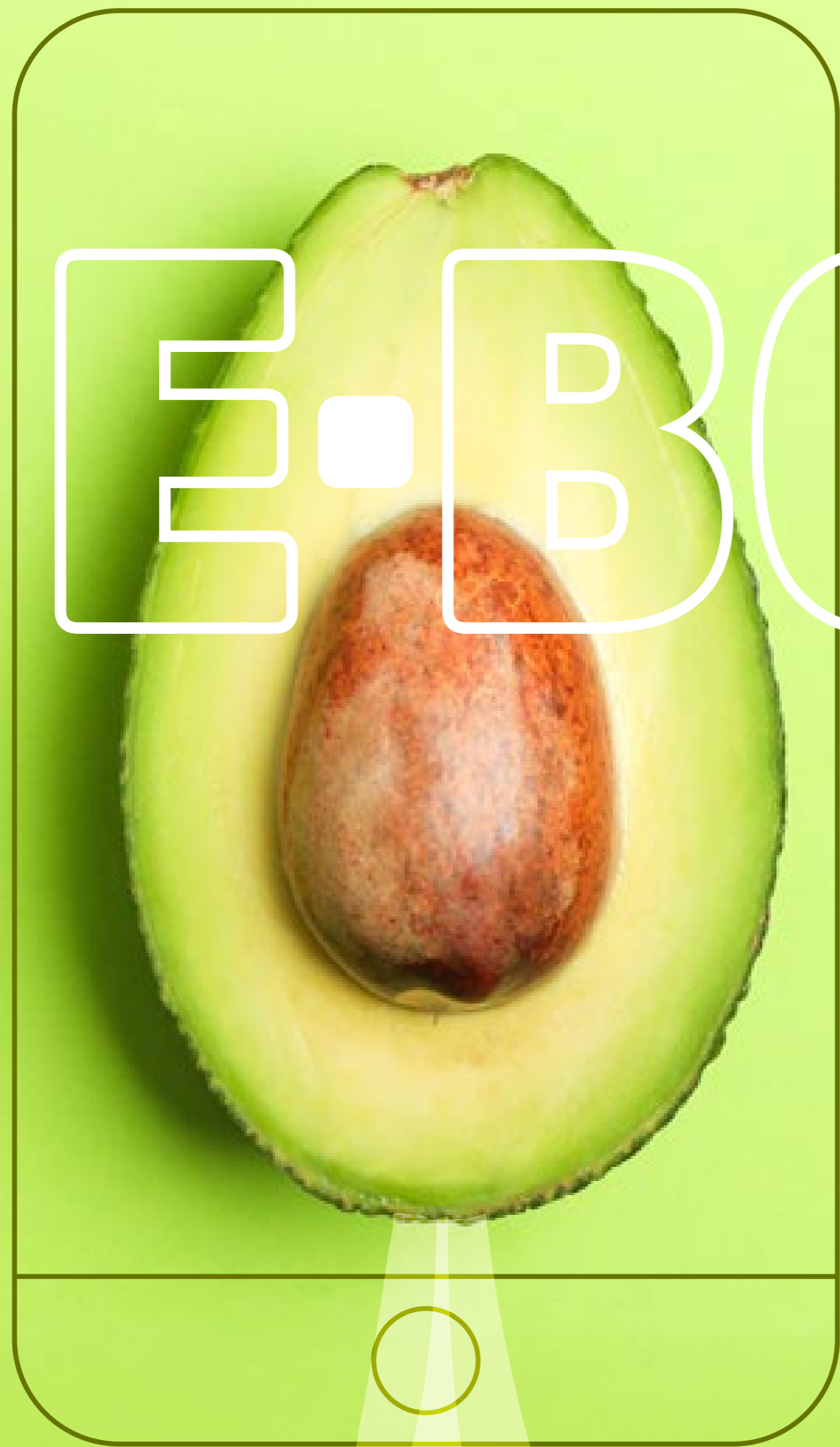


Recursos Humanos a la mesa



EBOOK

**KIT DE
HERRAMIENTAS
PRÁCTICAS**

CONTENIDO

En este ebook, encontrarás soluciones en tres temas muy importantes que pueden causar fricción en el viaje que cruzan las personas en las empresas.

