dentro de estos dineros obligatorios se encuentran:

- **Auxilio de transporte**

Es una suma fija que se establece anualmente y debe ser pagada mensualmente al trabajador que devengue hasta 2 Salarios Mínimos Legales Vigentes

- **Calzado y vestido de labor**

Es una dotación de vestido de trabajo apropiado que desempeña el trabajador y debe ser entregada de forma gratuita 3 veces al año

- **Prima de servicios**

Se define como el pago efectuado por el empleador, una prestación sustitutiva. Corresponde al valor de un mes de salario por cada año de servicios, pagadera en quincenas, la primera, el último día de junio y la segunda, en los primeros veinte (20) días de diciembre, debiéndose tomar como salario base para su liquidación, el salario promedio devengado por el trabajador.

---

<sup>3</sup> COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia C – 781 de 2003. Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.

- **Auxilio de cesantía**

Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

## **9 EXPLICACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS LEGALES DE LAS INCONSISTENCIAS EN LOS DIFERENTES TIPOS DE VINCULACIÓN.**

En los procesos de vinculación de las Pymes del sector de servicio lúdicos se presenta un desconocimiento de la normatividad colombiana puesto que estas normas se rigen bajo las necesidades de los trabajadores y representa un control para las empresas en dicho proceso.

Al momento de realizar fallas en este proceso de vinculación se pueden presentar varias desventajas e inconvenientes judiciales si no se le da el manejo adecuado a continuación se presentarán las opciones más representativas:

- **Demandas**

Las demandas se pueden presentar por parte de los trabajadores si no se realiza la debida afiliación a los sistemas generales ya sea de pensión, salud o riesgos laborales que debe tener el trabajador al momento realizar sus actividades laborales, si estas afiliaciones no se realizan de manera correcta el empleador debe responder con las semanas cotizadas que se laboraron, cumplir con una indemnización y asumir una pensión todo depende de cada situación presentada, el empleador debe cumplir con todas las exigencias así sea con su patrimonio propio puesto que la ley ampara al trabajador en este derecho fundamental.

- **Indemnización**

La indemnización se da en el momento que el empleador no paga las prestaciones sociales, se intentará una conciliación y negociar la forma de pago pero es un derecho que el trabajador obtiene al momento de estar vinculado con la empresa

- **Mora por no consignación**

Si el empleador no realiza la consignación de las cesantías en las fechas establecidas máximas este tendrá este inconveniente y debe pagar la mora por no consignación del cual consta de un día de salario por cada día de retraso.

- **Desconfianza**

La desconfianza nace desde el momento que no hay un cumplimiento del jefe, según los acuerdos pactados en este caso del momento de la vinculación a la empresa, esto puede llegar a llevar a un mal clima laboral, fallas de comunicación que pueden entorpecer los procesos internos de la empresa.

- **Abandono del cargo**

En el área de Talento humano se tiene en cuenta que el tema de los despidos y retiros de las empresas es mucho más costoso que el proceso de vinculación, al momento de no cumplir el debido proceso de vinculación de un trabajador este tiene los argumentos de justa causa para un retiro absoluto, por lo tanto, no debe ser una opción realizar fallas en este proceso dentro de la empresa.

- **Desmotivación**

La desmotivación es un factor importante en las personas y sobre todo en los trabajadores, a continuación, se presentará un gráfico donde vemos cómo influye y cuáles son las fuentes de la motivación en una persona que pueden ser generadas y reforzadas en la empresa donde se labora.

Gráfico. 6 Fuentes de motivación



Fuente: autor con base en la revisión bibliográfica de autores

En el ciclo de vida de las personas al momento de empezar las actividades laborales se obtienen varias motivaciones y no necesariamente el aspecto económico; se empiezan a crear afinidad con las tareas que se realizan, condiciones de trabajo, clima laboral o simples actitudes.

Por lo tanto, el trabajo es otro lugar donde se pueden satisfacer estas necesidades, pero la responsabilidad es de aquella persona a cargo como los jefes que es la que generara la nueva motivación o en varios casos puede ser una fuente de desmotivación.

Aproximadamente el 80% de los problemas relevantes en las empresas del sector de servicios lúdicos se debe a temas de factor humano puesto que se realizan

actividades donde se ponen en práctica las relaciones interpersonales y las necesidades básicas que son de mayor dificultad en satisfacer.

