

Normativa colombiana sobre contratación de personal: enfoque al trabajo digno (decente) y habilidades blandas

Colombian Regulations on Hiring Personnel: Focus on Decent Work and Soft Skills.

Autores: Luis-Edilio Jaime-Barón, Lila-Inés Reyes-Vargas, Auly-Fernando Paredes-Casas

DOI: <https://doi.org/10.19053/16923936.v18.n40.2022.15415>

Para citar este artículo:

Jaime-Barón, L. E. Reyes-Vargas, L. N. Paredes-Casas, A. F. (2022). Normativa colombiana sobre contratación de personal: enfoque al trabajo digno (decente) y habilidades blandas. *Derecho y Realidad*, 20 (40), 143-164.



NORMATIVA COLOMBIANA SOBRE CONTRATACIÓN DE PERSONAL: ENFOQUE AL TRABAJO DIGNO (DECENTE) Y HABILIDADES BLANDAS*

Colombian Regulations on Hiring Personnel: Focus on Decent Work and Soft Skills.

Luis-Edilio Jaime-Barón

M. Sc. Servicio Nacional de Aprendizaje (Tunja-Boyacá, Colombia).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7328-5084>

Correo: ljaime@sena.edu.co

Lila-Inés Reyes-Vargas

Servicio Nacional de Aprendizaje (Tunja-Boyacá, Colombia).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6152-4543>

Correo: lilarey74@misena.edu.co

Auly-Fernando Paredes-Casas

Servicio Nacional de Aprendizaje (Tunja-Boyacá, Colombia).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3981-8494>

Correo: aulyfernandop@gmail.com

Recepción: Junio 1 de 2022

Aceptación: Agosto 24 de 2022

RESUMEN

Al ser Colombia un estado social de derecho, la amplia normativa que regula las temáticas incluye el componente laboral que debe ser tenido en cuenta desde la incorporación del personal en las organizaciones. El *onboarding*—definido como el proceso de integración del nuevo colaborador en la empresa, estrategia que trabajan los autores para ser implementada en la ESE Santiago de Tunja— es un factor clave en el desarrollo empresarial y su estudio pormenorizado incide directamente en el espíritu institucional.

Este texto revisa la normativa del vínculo contractual entre trabajador y empresa, la cual se estructura a manera de normograma, bajo la técnica de cruz categorial (que se explica en el desarrollo de la investigación) y se enfoca para el sector de la salud. La revisión también presenta una relación directa de dos temáticas adicionales que son: trabajo digno y decente, y las habilidades blandas como tema integrado a la vinculación e integración (*onboarding*) laboral y el desarrollo productivo.

* Artículo de revisión normativa, en el marco del desarrollo de la estrategia de incorporación *onboarding* en la ESE Santiago de Tunja.

La revisión descriptiva se realizó con base en las herramientas institucionales del Gestor Normativo de la Función Pública y bases de datos como Scopus y Google académico. El análisis realizado de la normativa evidenció contradicciones en la aplicación de ésta frente a su desarrollo, encontrándose para el caso colombiano un alto porcentaje de trabajadores que no se vinculan por contratación directa sino por otras formas de vinculación no laboral y por tercerización, lo cual deriva en una precarización de las condiciones del trabajador y deteriora la política de trabajo digno y decente, situación que se encuentra generalizada en el País.

PALABRAS CLAVES

Contratación; Trabajo digno (decente); Habilidades blandas; incorporación; *Onboarding*; Cruz categorial.

ABSTRACT

As Colombia is a social state based on the rule of law, the wide normative that regulates the topics includes the labor component that must be taken into account from the incorporation of the personnel in the organizations; the Onboarding defined as the process of integration of the new collaborator in the company, strategy that the authors have been working on to be implemented in the ESE Santiago de Tunja, is a key factor in the business development and its detailed study, has a direct impact on the spirit of the organization. The following document presents a normative review of the contractual link between worker and company; the normative is structured as a normogram, under the categorical cross technique (which is explained in the development of the research) and is focused on the Health sector. The review also presents a direct relationship with two additional topics: decent and dignified work and soft skills as a topic integrated to labor linkage and integration (Onboarding) and productive development. The descriptive review was carried out based on the institutional tools of the Public Function Normative Manager, and databases such

as Scopus and Google Scholar. The analysis of the regulations revealed contradictions in their application in relation to their development, finding in the Colombian case a high percentage of workers who are not hired directly but through other forms of non-labor and outsourcing, which results in a precariousness of the worker's conditions and deteriorates the policy of decent and dignified work, a situation that is widespread in the country.

KEYWORDS

Hiring; Dignified (decent) work; Soft skills; Outsourcing; incorporation; onboarding; categorical cross.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en la propuesta de implementación de una estrategia de incorporación *onboarding*, definida como el proceso de integración del nuevo colaborador en la organización, la cual es trabajada desde el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial (CEGAFE), para el proceso de contratación de personal en la Empresa Social del Estado (ESE) Santiago de Tunja. En esta última se llevó a cabo el diagnóstico de incorporación de personal, de cuyo resultado derivó, en la necesidad de crear un normograma relacionado con la contratación laboral y la incorporación de trabajo digno en su desarrollo; de tal propuesta surge esta revisión normativa, que se presenta a continuación.

De la investigación inicial, en los resultados del diagnóstico se identificaron las diferentes formas que utiliza la empresa para contratar su personal. El 22.5% están vinculados a la planta con contrato laboral directo y el resto con otras formas de vinculación, como por empresa temporal 61.7% (Jaime et al., 2022). De allí nace la inquietud de revisar la aplicación normativa en cumplimiento de la política de trabajo digno (decente) en materia de contratación

laboral en Colombia, enlazándola desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio de Trabajo (MinTrabajo), el Ministerio de Salud y Protección Social (MinSalud) y la empresa objeto de estudio (ESE Santiago de Tunja), aunado a ello como valor agregado y como complemento de la estrategia *onboarding* se incluyen las habilidades blandas requeridas en el proceso de incorporación de personal.

La construcción del normograma se realiza mediante una consulta previa de base teórica con fundamentación legal tratando temas como: tipos de contratación y vinculación laboral, obligaciones del empleador para con el trabajador y trabajo decente. Posteriormente a través de la técnica cruz categorial, se organiza la información relevante, ya que esta técnica permite frente a una idea central, evidenciar el contexto en el que se da, identificando el propósito de la norma, reflejando sus argumentos y derivando en las consecuencias de ella.

Esta busca establecer qué tanto se está aplicando la normativa en favor de los trabajadores, asumiendo que es el Estado, a través de la legislación, el garante de los derechos de los ciudadanos en especial el consagrado en la Constitución Política de Colombia (Constitución) en su Art. 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado” (Constitución Política de Colombia, 1991).