1

SELECCIÓN

2

**CONTRATACIÓN
Y NÓMINA**

3

**PROCESOS
DISCIPLINARIOS**

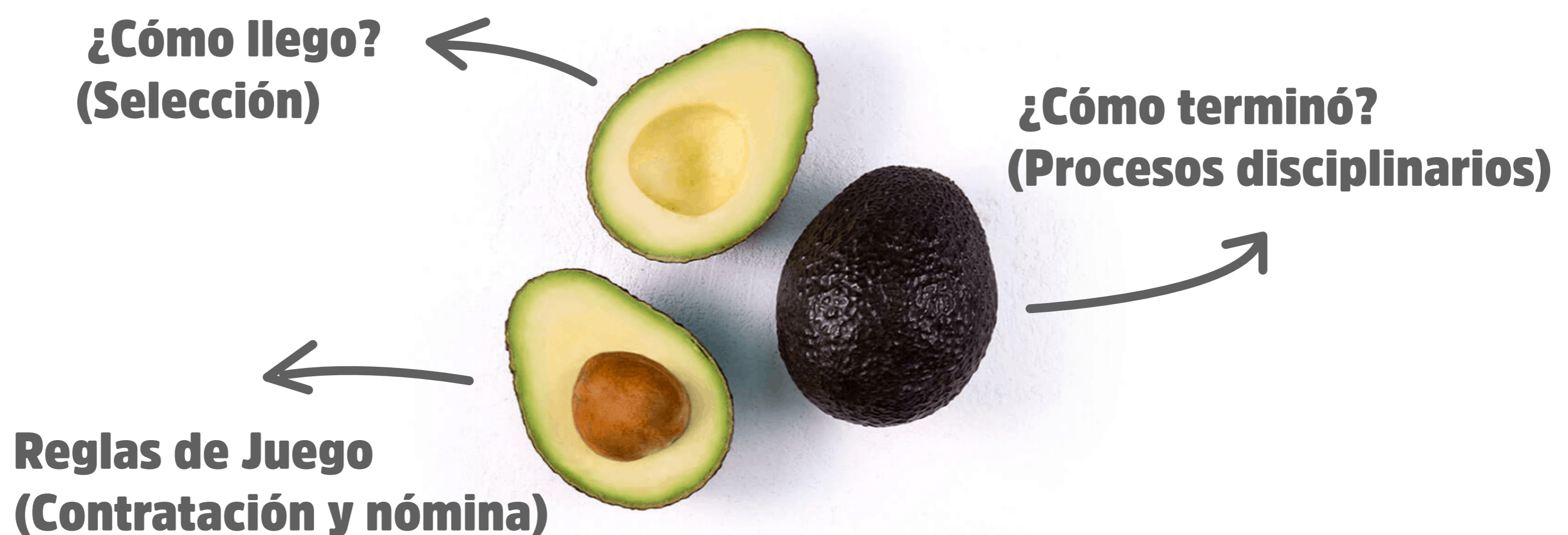
www.restaurante.live

INTRODUCCIÓN

Para entender el proceso de estadía laboral de un trabajador dentro de una empresa, lo asemejaremos a un viaje.

Como todo viaje inicia en la preparación para el mismo, el acercamiento, indagación del destino y conocimiento sobre el lugar y método de viaje, a eso, en términos laborales llamaremos **Atracción de talento**. Esta atracción de talento, antes llamada reclutamiento, es la base donde el aun candidato, empieza la fase de conocimiento de la empresa, y la empresa a su vez, del candidato. Se surten los procesos de entrevistas y pruebas de selección, dentro de las cuales se encuentra la metodología **STAR**.

Este, es un viaje que tiene muchas etapas que nos encantaría abordar completas, pero que para efectos prácticos, solo nos centraremos en las 3 “fundamentales”:

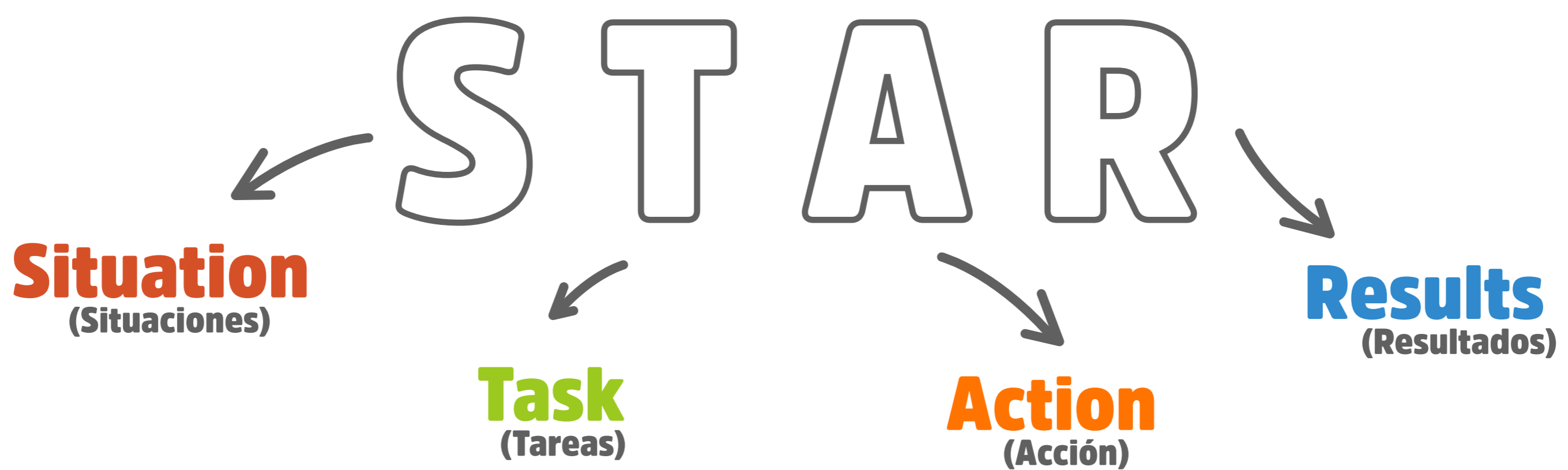


- Para ello, iniciamos explicando el que a nuestro criterio, es el más eficaz método de selección de talento, entendiendo los talentos como un conjunto de diversas facultades que no se discriminan entre si, sino que nos ayudan a entender los enfoques y fortalezas de nuestros candidatos.
- Continuamos por la Contratación, donde veremos los tipos de contrato y las características de estos.
- Pasamos por la nómina, con un excelente liquidador que nos da herramientas para una correcta y acertada liquidación de emolumentos de nuestros trabajadores
- ¡¡Y por último, un repaso sobre los procesos disciplinarios, enriquecido con formatos que nos harán la vida más sencilla!!



Qué busca la selección introducción, porque un buen proceso de selección

La palabra STAR (estrella en inglés) definen el acrónimo:



El método STAR en selección de personal, se usa para evaluar comportamientos que evidencien si el entrevistado posee o no las competencias que se buscan, particularmente para el sector, donde la capacidad de respuesta a situaciones imprevistas define en gran parte la definición de experiencia y servicio que el cliente busca.

Siguiendo los conceptos que están en las palabras que componen el acrónimo, el asunto es plantear o definir una situación real, las tareas que la persona evaluada realiza ante dicha situación, las acciones que tome y cuáles fueron los resultados alcanzados.

Antes de iniciar la aplicación práctica de la metodología, debemos plantear los objetivos y parámetros de medición cuantitativos para que el resultado no sea ambiguo ni subjetivo, más allá del criterio de evaluación, por ejemplo: Capacidad de resolver problemas (1-5), creatividad en la aplicación de soluciones (1-5), etc.

Para seguir esta secuencia en orden lógico, como tiene que ser, planteamos un escenario de Assessment es decir, una actividad de simulación de un escenario donde el candidato es evaluado, similar al área de trabajo real, donde sin ninguna advertencia el evaluado, al ingresar a su “entrevista” se enfrenta a una situación propia de dificultad del día a día de su trabajo, allí medimos si su reacción es entrar al rol de inmediato y busca una posible solución, o se siente confundido y no reacciona, primer item de calificación.



SELECCIÓN

La metodología STAR dice que el correcto modo, es aplicarla bajo preguntas relacionadas con sus experiencias laborales pasadas, preguntas que lleven a determinar la manera cómo reaccionó a diferentes situaciones. Pero en realidad la práctica nos ha mostrado resultados casi inequívocos en filtros de selección, especialmente cuando se hacen bajo situaciones dramatizadas casi “reales” que no le permitan al candidato idealizar la respuesta, sino enfrentarse a ella en vivo y en directo del evaluador y no un simple cuestionario de preguntas.