Por lo tanto, la motivación entra a jugar un papel importante en las empresas de este sector de servicios lúdicos puesto que se deben generar las razones necesarias para explicar los actos o tareas a realizar comprendiendo la naturaleza humana y la fuerza de la toma de decisiones este motivo puede ser un estímulo interno (proviene de los pensamientos de las personas) o externo (todo lo que tiene que ver con el ambiente que los rodea), del mismo modo el temor de la mayoría de organizaciones es generar malas motivaciones esto se puede dar por la naturaleza humana en general ya sea por malos tratos o el comportamiento de las personas que conllevan al desenfoco de la finalidad que es el cumplimiento de los objetivos trazados.

En el caso de las pymes del sector de servicios lúdicos la motivación que debe ser de gran importancia y prestar de manera adecuada todos los beneficios y prestaciones legales exigidas por el estado colombiano, del mismo modo brindar los conocimientos requeridos para que los trabajadores gocen de todos estos beneficios y puedan mejorar la calidad de vida personal, de tal manera se pueda mejorar el desarrollo de sus actividades laborales.

## **9.1 PREVENCIÓN DE CONSECUENCIAS**

- **Programas de capacitación**

Los programas de capacitación en una Pyme del sector de servicios lúdicos es un servicio que genera valor a las empresas incrementando el conocimiento en los trabajadores y al mismo tiempo se puede evitar las consecuencias en la vinculación del personal

Los planes de capacitación deben ser dirigidos a todos los trabajadores en la empresa puesto que el objetivo es formar al personal generando motivación, implementando nuevos conocimientos y elevar el nivel del rendimiento de colaboradores.

Para ello se elabora un cronograma semestral de las capacitaciones que deben ser de obligatorio cumplimiento y así se puede implementar con el paso del tiempo las capacitaciones de temas pertinentes para exponer, un apoyo externo para dictar las capacitaciones es programar a la Aseguradora de riesgos laborales o a la Caja de compensación Familiar y dictar temas de capacitación de los beneficios que estos sistemas poseen y los trabajadores pueden obtener al estar afiliados.

De igual manera los coordinadores deben capacitar al personal de los temas concernientes a la prestación del servicio como talleres, actualización de procesos, resolución de problemas o generar los conocimientos adherentes al



proceso de vinculación y todos los beneficios que acarrearán, así como resaltar las prestaciones sociales obligatorias que toda empresa debe cumplir.

- **Auditorias**

Las auditorias en una empresa son de gran ayuda para llevar un control de las gestiones internas de los procesos en este caso del proceso de vinculación, esta es una herramienta útil para detectar que falencias se están llevando a cabo, de igual manera se puede verificar si el personal a cargo es el calificado.

Se poseen 2 tipos de auditorias

- Interna: se realiza con personal interno de la empresa y se procede a evaluar dando oportunidades de un mejoramiento continuo
- Externa: Se realiza con agentes o empresas externas contratados en el cual dan de manera detallada las falencias y todo aquel procedimiento para reforzar.

## 10. CONCLUSIONES

- Como resultado del presente documento es posible concluir sobre importancia que tiene la vinculación laboral en las empresas de servicios lúdicos en la ciudad de Bogotá y la relación que se tiene con las prestaciones sociales y beneficios legales.  
Por otro lado, se evidencian las razones y las consecuencias del inadecuado manejo del proceso de vinculación laboral, y la importancia de estandarizar o formalizar este procedimiento.
- Se determinó que el área de talento humano trata directamente el reclutamiento de personas en una organización, por lo tanto, se debe aplicar el mejor procedimiento de vinculación para generar una productividad mayor y verificar las competencias pertinentes de los nuevos postulantes a los cargos.
- Se estudió como en la actualidad las Pymes no poseen una formalización a la hora de realizar las técnicas de vinculación de personal, puesto que son pequeñas y medianas empresas donde la actividad principal está enfocada en otras áreas.
- Se identificó una gran variedad de autores que exponen la importancia del proceso de vinculación de personal como es el libro de Gestión Humana de Idalberto Chiavenato, que resalta el procedimiento del reclutamiento de personal en una empresa
- Se logró analizar como los programas de capacitación son de gran importancia para una empresa.