El resultado de la información obtenida se presenta desde el desarrollo del siguiente contenido en forma de cruz categorial:

- Fundamentación legal en entornos internacionales OIT, para el proceso de incorporación que oriente a las partes en la protección de sus intereses a través del análisis de convenios internacionales, gobernanzas, recomendaciones etc. y que se enfocan en la integralidad del vínculo laboral contemplando trabajo digno (decente), relación laboral, pasando por temas de reducción de costos y búsqueda de equidad de género.

- Fundamentación de las normas vigentes desde el MinTrabajo, encaminadas a la protección del trabajador en temas de cargos de carrera, igualdad de oportunidades para el acceso a empleos públicos, reconocimiento de derechos de trabajadores, trabajo digno y decente.

- Fundamentación de normas desde el MinSalud a través de Decreto reglamentario del sector salud, evidenciando la carga impositiva generada tanto a trabajadores como empresarios, reconocimiento de pensiones, generación de aportes al sistema de salud, etc.

- Enfoque del sector salud, en dónde se pretende alinear la ESE Santiago de Tunja con la normativa relacionada con el servicio médico, generación de buenas prácticas y fomento de la humanización en la prestación del servicio de salud.

De la revisión y posterior análisis se determina si en efecto la normativa desarrollada por el Estado protege al trabajador o, por el contrario, éste ve disminuidos los beneficios laborales alcanzados.

Se entrega un documento que enmarca los aspectos generales y legales sobre incorporación y contratación de personal en Colombia con enfoque en el sector salud y en particular para la ESE Santiago de Tunja, encontrando en esta herramienta un insumo importante para futuras investigaciones que apunten al desarrollo de estas temáticas.

Finalmente, como valor agregado y requerido para la estrategia *onboarding* se relaciona la política de humanización del servicio implementado en la ESE Santiago de Tunja, con las habilidades blandas requeridas para la incorporación del personal en las organizaciones.

METODOLOGÍA

Este estudio presenta una revisión sistemática (RS) de la normativa que regula la relación contractual (Empresa-Trabajador); revisión de la aplicación normativa que busca el mejor desarrollo personal del trabajador bajo los lineamientos del trabajo decente-digno; aunado a la aplicación de una política de humanización del servicio implementada en el sector salud que propone la integración de las habilidades blandas en la vinculación del personal como parte integral de la estrategia *onboarding*. Para ello se utilizó la consulta en bases de datos especializadas como gestor normativo, Scopus y Google académico, que referencian a otras bases de confianza.

El periodo de búsqueda normativo – incluido el tema de trabajo digno– fue alrededor de 30 años atrás, sin contar con la referenciación a convenios internacionales que datan de 1947, enfocando la estructuración de la normativa en la pirámide de Kelsen desde la legislación de tratados internacionales de la OIT, pasando por temas de contratación abordados en la Constitución, hasta cubrir Leyes, Decretos y Resoluciones emanadas de autoridades administrativas; de esta forma se encuentran referentes desde departamento administrativo de la función pública hasta llegar a las empresas sociales del estado. En cuanto a la temática de habilidades blandas se toma con un periodo de cinco años atrás y con especial énfasis en formación y/o capacitación recibida desde el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Se realizaron búsquedas relacionadas con contratación laboral, inicialmente en sus generalidades y pasando por modalidades y tipos de contratos, vinculación por tercerización laboral - aunque se establece en el Decreto 683 de 2018 su derogación, principios mínimos fundamentales , prohibiciones en los procesos de vinculación, derivando en normativa de trabajo decente; la información anterior es presentada de manera secuencial a través de la técnica de cruz categorial, relacionando la normativa generada en la relación trabajador-empresa.

El tema relacionado con habilidades blandas se desarrolla desde la política adoptada en la ESE Santiago de Tunja de Humanización del Servicio, la cual abre el camino al fortalecimiento de las habilidades desde el proceso de incorporación de personal.

Con respecto a la normativa, ésta se presenta en cruz categorial.

Desarrollo

La relación laboral en Colombia se ejecuta de manera formal e informal. En este documento se abordan las temáticas de forma separada pero relacionadas entre sí: de manera tal que la amplia normativa que regula la contratación, muestre un soporte lógico y estructural del tema, vinculando la aplicación del trabajo digno y decente en contraste con la realidad contractual, a la vez que soporta e integra las habilidades blandas como mecanismo de fortalecimiento en la vinculación de un nuevo trabajador a través de la política de humanización del servicio en el sector salud. Partimos de la normativa colombiana en generalidades como:

Contratación laboral y otros tipos de vinculación

- **Contrato de trabajo.** 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 una remuneración (Código Sustantivo de Trabajo C.S.T. Art. 25. 1950, p. 3); se encuentra en la normativa con modalidades de contrato verbal o escrito (C.S.T. Art. 37. 1950, p. 6), y que por su duración pueden ser; término fijo, indefinido.

- **Término fijo.** Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. (C.S.T. Art. 46. P.81950); el término fijo podrá ser inferior a un (1) año (Decreto 2351 de 1965 Art. 4).

- **Término indefinido.** El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo (C.S.T. Art. 47. 1950).

- **Accidental, ocasional o transitorio.** Es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. (C.S.T. Art 6to. 1950) Cuando se trata de labores ocasionales o transitorias, se usa para reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, para 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.

- **Obra o labor.** Por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada (C.S.T. Art, 45. 1950).

La ley contempla un periodo de prueba como etapa inicial del contrato, cuya duración máxima es de dos meses, y para los contratos menores de 10 meses máximo 1/5 parte del tiempo pactado (C.S.T. Art. 78. 1950).

Pero a pesar que la norma apunta a la realidad de la vinculación bajo los elementos constitutivos del contrato laboral, como son: la actividad personal de quien firma el contrato, el salario y la subordinación directa. En Colombia es común encontrar otra forma de contratación conocida como contratos por prestación de servicios, estos contratos buscan desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Las normas contemplan que sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados (Ley 80 de 1993. Estatuto general de contratación pública en Colombia. Art 32. 3), en ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.

Estos contratos que en lo común se conocen como no laborales han sido objeto de múltiples reclamaciones bajo la figura de “contrato realidad”, dónde se busca que un Juez laboral, declare la existencia de un contrato laboral y que como tal le subsistan todos los derechos y garantías que le otorga la ley.