Ejemplo de una situación STAR



STAR 1 “TRABAJO EN EQUIPO”

SITUACIÓN

Está en el salón, llega una mesa grande y es su zona asignada y su compañero es el único mesero, pide ayuda y nadie le responde, se dirige a usted directamente a pedirle el favor de ayudarlo a llevar unas bebidas, pero usted se encuentra cerrando una cuenta de un cliente que está de afán

TAREA

Debe ayudar a su compañero y no permitir que el cliente que está cerrando la cuenta, se sienta insatisfecho

ACCIÓN

¿Qué actividades ejecutó?

RESULTADO

¿Cuáles fueron las consecuencias de esas decisiones?

Esta metodología permite asocial cualquier tipo de actitud a indagar, ejemplo: Trabajo en equipo, situaciones con clientes, recuperación de servicio, etc.



frubana

Restaurante *Live*
FORO ONLINE 2021

El entrevistador debe guiar y preparar al candidato, para ese tipo de preguntas detallando varias situaciones concretas que haya experimentado y seguidamente responder siguiendo la secuencia del método STAR:



DESCRIBIR UNA SITUACIÓN ESPECÍFICA.



LUEGO LAS TAREAS QUE LE ENCOMENDARON Y/O ENCOMENDÓ ANTE DICHA SITUACIÓN.



SEGUIDO DE LAS ACCIONES TOMADA.



FINALMENTE EXPONER LOS RESULTADOS OBTENIDOS.



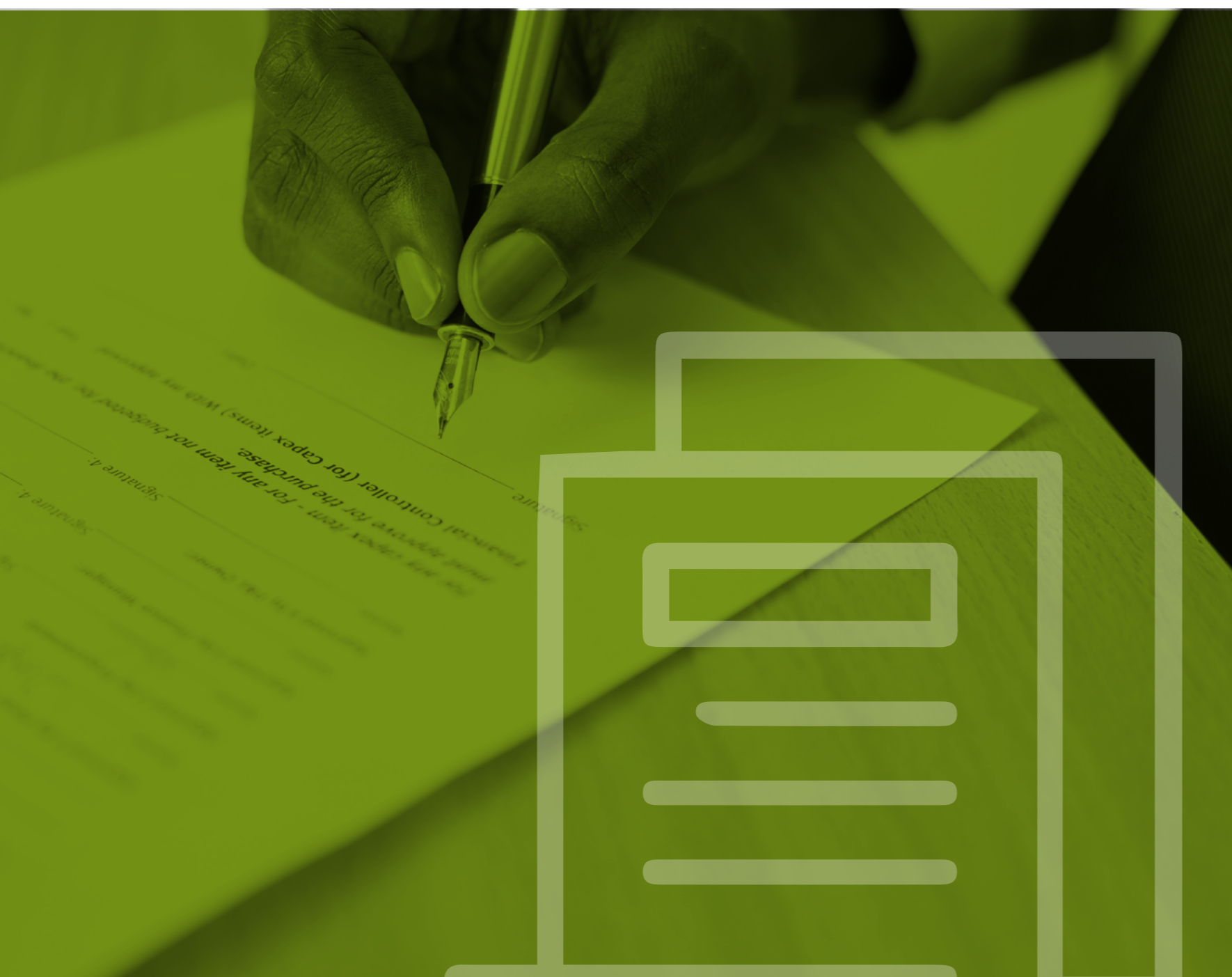
¿ Y las preguntas de rigor?