## BIBLIOGRAFIA

BANCO DE COMERCIO EXTERIOR DE COLOMBIA-bancoldex-que es pyme[sitio web], publicación [consultado 17 septiembre 2018]. Disponible en: <https://www.bancoldex.com/Sobre-pymes/Que-es-Pyme.aspx>

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México: Editorial Porrúa, 2003. Página 297

BUSSINESCOL-[sitio web][consultado 22 septiembre 2018]. Disponible en: <http://www.businesscol.com/empresarial/pymes/>

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS-esan-El reclutamiento de los recursos humanos [sitio web] 15 septiembre 2016 [consultado 18 septiembre 2018]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/el-reclutamiento-de-los-recursos-humanos/>

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE PEQUEÑOS INDUSTRIALES-Acopi-[sitio web][Consultado 17 septiembre 2018]. Disponible en: <https://acopi.org.co/>

HUMAN VISION, HUMAN LEADERSHIP CONSULTORES ESPECIALIZADOS - human visión cg - [sitio web] 18 julio 2017 [consultado 20 septiembre 2018]. Disponible en: <https://www.humanvisioncg.com/single-post/2017/07/18/Consecuencias-de-una-mala-selecci%C3%B3n-de-personal>

COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia C – 781 de 2003. Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS-Icontec. Documentación, Presentación de tesis, trabajos de grado y otros trabajos de investigación. ntc1486. Quinta Actualización. Bogotá D.C. ICONTEC, 2002

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. Colombia: McGraw-Hill, 2002. ISBN 9789584102881 [Consultado (22, septiembre, 2018)]. archivo en pdf.

NARANJO ARANGO, Rodrigo. El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia) [Google académico]. Barranquilla. ISSN.1657-6276. CONSULTADO (22, septiembre, 2018) archivo PDF

Alcántar, E. V. M., & Arcos, V. J. L. (2006). La vinculación como instrumento de imagen y posicionamiento de las instituciones de educación superior.

LUDOGAIA SAS (2019). [www.ludogaia.com.co](http://www.ludogaia.com.co). [online] Available at: [http://www.ludogaia.com.co/quienes\\_somos.html](http://www.ludogaia.com.co/quienes_somos.html) [Accessed 10 Jan. 2019].

## ANEXOS

Anexo A  
Requerimiento de personal TH-001

AREA SOLICITANTE _____	
NOMBRE DEL SOLICITANTE _____	
CARGO _____	
<b>Causa de la Solicitud</b>	
A. Creación del cargo	<input type="checkbox"/>
B. Puesto Vacante	<input type="checkbox"/>
C. Incapacidad	<input type="checkbox"/>
Nombre del Cargo _____	
Area _____	
<b>Tipo de Contrato</b>	
Obra o labor <input type="checkbox"/>	Termino indefinido <input type="checkbox"/>
Termino definido ( _____ meses) <input type="checkbox"/>	Practicante <input type="checkbox"/>
<b>Funciones Principales</b>	
1.- _____	
2.- _____	
3.- _____	
4.- _____	
<b>Preparación Académica Indispensable</b>	
<b>Experiencia Indispensable</b>	
<b>Candidatos Probables</b>	
<b>Nombre del Candidato</b>	<b>Interno</b>
<b>Puesto Actual</b>	<b>Área</b>
<b>Externo</b>	<b>Empresa</b>
<b>Teléfonos</b>	
<b>Fecha de Ingreso Deseada</b>	
<b>Sueldo</b>	
<b>Beneficios Adicionales a los de Ley</b>	
_____	_____
<b>ÁREA SOLICITANTE</b>	<b>TALENTO HUMANOS</b>

Fuente: Autor con base a bibliografía de autores

**Anexo B.**  
Lista de chequeo de vinculación de personal TH-002

<b>LOGO EMPRESA</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>CÓDIGO</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA</b>
	<b>LISTA DE CHEQUEO DE VINCULACION DE PERSONAL</b>	<b>VIGENCIA</b>

NOMBRE \_\_\_\_\_ CC \_\_\_\_\_  
CARGO \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_

Los documentos deben ser entregados en medio fisico y en el siguiente orden

N°	DESCRIPCIÓN	VERIFICACIÓN
1	Formato de hoja de vida con los soportes de los requisitos del cargo	
2	Fotocopia de la cedula de ciudadanía ampliada al 150% (3 copias)	
3	Fotocopia de libreta militar (Hombres)	
4	Copia del RUT	
5	Certificado de afiliación EPS	
6	Certificado de fondo de Pensiones	
7	Certificado de fondo de Cesantías	
8	Antecedentes Judiciales (PNC)	
9	Antecedentes Disciplinarios (Procuraduría)	
10	Antecedentes Responsabilidad fiscal (Contraloría)	
11	Fotocopia del carnet de manipulación de alimentos	
12	Contrato de inicio	
13	Acta de liquidación	
14	Evaluación de desempeño	
15		
16		
17		

Fecha de recepción de documentos \_\_\_\_\_  
Responsables \_\_\_\_\_

Todos los documentos presentes deben ser entregados de carácter obligatorio para realizar el debido proceso de vinculación

Fuente: Autor en referencia a otros autores