Pero para el caso que nos ocupa y en aras de aclarar más la temática, es necesario relacionar las otras formas de vinculación que en Colombia han venido ganando espacio en el vínculo trabajador - empresa que son las siguientes:

- **Intermediación laboral.** Se provee trabajo o mano de obra. La empresa usuario tiene la potestad de dar órdenes al trabajador que viene en misión. Se hace a través de agencias especializadas para esto, Empresas de Servicios Temporales (EST). Su característica principal es ser mano de obra temporal, esta intermediación está sujeta a dos condiciones establecidas en la Ley: el envío de trabajadores en misión para colocar temporalmente a empresas o instituciones en el desarrollo de sus actividades y que puede ser realizada únicamente por la EST y servicio de intermediación en la gestión y colocación de empleo, ofrecido por las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo (Resolución 2021 de 9 de mayo de 2018, Artículo 1)

- **Simple intermediario.** En los términos del artículo 35 del C.S.T, persona natural o jurídica que contrata servicios de otros para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, o quien agrupa o coordina los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales se utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

- **Contratista independiente.** En los términos del artículo 34 del C.S.T., son verdaderos patronos y no representantes o intermediarios de un patrón.

Estas formas de vinculación laboral, presentan en su contexto que se visualiza una gran inequidad, especialmente en lo que hace referencia al principio de “a trabajo igual salario igual”, pues se evidencia cómo los trabajadores que llegan bajo ésta modalidad de contratación a cumplir labores en cargos iguales en la empresa usuaria, se encuentran normalmente con una mayor carga laboral y una asignación salarial y prestacional más baja que los trabajadores de la empresa usuaria vinculados en los mismos cargos en planta permanente.

Jornada de trabajo

La legislación colombiana regula que, máximo se debe aplicar una jornada laboral ordinaria de trabajo de acuerdo con lo que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal, 8 horas diarias y 48 semanales, pero dejando a libre acuerdo entre las partes Trabajador-empresa, poder pactar jornadas inferiores.

Al respecto de la disminución de la jornada de trabajo en Colombia es pertinente citar la respuesta dada al periódico el tiempo por: Roberto Gutiérrez Pedrozo, Gerente administrativo de Hada International, empresa que desde enero del 2022 implementa la jornada laboral de 4 días a la semana. El Tiempo preguntó: ¿Qué mensaje han recibido de los empleados? La respuesta fue: “Todos están felices. Se percibe que la gente llega el lunes con más ideas, con más entusiasmo y con más ganas de mejorar sus procesos. Hay más persistencia, amor al trabajo y sentimos que quieren más a la empresa, lo que hace que los resultados sean mejores. Una muestra de esto es que tenemos 0 renuncias y 0 ofertas a nuestro personal desde otras empresas. Con estos beneficios que tenemos les queda muy difícil a otras compañías competirnos y enganchar a nuestro talento. La gente está 100 % contenta por lo que viene pasando en la empresa” (Alvarado, 2022).

Con la entrada en vigor de la Ley 2101 de 15 de julio de 2021, se debe disminuir gradualmente la jornada laboral (Tabla 1.) De 48 a 42 horas semanales así:

Tabla 1. Nueva jornada laboral.

Gradualidad para entrada en vigor de la norma - Vigente desde 17 julio de 2021			
Fecha Vigencia de la norma	Año	Tiempo disminuido	Jornada laboral máxima para implementar
Primeros dos años	2023	1 hora	47 horas semanales
Tercer año	2024	1 hora	46 horas semanales
Cuarto año	2025	2 hora	44 horas semanales
Quinto año	2026	2 hora	42 horas semanales

Fuente: Elaboración propia con base en Ley 2101 de 2021.

Tipos de obligaciones

Ahora bien, bajo el enfoque del tema que nos ocupa y su relación legal de la normativa, es necesario mostrar aquí las diferentes

obligaciones que tiene un empleador para con sus trabajadores, en especial las que nacen de la relación laboral, hecho que pareciera también perderse de vista cuando en algunos casos se desconocen o

simplemente se ignoran por parte de los empleadores para vulnerar los derechos de los trabajadores, quienes o desconocen o simplemente aceptan tales violaciones de sus derechos y no los reclaman, o callan simplemente porque necesitan su trabajo o porque no confían en el sistema judicial, adicionado a la mora que resulta desde

el momento en que se inicia y termina un proceso mediante demandas, sin contar que la carga probatoria en estos casos recae sobre el trabajador.

A continuación, se relacionan algunas obligaciones para el empleador (Tabla 2).

Tabla 2. Obligaciones para el empleador (C.S.T, 1950)

Periodicidad	Obligaciones para el Empleador
Cada vez que se vincula un trabajador	Afiliación al sistema integral de seguridad social. <ul style="list-style-type: none"> • Pensiones. • Salud (EPS). • ARL. • Caja de compensación familiar. • Firma de contrato de trabajo y entrega de copia al trabajador. • Abrir un expediente con la hoja de vida del trabajador. • Práctica de Examen médico (Ingreso-periódico-retiro)
Cada vez que ocurra	<ul style="list-style-type: none"> • Información de accidente de trabajo • Llevar los registros de trabajo extra • Suministrar dotación de calzado y vestido de trabajo. (abril- agosto- diciembre) • Realizar el pago oportuno de los salarios, prestaciones y demás obligaciones. (Mensual – Quincenal-Jornal) • Contratar aprendices cuando corresponda esta obligación.
Mensual	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar aporte a las entidades de seguridad social, parafiscales y fiscales • Retener y consignar en los bancos autorizados la retención en la fuente. • Reportar las novedades de retiros y cambio de salarios de los trabajadores a las entidades de seguridad social y parafiscal.
Semestral	<ul style="list-style-type: none"> • Informar al SENA semestralmente sobre la variación de los integrantes de la nómina para efecto de cuotas de aprendices.
Anual	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar los registros de vacaciones • Elaborar el informe general anual • Expedir el certificado de ingreso y retenciones • Consignar las cesantías de los trabajadores afiliados a los fondos de cesantías. • Pagar intereses sobre las cesantías liquidadas al 31 de diciembre.

Fuente: Elaboración propia con base en normativa.

Principios y prohibiciones en la vinculación de personal

Como soporte específico al tema de contratación y de acuerdo con la Constitución, art. 53, se relacionan a continuación los principios mínimos fundamentales que se deben cumplir en la relación trabajador empresa, y además se muestra en la Tabla 3

(Prohibiciones) las prohibiciones en temas de vinculación, de acuerdo con normativa referenciada.

Principios mínimos fundamentales

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores.

- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
- Estabilidad en el empleo.
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
- Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
- Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
- Derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.
- La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores

Prohibiciones

Tabla 3. Prohibiciones en temas de vinculación y medidas de protección.

Prohibición	Normativa
Exigencia de pruebas de embarazo	Sentencia T-1002 de 9 de diciembre de 1999
Discriminación de trabajadores enfermos o simples portadores del virus V.I.H.	Sentencia SU-256 de 30 de mayo de 1996
Práctica de prueba del Polígrafo	Resolución 2593 de 2003
Acoso laboral: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral	Ley 1010 de 2006 Art. 2 Incisos del 1 al 6.

Fuente: Elaboración propia con base en normativa.