La que llamamos “entrevista de trabajo”, es decir, las preguntas puntuales sobre su hoja de vida se pueden llevar a cabo en el intermedio de las actividades que el candidato esté ejecutando para resolver el problema planteado de la metodología STAR. La razón de hacerlo así es lograr enfocar el estado de creatividad del entrevistado, en el desarrollo de la metodología y evitar respuestas vagas, extensas y hasta inventadas a preguntas importantes y específicas.

2 CONTRATACIÓN Y NÓMINA

El contrato laboral es un acuerdo entre dos partes, una de ellas un EMPLEADOR que puede ser persona natural, “de a pie” y la otra llamado “EMPLEADO o TRABAJADOR”, quienes acuerdan un oficio o cargo a desempeñar, el cumplimiento de unas normas y subordinación y un pago por esa labor que en ningún caso puede estar por debajo del salario mínimo mensual legal vigente, o su proporción.

En ocasiones se fijan relaciones laborales sin saberlo, pero hay que saber identificar, que en esa relación siempre que existan; La prestación de un servicio de manera personal, una subordinación constante y por ultimo un pago por esa labor, se entiende que existe un contrato de trabajo llamado jurisprudencialmente como “Contrato Realidad” que no es más, que aun cuando se firme un contrato de otra naturaleza, como el de prestación de servicios o simplemente no exista por escrito, se entiende por el cumplimiento de esas 3 premisas de la existencia del contrato Laboral .



El contrato laboral puede formalizarse por escrito o de palabra. pero es obligatorio que sea por escrito cuando lo exija una disposición legal. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Si no existe un contrato por escrito, el contrato se considera por tiempo indefinido y a jornada completa, a menos que haya pruebas de lo contrario, por esa razón El contrato laboral se puede pero NO SE DEBE hacer de manera verbal.

En todos los contratos laborales se puede establecer un periodo de prueba para evaluar al trabajador. Sin embargo, este periodo no puede sobrepasar los dos meses, en su totalidad la prueba no puede exceder de la quinta parte (20%) de la duración del contrato, si el contrato no fija un periodo de prueba, se entiende como inexistente.

2 CONTRATACIÓN Y NÓMINA

Todos los contratos de trabajo deben contener como mínimo las siguientes cláusulas o partes:

La identificación y el domicilio de las partes (trabajador y empleador).

Lugar y fecha de su celebración.

Lugar donde se prestará el servicio.

Naturaleza del trabajo.



Valor del salario, forma y fechas de pago.

Duración del contrato.

Terminación y la forma como se debe dar el preaviso para el efecto.

Las cláusulas que las partes acuerden libremente

TIPOS DE CONTRATO

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

CONTRATO DE OBRA O LABOR

EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Es el contrato que nace en una fecha determinada hasta una fecha fija, es decir que el empleado debe iniciar su labor desde que inicia el vínculo contractual y terminarla en el tiempo específico que dura el contrato; sin embargo, esto no impide que el contrato sea renovado.