Trabajo digno y decente

De acuerdo con la página oficial de la OIT “El Tesoro de la OIT, define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”, por su parte “El empleo es definido como: "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) " sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o

independiente-autoempleo)”. Por su parte trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno” (Levaggi, 2004).

Para este punto es procedente identificar que se encuentran diferencias normativas entre los términos de trabajo digno y trabajo decente y encontramos esta diferenciación en el documento trabajado entre la Procuraduría General de la Nación en asocio con la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), (Procuraduría y USAID, 2010) en donde

generaron conceptualización sobre la temática así:

Indican que, a nivel nacional, el trabajo digno tiene mención en la normativa colombiana desde la misma Constitución en su artículo 25 en donde establece que “... Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (subrayado fuera del texto); ello significa que bajo ninguna circunstancia puede tratarse a la persona como medio para alcanzar diferentes fines, sino que ella representa un fin en sí misma. La Corte Constitucional colombiana lo ha dicho de la siguiente forma: “La dignidad de la persona humana no permite que ésta sea reducida a la condición de cosa u objeto, carente de autonomía, lo que sucede cuando por actos particulares se dispone de la libertad o del cuerpo de un ser humano” (Procuraduría y USAID, 2010. p. 34).

A nivel internacional, de acuerdo con el documento, se identifica la utilización del término de trabajo decente por el director General de la OIT en 1999, con relación a nacimiento de modelos inequitativos de distribución de riqueza, inestabilidad laboral entre otros hechos, que requerirían una promoción de oportunidades encaminadas a conseguir el trabajo decente en los trabajadores.

Es así que se pretende el respeto al derecho fundamental de los trabajadores a un pago (remuneración) justo por la labor y esfuerzo realizado; reconocer la dignidad del trabajador por encima de cualquier otro derecho, ya que, si se vulnera la dignidad de una persona, se asume por extensión la vulnerabilidad de los demás derechos. Como soporte se muestra a continuación la normativa que regula el tema. No sin antes mostrar que, como dato curioso, el Decreto 2362 del 2015 establece el día 7 de octubre como el día del trabajo decente en Colombia.

Recordemos la conceptualización al trabajo decente que desde la OIT menciona que éste resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea

productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (OIT, 2022).

Desde la Constitución, se encuentra mención para el trabajo decente lo siguiente:

Art. 25 (derecho al trabajo); Art. 38 (garantía del derecho de asociación); Art. 39 (derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado); Art. 43 (igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad); Art. 44 (Derechos fundamentales de los niños y niñas); Art. 45 (El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral) Art. 47 (derecho a la previsión, rehabilitación e integración social); Art. 48 (derecho a la seguridad social); Art. 53 (Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados); Art. 54 (la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional); Art. 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales); Art. 56 (garantía del derecho de huelga); Art. 93 (establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno).

Igualmente, para el caso, Colombia contempla trabajo decente en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 (Ley 1753 de 2015) formulando la política nacional de trabajo decente Art. 74. El Gobierno Nacional bajo la coordinación del MinTrabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado, adicionalmente en el plan de gobierno 2022 - 2026 se incluye el

“pacto por el trabajo” que busca impulsar las normas que regulan el trabajo digno.

Ahora y para generar un mejor contexto sobre el tema y mostrar la manera como es la realidad y su diferencia con la retórica de la norma, en este punto se consideró conveniente mostrar algunas estadísticas al respecto en busca de soportar la brecha de lo ideal y lo real en la vinculación laboral en Colombia y su relación con el trabajo digno.

En revisión realizada en revistas especializadas sobre el tema, se encuentra que, primero:

“[...] según cálculos de Garay y Espitia a partir de la GEIH (Gran Encuesta Integrada de Hogares) del Dane y los Microdatos del mercado laboral que publica la entidad estadística, “cerca de un 70% de los ocupados en el país no cuentan con las debidas garantías prestacionales”, pues el 41% de los ocupados son trabajadores por cuenta propia en condiciones de informalidad, otro 7% tampoco cuenta con contrato laboral y además, otro 20% de los ocupados labora bajo contrato verbal” (Becerra-Elejalde, 2021, p. 1).

Y segundo:

“[...] de acuerdo con informes de fecha 23 de septiembre de 2022, publicado por el empleo.com: **“85% de las personas que trabajan en microempresas lo hacen en la informalidad. Se calcula que son 14 millones de personas las que trabajan para microempresas, de estos 11,9 millones lo hacen en la informalidad** “Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), en Colombia hay 22,08 millones de personas ocupadas, pero solo 9,02 millones tienen un contrato formal, el restante (12,8 millones) trabajan en la informalidad” (eempleo.com, 2022)

Esto en alguna medida nos hace volver a la investigación inicial relacionada con la forma de vinculación preponderante en la entidad que arroja una contratación de personal con empresa temporal de un 61.7% (Jaime et al., 2022).

Técnica cruz categorial para referenciar la normativa (normograma)

Esta técnica se explica en la misma figura (Tabla 4), aplicando la normativa de la relación contractual trabajador - empresa en temas laborales. La técnica se aplica y se representa en cada una de las tablas 5, 6, 7 y 8 expuestas a continuación.

Tabla 4. Explicación tabla en cruz categorial.

	En la parte superior, se escriben los argumentos, fundamentos, teorías y prácticas.	
En el brazo izquierdo, se escribe el contexto y la metodología.	Parte central, se escribe el tema de estudio	En el brazo derecho, se escribe la finalidad o propósito para defender el tema de estudio.
	Parte inferior, se escriben las consecuencias que se dan a partir del tema de estudio.	

Fuente: <https://www.chanboox.com/2017/03/23/estrategias-de-ensenanza-la-cruz-categorial/> (Vidales-Ripoll, 2017).

Fundamentación en cruz categorial de las normas vigentes desde la (OIT)

Esta cruz categorial enmarca la normativa general que desde la OIT aplica en Colombia, e influye de una u otra forma en la generación de lineamientos en temas de contratación laboral, resalta aspectos importantes según la técnica y toma temas de trabajo decente - digno que desde allí se proponen.

Tabla 5. Normativa laboral desde la OIT.