Este contrato siempre debe quedar por escrito y su duración no puede ser mayor a tres años. Si es menor a un año, puede ser renovado hasta tres (3) veces con la misma duración de tiempo y de ahí en adelante si se sigue renovando, la duración mínima será de un año y se podrá renovar (valga la redundancia), por ese periodo las veces que se quiera.

TERMINACIÓN

¡OJO! para terminar este contrato en su fecha pactada (bien sea en el contrato original o alguna de sus extensiones), siempre se debe pasar un preaviso (notificación que el contrato llega a su fin), con máximo un mes de anticipación, de no hacerlo, se entenderá por renovado automáticamente.

En caso de terminar el contrato sin justa causa, la indemnización que se le deba pagar al trabajador es equivalente al tiempo que falte para la fecha de terminación acordada



DESCARGAR PLANTILLA AQUI

CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

Este documento se firma sin acordar o fijar una fecha de terminación específica, el inicio si será estipulado en los términos del documento. Su duración es indeterminada hasta que una de las partes decida ponerle punto final y las reglas para este tipo de contrato están estipuladas en el artículo 47 del CST (Código Sustantivo de Trabajo).

TERMINACIÓN

Si lo termina el trabajador no pasa nada, una renuncia es suficiente, pero si lo termina el empleador hay dos maneras de hacerlo, con y sin justa causa.

Para determinar una justa causa, es necesario que el trabajador haya incurrido en una falta establecida así en el RIT (Reglamento Interno de Trabajo) o en el CST. Establecida la falta, es necesario garantizar el debido proceso (que explicaremos

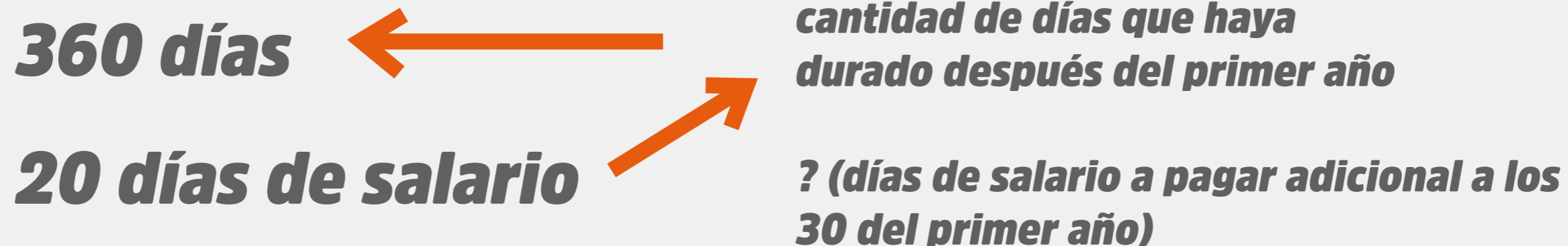


TERMINACIÓN

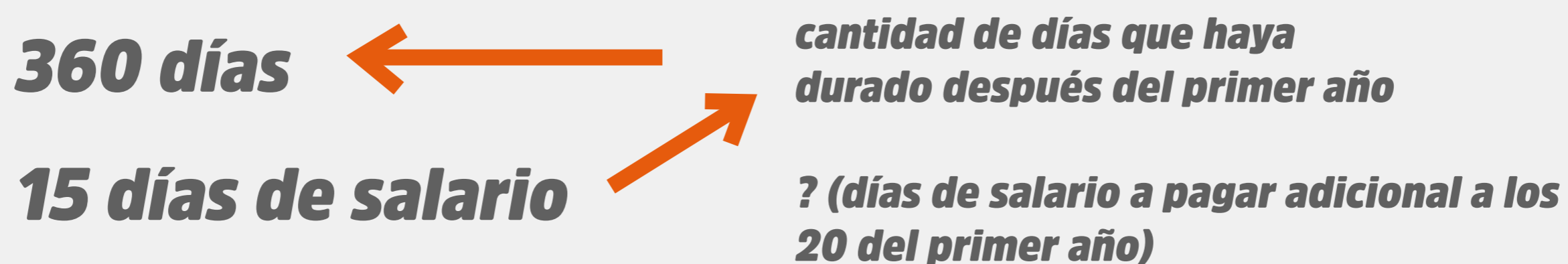
más adelante) y determinar al final, que efectivamente se configuró una justa causa para la terminación, esto mismo procede para los contratos a termino fijo y por obra o labor. La terminación con justa causa no da derecho a indemnización del trabajador.