<p>* Promoción de la justicia social. *Reconocimiento de normas fundamentales del trabajo. & Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. && Igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación && Creación y oportunidad de empleo § creación de Inspector de trabajo que vela por cumplimiento de la normativa laboral @ Políticas de desarrollo para el recurso humano ♀ Fin de la pobreza con prosperidad económica</p>	<p>* Convenios internacionales - *Convenios Fundamentales & Convenio sobre igualdad de remuneración - C 100 && Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C111 Convenios de gobernanza § Convenio sobre la inspección del trabajo C 081 C 081 @ Recomendación sobre el desarrollo de los Recursos Humanos 195 de 2004 ♀Agenda 2030¹ ODS</p>	<p>*Aumento de políticas laborales. *Promueve la defensa de los trabajadores. * Establecen Comisiones permanentes de seguimiento. *Desarrollo sostenible & Igualdad de remuneración en materia de género && Eliminar cualquier discriminación respecto al tipo de empleo. § Veeduría para cumplimiento de normas internacionales @ Formación por competencias @ Asegura el acceso de todos a la formación permanente. @ Formación del recurso Humano y Trabajo decente ♀ Fomento del trabajo decente y crecimiento económico ♀ Apoyo a la creación y mantenimiento de empresas sostenibles.</p>
	<p>RELACIÓN CONTRACTUAL TRABAJADOR – EMPRESA DESDE LA OIT</p>	
	<p>*Unifica criterios de obligatorio cumplimiento en la relación laboral *Reducción de costos laborales, facilidad de despido. & -&& - § Reglamenta normas de trabajo a nivel internacional. @ Aplicación del trabajo decente. @ Falta de cumplimiento de aplicabilidad de la recomendación a nivel Nacional § Sistemas de gestión de calidad. ♀ Búsqueda de equidad de género</p>	

¹ (Naciones Unidas - La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles: Una oportunidad para América Latina y el Caribe, 2018)

Fuente: Elaboración Propia.

Fundamentación en Cruz Categorial desde el Ministerio de Trabajo

Esta cruz categorial enmarca los parámetros generales de las normas que desde el MinTrabajo han de ser tenidas en cuenta al momento de establecer el vínculo contractual Trabajador-Empresa.

Tabla 6. Normativa laboral desde MinTrabajo.

	<p>* Constitución Política Art. 25; Ω Ley 50 de 1990; Λ Ley 789 de 2002 - Ley 909 de 2004; ∫ Ley 1429 de 2010+ Ley 1636 de 2013; ; ° Decreto 1072 del 2015; # Ley 1753 de 2015 art 74, % Ley 1780 de 2016; & Decreto 1563 de 2016; / Ley 1821 de 2016; = Ley 1846 de 2017; A Ley 1822 de 2017; ≠ Ley 2101 de 2021, = Decreto 1724 de 2021, → Ley 2088 de 2021∫ Ley 2191 de 2022,</p>	
<p>* Derecho a un trabajo digno y justo. Ω Reformas al código sustantivo del trabajo ∫ Implementación de mecanismos de protección social - Empleos en órganos y entidades estatales. - Ingreso en carrera administrativa con base al mérito. ∫ Generar empleos de calidad y formalización en trabajadores menores de 28 años y mujeres mayores de 40 años + Protección al cesante. ° Decreto único reglamentario del sector Trabajo # Plan Nacional de desarrollo, promueve el trabajo decente % Promoción del empleo y el emprendimiento juvenil *Trabajo como eje de desarrollo. *construir un acuerdo para la paz laboral. *Capacitar y formar al talento humano. *Proteger derechos laborales = Jornada ordinaria de trabajo. ≡ Fijación Salario mínimo legal 2022 → Trabajo en Casa ∫Desconexión Laboral</p>	<p>RELACIÓN CONTRACTUAL TRABAJADOR – EMPRESA DESDE EL MINISTERIO DE TRABAJO</p>	<p>*Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Ω Flexibilización laboral ∫ Incentivar el empleo - Igualdad de oportunidad en la vinculación estatal. CNSC. ∫ Posibilidad de vinculación laboral para grupos vulnerables + Protección al trabajador cesante. ° Compilación de normas relacionadas con el sector trabajo. # Promueve la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores % Desarrollo de programas de jóvenes talentos (jóvenes sin experiencia) / Creación de nuevas empresas jóvenes & Busca la cobertura de trabajadores independientes con protección de Riesgos laborales. / Reglamentación cargos de carrera / Edad de retiro forzoso = Modificación de jornada diurna, nocturna y jornadas flexibles ^ Aumento de tiempo por licencia de maternidad a 18 – 20 semanas. ≠ Reducción de la jornada laboral a máximo 42 horas semanales ≡ Cumplimiento de normas sobre salario mínimo ∫ → Regula trabajo en casa, para evitar carga laboral fuera del horario legal</p>
	<p>*Imparte lineamientos al Poder ejecutivo. Ω Subcontratación, alta informalidad, alta temporalidad y bajo interés a acuerdos colectivos ∫ Pérdida de la estabilidad laboral del trabajador – facilidad de despido – Des favorabilidad hacia el trabajador por pago de horas extras, dominicales y recargos nocturnos *Formulación de políticas de derecho al trabajo *Crear más empleo. *Simplificar trámites para prestación de servicios. *Mejora en la calidad de vida del trabajador colombiano. *Pérdida paulatina de derechos laborales adquiridos ∫ Finalmente el trabajador terminará cargando algunos costos de conectividad.</p>	

Fuente: Elaboración Propia.

Fundamentación en Cruz Categorial desde el Ministerio de Salud y protección Social

Tabla 7. Normativa Laboral desde MinSalud

<p>* Regular el tema de salud, pensión y riesgos laborales. + Ajuste al sistema de pensiones] Adoptar políticas para la salud pública] Decreto único Reglamentario del sector Salud] Establece mecanismos de protección a los usuarios y regular aspectos relacionados con la facturación y pago de los servicios, y tecnologías en salud. ≈ Reglamenta procedimiento para revisión de incapacidades * Regula el Derecho Fundamental a la Salud = Lactancia materna – Salas Amigas</p>	<p>*Ley 100 de 1993; + Ley 797 de 2003;] Decreto 780 de 2016 modificado parcialmente por Decreto 441 de 2022 ; ≡ Decreto 1833 de 2016; ≈ Decreto 1333 del 2018;= Resolución 2423 de 2018</p> <p>RELACIÓN CONTRACTUAL TRABAJADOR – EMPRESA</p> <p>DESDE EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL</p>	<p>* Integralidad en los servicios de Seguridad Social</p> <p>+ Aumento de edad para la pensión. + Regula las pensiones y su cobertura en Colombia] Compila normas del sector salud. ≡ Compila normativa relacionada con pensiones ≈ Proteger al trabajador en el reconocimiento del pago de prestaciones económicas por incapacidad</p> <p>= Facilitar a las madres lactantes espacios para alimentación de los recién nacidos</p>
	<p>+ Alta carga impositiva para el empleado y empleador, con fines de protección a personas pobres (FSP) *Exceso de legislación. *Se adoptan Modelos que no se ajustan al país. * Carga de pagos moderadores al trabajador y su núcleo familiar, como cuotas moderadoras y copagos * Cierre paulatino de EPS, derivada de la misma ineficiencia del sistema de salud *Políticas a corto plazo que no garantizan un buen servicio. * Confusión para el trabajador al tener que definir a qué régimen pensional pertenecer *Incremento de tiempos de cotización a pensiones y disminución % aplicado al IBL (Ingreso base de liquidación)</p>	

Fuente: Elaboración Propia.

Fundamentación en cruz categorial desde ESE Santiago de Tunja

Esta cruz categorial enmarca los parámetros generales de la normativa asociada a las Empresas de Salud, específicamente para la ESE Santiago de Tunja en la relación contractual trabajador – empresa.

Tabla 8. Normativa laboral desde la ESE Santiago de Tunja.

<p>≡ Normas en materia de ética médica. → integralidad en la seguridad social ^ Garantizar la calidad del servicio /Acreditación en Salud ⊛ Manual de Contratación de la ESE Santiago de Tunja & Política de humanización en la prestación del servicio.</p>	<p>≡ Ley 23 de 1981; → Ley 100 de 1993; ^ Decreto 903 de 2014; ⊛ Resolución 131 de 2017 & Resolución 060 de 2021</p> <p>RELACIÓN CONTRACTUAL TRABAJADOR – EMPRESA</p> <p>DESDE ESE SANTIAGO DE TUNJA</p>	<p>≡ Reserva profesional hacia el paciente. →Lineamientos para las empresas en relación con la Prestación de servicios de Salud ^ Garantiza la calidad en la atención en salud y sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo ⊛Aseguramiento de la calidad y oportunidad en la prestación del servicio & Fortalecimiento de la calidad en atención en salud. & Promover en el personal de la ESE Santiago de Tunja, una actitud amable y humana hacia el usuario.</p>
	<p>*Se busca alinear la ESE Santiago de Tunja a la normativa que regula el servicio médico. *Implementación de buenas prácticas en la prestación del servicio *Oportunidad para implementar las habilidades blandas en el proceso de incorporación de personal y fortalecimiento del trabajo digno * Prestar un servicio de salud con calidad para los usuarios *Oportunidad de capacitación para el personal</p>	

Fuente: Elaboración Propia.

Así las cosas, en el normograma presentado se relaciona de forma general el vínculo entre trabajador empresa, esperando aportar con ello claridad al respecto de la temática abordada y se reitera que ésta sirve de soporte para futuras investigaciones.

Por otro lado, es importante también señalar que los aportes que se muestran a continuación sobre el tema de habilidades blandas son un complemento que busca establecer las bases de una mejora en los procesos de vinculación de personal donde no sólo la norma sea lo que se aplique y cumpla, sino que se integre la dignidad de la persona con el fortalecimiento de sus capacidades comportamentales

Habilidades blandas

En temas de normativa, en el sector salud se vienen realizando esfuerzos por mejorar la calidad en la prestación del servicio; ya desde la Constitución de 1991, en sus artículos 44 y 49, se deja ver el tratamiento del derecho a la salud como un derecho Fundamental el cual se vio desarrollado más extensamente en la Ley 100 de 1993, en dónde se estructuró el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) que estipula un plan obligatorio de salud (POS), con el que se pretende desde su artículo 153, ofrecer “protección integral” en salud a la población colombiana.

Así con las diferentes estrategias asumidas por el gobierno nacional en 2016 con la política de atención integral en salud “Un sistema de salud al servicio de la gente” hasta llegar a 2019 con una política de humanización de la salud (MinSalud, 2020), donde toma en cuenta la personalización de la atención al paciente, debemos abordar el tratamiento dado al personal sanitario que ofrece y está encargado de la prestación del servicio en sí, éstos profesionales, al igual que la mayoría de colombianos, pasan por temas de diferentes modalidades de contratación, falta de dotación, sobrecarga laboral, extensas jornadas de trabajo, temas que se hace necesario superar mediante generación de condiciones laborales justas y dignas.

En estas líneas se llama la atención desde la humanización del servicio a través de lo que en la “Política Nacional de Humanización en Salud...” (Rico-Barrera, 2021 pp. 77- 94) se ha dado en llamar pilar de Ser humano, la capacitación desde el enfoque humanístico, en dónde se evidencia la multidimensionalidad del ser humano, reconociendo la persona como objeto cambiante y de desarrollo, igualmente nos abocamos a la estrategia relacionada con el Desarrollo de iniciativas que favorezcan la transferencia de conocimiento entre entidades de salud... y el desarrollo del objetivo que pretende generar acciones orientadas a incorporar... habilidades gerenciales que faciliten el abordaje de la humanización como cultura en los agentes del sector”.

Estas habilidades gerenciales que podemos asimilarlas a habilidades blandas conocidas como la capacidad de “comprender y manejar las emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y confrontar situaciones adversas de forma creativa y constructiva” de acuerdo con Ayrton Senna, Institute citado por Tamara Ortega en su diálogo “desenredando la conversación sobre habilidades blandas” (Ortega, 2016 p. 3), están en proceso de potencialización en la ESE Santiago de Tunja con el desarrollo de la investigación aplicada denominada: estrategia *onboarding* para la incorporación y retención de personal en el sector salud del municipio de Tunja, trabajada por los investigadores de este artículo.

En la Política Nacional de Humanización de la Salud (MinSalud, 2020), en uno de sus pilares involucra al ser humano, como eje fundamental de desarrollo integral y holístico en donde con el desarrollo y potencialización de sus habilidades puede transformar los entornos en los que influya, con esto pretende evidenciar mejoras en las condiciones laborales y contractuales de los trabajadores del sector, así como mejoramiento en las relaciones interpersonales, lo que nos reafirma la propuesta de formación y fortalecimiento en habilidades que se desarrollan con la

humanización traducida en *habilidades blandas*.

De acuerdo con investigaciones realizadas por el Instituto de Investigación de Stanford y la Fundación Carnegie Mellon, destacan que “El 75 % del éxito en el trabajo a largo plazo es resultado de las ‘habilidades blandas’ y solo el 25 % del éxito tiene origen exclusivo en las habilidades duras - técnicas de los colaboradores”; en concordancia con los resultados de este estudio se afirma que los trabajadores con habilidades blandas son de suma importancia en una organización, porque esto les permite tener un mejor desarrollo en las actividades y así mismo generar buenos resultados (González-Molina y otros, 2020).

En estudios relacionados con incorporación de habilidades blandas en los proceso de selección de personal estratégico 4.0 en Colombia (Rodríguez, 2019), se evidencia un recuento de las habilidades blandas más desarrolladas en los trabajadores y de acuerdo con Wilson, Ariffian, y H, 2012, citado por Alyson Rodríguez, destaca habilidades de : Comunicación, pensamiento crítico y resolución de problemas, trabajo en equipo, aprendizaje permanente y habilidades de gestión de la información, emprendimiento, habilidades éticas morales y liderazgo (p. 16), algunas de las mismas abordadas en la investigación en curso sobre la implementación de la estrategia *onboarding* mencionada anteriormente.