Por otro lado, si lo que se quiere es darlo por terminado sin justa causa, se debe indemnizar al trabajador, esta indemnización se calcula de dos maneras diferentes;

1. Si el trabajador devenga menos de 10 SMMLV (Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes), se pagan 30 días por el primer año o fracción, y 20 días o su proporción por cada año adicional. La proporción se calcula con la siguiente regla de 3:



2. Si el trabajador devenga más de 10 SMMLV (Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes), se pagan 20 días por el primer año o fracción, y 15 días o su proporción por cada año adicional. La proporción se calcula con la siguiente regla de 3:



DESCARGAR PLANTILLA AQUI

CONTRATO DE OBRA O LABOR

Este es similar a un contrato a término fijo, pero la terminación no está definida por fechas, sino por el tiempo necesario para terminar la obra o labor contratada, esta labor debe estar muy bien determinada para entender con claridad, en qué momento finaliza.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

NO ES UN CONTRATO LABORAL, es de carácter civil, por lo tanto, no está sujeto a la legislación de trabajo, sino al Código Civil y no es considerado como una vinculación laboral ya que no existe relación directa entre empleador y trabajador. Así las cosas, no cuenta con un período de prueba y no genera para el empleador la obligación de pagar prestaciones sociales ni mucho menos liquidación o indemnización al terminarse.

Es muy importante tener en cuenta que este tipo de contrato **NO TIENE Subordinación**: es decir, el “Contratista” que en otros contratos se llamaría “Trabajador” no debe cumplir horarios, ni tiene un jefe determinado, solo cumple una función la cual está especificada en el contrato y esa función puede realizarla el “Contratista” personalmente o a quien él delegue, ya que no hay tal obligación, a diferencia del contrato laboral.

Al no ser un contrato laboral, no es pertinente presentar un modelo o plantilla.



3 PROCESOS DISCIPLINARIOS

Es un proceso encaminado a escuchar al trabajador ante la evidencia que haya podido cometer una falta en el desarrollo de su trabajo y determinar con ello la responsabilidad en la comisión de esta y poder determinar la sanción a imponer, garantizando su derecho de ser escuchado, presentar las pruebas que estime convenientes y que puedan justificar su actuar.

El proceso disciplinario debe tener como finalidad el ejercicio del DERECHO DE DEFENSA, derecho de orden constitucional.

El proceso disciplinario consta de cuatro etapas:

1

Citación a Audiencia de Descargos por escrito.



CLICK AQUÍ PARA DESCARGAR PLANTILLA

2

Audiencia de Descargos y elaboración del Acta.



CLICK AQUÍ PARA DESCARGAR PLANTILLA

3

Comunicado de la imposición de la sanción, o cierre del Proceso Disciplinario si se admiten los recursos presentados por el trabajador y estos justifican la conducta motivo del proceso.



CLICK AQUÍ PARA DESCARGAR PLANTILLA

4

A partir de la sentencia C-593, se reglamenta la posibilidad que el trabajador pueda apelar la decisión inicial de un proceso disciplinario y recurra a una valoración en segunda instancia de un “mediador” competente, que evalúe y ratifique, disminuya o anule dicha decisión. (Sentencia C-593 de 2014 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

Este principio tiene mucha importancia porque todo proceso disciplinario antes de activarse, llamar a descargos y aplicar una sanción disciplinaria, es necesario que se reaccione de manera oportuna. A esto le llamamos aplicación del PRINCIPIO DE INMEDIATEZ. Esto no es otra cosa, que tomar determinaciones de manera rápida, sin demoras y sin que se entienda que la reacción sobre la comisión de una posible conducta indebida sea anacrónica y tardía.



¿Un memorando es un medio apto o válido para aplicar una sanción disciplinaria?

No, el memorando es un mecanismo para comunicar políticas de la empresa, no para imponer sanciones disciplinarias así estas consistan en llamados de atención verbal o por escrito.

Toda sanción disciplinaria debe cumplir con el total de las acciones que se dijera anteriormente



Restaurante *Live*
FORO ONLINE 2021