Por último, el nivel de importancia dado al desarrollo de las habilidades blandas también se ve en instituciones reconocidas a nivel nacional como el SENA en donde a través de su estrategia de “renovación cultural”, abordan la formación en la aplicación y potencialización de algunas habilidades, despertando aún más el interés por integrar estos temas en la humanización de los procesos de incorporación de los nuevos trabajadores a la organización

Discusión y conclusiones

Se presentó un recorrido por las modalidades de contratación en Colombia encontrándose que es permitido formalizar contratos de prestación de servicios, pero las entidades abusan de este tipo de contratación omitiendo las bondades de un contrato realidad o contrato laboral.

Frente al trabajo digno se pudo evidenciar que estamos lejos de alcanzarlo, con contratos que limitan las bondades de contratos laborales, normas que someten al trabajador a sistemas de seguridad social ineficaces en materias de protección y tratamiento de la salud y que hacen más demorado el disfrute de una pensión.

Se puede ver desde la OIT, que Colombia por pertenecer a dicha organización, adopta muchos lineamientos dados desde contextos internacionales incluyéndolos en la legislación; con algunos de ellos favorece la reducción de costos laborales en las empresas a través de figuras que desdibujan la contratación laboral con todos sus beneficios, pero con otros busca alcanzar la equidad de género a través de su remuneración y el fin de la pobreza a través de creación de empresas sostenibles

Al pasar a la revisión que enfoca el MinTrabajo, se ve cómo el gran número de normativa que desde allí se desprende sobre el tema, encuentra cierta contrariedad cuando su intención inicial es buscar mejores condiciones laborales para los trabajadores, pero con la sanción de algunas leyes como la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 entre otras, finalmente lo que sucede es que el trabajador termina perdiendo algunos derechos adquiridos y se deteriora en muchos frentes la idea del trabajo decente al validar formas de contratación no laboral, flexibilización de la jornada laboral para evitar pago de horas extras, facilitar los despidos al disminuir los toques de indemnizaciones, etc.

En la normativa presentada en cruz categorial del MinSalud, se encuentra para el caso de pensiones una mayor carga hacia el trabajador cuando reglamenta mayores tiempos (semanas) de cotización al sistema, disminuye las bases de liquidación, y se aumenta la edad para adquirir este derecho, además de la encrucijada que encuentran muchos trabajadores cuando deben definir a cuál régimen pensional quieren pertenecer, generando mayor cesión de derechos si se escoge el régimen equivocado de acuerdo con su capacidad de cotización.

De forma similar, los tipos de vinculación coadyuvan a generar problemas en el tema de salud que son aún más complejos, por la falta de cobertura, tema de las cuotas moderadoras y la imposibilidad por parte de algunas EPS de prestar un servicio de calidad para el trabajador y su familia, son factores que la extensa normativa no ha podido solucionar.

Respecto a la cruz categorial de la ESE Santiago de Tunja, la entidad viene trabajando de forma paulatina en el ajuste de sus políticas a los lineamientos de los gobierno central y local sobre el servicio de salud, centra sus esfuerzos en mejorar la calidad del servicio llevando a su personal a adquirir una cultura de humanización del mismo, “atención al usuario con calidad” donde no se pierda el Ser como persona,

pretendiendo sentir la problemática del paciente y formar parte en lo posible de la solución.

Es evidente, entonces, que se necesita mejorar por parte de los empresarios e instituciones estatales, el cumplimiento constitucional de proveer a los trabajadores colombianos un trabajo digno que les permita llevar buenas y mejores condiciones de vida; para el caso que nos ocupa desde el sector salud. Para el proceso de incorporación de personal en la ESE Santiago de Tunja se resalta el tema de las habilidades blandas como factor determinante de integración de personal, donde además de cumplir con la normativa se piense en la parte humana y en el Ser como persona.

La revisión ha confirmado la relación directa que será necesario tener en cuenta, entre la normativa y el desarrollo en las personas de las habilidades blandas, para obtener un resultado positivo en el logro de los objetivos organizacionales; igualmente es imperativo fortalecer desde la vinculación del nuevo trabajador las garantías de un trabajo digno y decente, donde se busque de forma progresiva aumentar la formalización laboral y se minimice al máximo la intermediación laboral y los contratos por órdenes de prestación de servicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- » Alvarado R. A. (22 de agosto de 2022) Así va la empresa colombiana que reduce su jornada laboral semanal a cuatro días – periódico - El tiempo. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/empresa-colombiana-hada-con-jornada-laboral-de-cuatro-dias-asi-funciona-696106>
- » Becerra, L. (24 de noviembre de 2021). ¿Faltan garantías? El 37 % de los contratos laborales son verbales. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/mercado-laboral-en-colombia-tipos-de-contratos-que-hay-558885>
- » Espinel Pinzón, J. (2016). Evaluación de resultados de la Ley 1429 de 2010 – de formalización y generación de empleo – vista desde los beneficios otorgados en reducción de aportes parafiscales para las pequeñas empresas en la ciudad de Bogotá

- » García-Reyes, A. (2019). Cartilla de Seguridad Laboral y Seguridad Social. (ECO E, Ed.) 01: ECO E Ediciones.
- » Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas son competencias para el nuevo milenio. DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan, 6(11). <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- » González-Molina M.G., Enciso Galindo, B. V., Arciniegas Hurtado, L. F., Tovar Arévalo, P.A., Bonza Forero, P.I. & Arévalo Peña, L.P. (2020). Importancia de las Habilidades Blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. Encuentro con semilleros, aportes y reflexiones ISSN 2711-4414, 2.
- » Hernández-Tapia, A.L. (2022). Práctica de habilidades blandas con enfoque en la inteligencia emocional de los trabajadores administrativos en la FAREM Carazo. Tesis de Maestría. Managua, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- » Jaime-Barón, L. E., Reyes Vargas, L. I., y Paredes Casas, A. F. (2022). Diagnóstico del proceso de incorporación (Onboarding) de personal en la E.S.E Santiago de Tunja. Pensamiento y Acción, pp. 2-19.
- » Levaggi, V. (9 de agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- » Ministerio de Salud y Protección Social (2020). Propuesta de Política Nacional de Humanización de la salud – Revisión – “Entretejemos Esfuerzos en la Construcción de la Cultura de Humanización para el Goce Efectivo Del Derecho a la Salud y la Dignidad Humana 2021- 2021. Bogotá-
- » Organización de Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles: Una oportunidad para América Latina y el Caribe, La agenda 2030 (Naciones Unidas 12 de 2018).
- » Organización Internacional del Trabajo (OIT). Impulsar la justicia social, p.e. (08 de junio de año consulta 2022). OIT – Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm. "Copyright © Organización Internacional del Trabajo + 2022".
- » Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, R195 - I. Objetivos, ámbito de aplicación y definiciones (OIT 17 de 06 de 2004).
- » Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Número 111 Art. 2 (OIT 04 de 06 de 1958).
- » Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, C 100 (29 de 06 de 1951).
- » Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1947). Convenio sobre la inspección del trabajo, 081 (OIT 11 de 07 de 1947).
- » Ortega-Goodspeed, T. (2016). Desenredando la Conversación sobre Habilidades Blandas. The Dialogue, Leadership for the Americas, 2. Disponible en: <https://www.larepublica.co/especiales/especial-abogados-septiembre-2019/segun-el-ministerio-de-trabajo-el-35-3-de-las-personas-laborando-tiene-contrato-escrito-2913006>
- » Procuraduría General de la Nación y USAID, A. P. (2010). APP, Procuraduría.

Obtenido de https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=000583240346911865214:6xftjvivoswo&q=https://apps.procuraduria.gov.co/gp/gp/anexos/trabajo_digno_y_decente_en_colombia_seguinto_y_control_preventivo_a_las_politicas_publicas.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwj

» Rico-Barrera, S. M. (29 de 09 de 2021). consultorsalud. Disponible en: <https://consultorsalud.com/con-politica-nacional-de-humanizacion-en-salud/#:~:text=En%20la%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Humanizaci%C3%B3n%20en%20Salud,objeto%20de%20una%20mayor%20marginaci%C3%B3n%2C%20exclusi%C3%B3n%20y%20discriminaci%C3%B3n>

» Rodríguez, A. C. (2019). Incorporación de habilidades blandas en los procesos de selección de personal estratégico 4.0 en Colombia. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10654/35247>.

» Tendencias laborales (23 de septiembre de 2022). 85% de personas que trabajan en microempresas lo hacen en la informalidad. Recuperado de: 85% de las personas que trabajan en microempresas lo hacen en la informalidad | Noticias empleo.com

» Vidales-Ripoll, E. (23 DE 03 DE 2017). U. Yotoch chan Boox. Disponible en: <https://www.chanboox.com/2017/03/23/estrategias-de-ensenanza-la-cruz-categorial/>

Referencias jurídicas

» Código Sustantivo de Trabajo (C.S.T.). Ley 141 de 1961. (15 diciembre de 1961). Arts. 6, 25, 34, 35, 37, 46, 48 y 78.

» Constitución Política de Colombia (Const.). (1991). 7 de julio de 1991. Arts. 25, 38, 39, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 53, 54, 55, 56 y 93.

» Sentencia T1002/99. Corte Constitucional, Sala quinta de revisión. MP. Gregorio Hernández, 9 de diciembre de 1999.

» Sentencia SU 256/96. Corte Constitucional, Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia. MP. Vladimiro Naranjo, 30 de mayo de 1996.

» Decreto 583 de 2016. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015. 8 de abril de 2016.

» Decreto 683 de 2018. Ministerio de Trabajo. Por el cual se deroga el capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Decreto 583 de 2016. 18 de abril de 2018.

» Decreto 780 de 2016. Ministerio de Salud y Protección Social. Decreto Único Reglamentario del Sector Salud. Por el cual se compila y simplifica todas las normas reglamentarias preexistentes en el sector de la salud, tiene como objetivo racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector y contar con un instrumento jurídico único. 6 de mayo de 2016.

» Decreto 903 de 2014. Ministerio de Salud y Protección Social. Por el cual se dictan disposiciones en relación con el Sistema Único de Acreditación en Salud. 13 de mayo de 2014.

- » Decreto 1072 de 2015. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.
- » Decreto 1333 de 2018 (Ministerio de Salud y Protección Social). Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones. 27 de julio de 2018.
- » Decreto 1563 de 2016. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones. 30 de septiembre de 2016.
- » Decreto 1724 de 2021. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal. 15 de diciembre de 2021.
- » Decreto 1833 de 2016. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones. 10 de noviembre de 2016.
- » Decreto 1990 de 2016. Ministerio de Salud y Protección Social. Por el cual se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales. 6 de diciembre de 2016.
- » Decreto 2351 de 1965. Ministerio de Trabajo. Por el cual se hacen algunas reformas al Código Sustantivo de Trabajo. 4 de septiembre de 1965.
- » Decreto 2362 de 2015 (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social). Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia. 7 de diciembre de 2015.
- » Resolución 060 de 2021. (Empresa Social del Estado Santiago de Tunja). Por la cual se adopta la Política de Humanización de la E.S.E. Santiago de Tunja. 21 de junio de 2021.
- » Resolución 2021 de 2018. Art.1 (Ministerio de Trabajo). Por medio de la cual se establecen lineamientos respecto de inspección, vigilancia y control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la ley 1429 de 2010.
- » Resolución 2423 de 2018 (Ministerio de Salud y Protección Social). Por la cual se establecen los parámetros técnicos. 27 de marzo de 2017.
- » Resolución 131 de 2017. (Empresa Social del Estado Santiago de Tunja). Por medio del cual se adopta el Manual de Contratación de la E.S.E Santiago de Tunja. 3 noviembre 2017.
- » Ley 2191 de 2022. Por la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral. 6 de enero de 2022. D.O. No. 51909
- » Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. 12 de mayo de 2021. 51672.
- » Ley 2101 de 2021. Por la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores. 15 de julio de 2021. D.O. No. 51736.

- » Ley 1822 de 2017. Por la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones. 4 de enero de 2017. D.O. No. 50106.
- » Ley 1846 de 2017. Por la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo de trabajo y se dictan otras disposiciones. 18 de julio de 2017. D.O. No. 50298.
- » Ley 1780 de 2016. Por la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones. 2 de mayo de 2016. D.O. No.49861.
- » Ley 1821 de 2016. Por la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas. 30 de diciembre de 2016. D.O. No. 50102.
- » Ley 1753 de 2015. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país. 9 de junio de 2015. D.O. No. 49538.
- » Ley 1636 de 2013. Por la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. 18 de junio de 2013. D.O. No. 48825.
- » Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo. 29 de diciembre de 2010. D. O. No. 47937.
- » Ley 1010 de 2006. Art 2 Inciso 1-6. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. No. 46160
- » Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 23 de septiembre de 2004. D.O. No. 45680.
- » Ley 797 de 2003. Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales. 29 de enero de 2003. D.O. No. 45079.
- » Ley 80 de 1993. Art 32 Parágrafo 3. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. 28 de octubre de 1993 D.O. No. 41094
- » Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993. D.O. No. 41148.
- » Ley 100 de 1993. Art. 153 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993. D.O. No. 41148
- » Ley 23 de 1981. Por la cual se dictan Normas en Materia de Ética Médica. 18 de febrero de 1981. D.O. No. 35.711.