

**Diseñar la planificación del talento humano en la constructora escala urbana C&C SAS
ubicada en la ciudad de Acacias -Meta**

Catherin Daifeny Ramírez

Darli Verónica Charrupi Viveros

Jhon Alexander Carbonell Castro

Juliana Díaz Beltrán

Stivel Armando Nieto Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

**Diseñar la planificación del talento humano en la constructora escala urbana C&C SAS
ubicada en la ciudad de Acacias -Meta**

Catherin Daifeny Ramírez

Darli Verónica Charrupi Viveros

Jhon Alexander Carbonell Castro

Juliana Díaz Beltrán

Stivel Armando Nieto Rodríguez

Asesora:

Sandra Patricia Vargas Vargas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

Dedicatoria

Con este trabajo investigativo, con referencia a la opción de grado, lo dedicamos en primera instancia a Dios, por ser el que nos da la dicha de la vida, el que nos ha permitido soñar y llegar hasta este punto de nuestra vida profesional. A nuestros padres, hermanos, y demás familiares que han estado a nuestro lado y han sido nuestra exaltación e inspiración para podernos superar cada reto que se nos presenta, con su amor, su confianza y compañía en todos estos años, gracias a ustedes hemos forjado lo que hoy somos y lo que un día seremos y podremos luchar cada día para que la vida nos brinde mejores oportunidades.

Además, le dedicamos nuestro trabajo a cada uno de los tutores como emblema de gratitud, respeto y estupor por la labor que frecuentemente realizan, por apoyarnos a lo largo de nuestra carrera, quienes nos han hecho crecer de forma íntegra y profesional con sus conocimientos y ayuda por la atención y el tiempo que nos brindaron en esta etapa de formación, logrando concluir con éxito nuestra carrera.

Por último, a nuestros colegas, compañeros presentes, quienes, sin recibir una recompensa, compartieron sus conocimientos, satisfacciones y dificultades y a todas las personas que en esta etapa de formación estuvieron presente apoyándonos y logrando que estas metas se cumplieran.

Agradecimientos

Al terminar este trabajo tan difícil y lleno de dificultades como el desarrollo de un trabajo de grado es ineludible que te asalte un egocentrismo que te transporte a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que hemos hecho. Sin embargo, el análisis objetivo nos muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación y acompañamiento de la tutora Sandra Patricia Vargas Vargas, que ha entregado las cosas para que este trabajo llegue a un oportuno término. Su ayuda y confianza en nuestro trabajo y su capacidad para orientar nuestras ideas, ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de este trabajo de grado, asimismo en nuestra formación como administradores de empresas. Por ello, es para nosotros una satisfacción y oportunidad de utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ella, expresándole nuestros agradecimientos.

De igual manera Agradecemos a Dios por ser nuestra guía espiritual, por darnos salud, fortaleza y capacidad para poder culminar nuestra etapa académica y poder iniciar la vida profesional; a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, por su reconocimiento y apoyo en formación y a cada uno de los integrantes de este proyecto por el conocimiento compartido, la unión y trabajo en equipo. Y así mismo para concluir no me queda más que agradecer a nuestras familias que desde el inicio de esta etapa, estuvo siempre presente en este proceso de formación como profesional, porque gracias a su afecto, guía y apoyo condicional hemos llegado a cumplir unos de nuestros anhelos más grandes de nuestras vidas. Con esfuerzo, sacrificio, dedicación y grandes alegrías llegó el día en que miramos hacia atrás el camino recorrido durante los diferentes semestres en la universidad, y gracias a su apoyo y consejos hemos alcanzado la más grande de nuestras metas. Por lo cual viviremos eternamente agradecidos.

Resumen

El presente trabajo de grado es una investigación sobre la planificación del talento humano en materia de desarrollo en el área de recursos humanos de la Constructora Escala Urbana C&C SAS, por lo tanto, se crearon los perfiles de cargo junto con el respectivo manual de funciones para cada uno de los cargos administrativos y operativos que tiene la empresa de obra civil.

El proyecto inicia con el análisis documental de la empresa frente al área de recursos humanos y normas de coordinación de los cargos, posteriormente se crean unos formatos de perfiles de cargo, funciones y compromisos para todos los oficios de la constructora, todo esto mediante la debida recopilación de información de campo con el responsable de las obras de construcción, para constatar dicha información se evidencio con el registro fotográfico.

Finalmente, con la creación del manual de funciones y procedimiento de selección de reclutamiento se avala que cada uno de los colaboradores se ciñe a la información recolectada y plasmada en el documento, logrando así la interacción de un correcto procedimiento selección de reclutamiento que permita mitigar falencias operacionales o administrativas frente a cada una de las necesidades de la empresa y con ello mejorar en materia de tiempo y demás recursos económicos, humanos y materiales que conlleva dicho proceso.

Palabras clave: Competencias, cargo, funciones, manual, procedimiento.

Abstract

The present degree work is an investigation on the planning of human talent in terms of development in the area of human resources of the company Constructura Escala Urbana C&C SAS, therefore, the load profiles were created together with the respective function's manual for each of the administrative and operational positions held by the civil works company.

The Project begins with the documentary analysis of the company in front of the human resources area and coordination regulations of the positions profiles, functions and commitments are created for all the trades of the construction company, all this through the due compilations of field information with the person in charge of the construction works, to verify said information is evidenced with the photographic record.

Finally, with the creation of the function's manual and recruitment selection procedure, it is guaranteed that each of the collaborators adheres to the information collected and reflected in the document, thus achieving the interaction of a correct recruitment selection procedure that allows reducing the operational or administrative shortcomings in the face of each of the company's needs and thereby improve in terms of time and other economic resources, material resources and human resources that this process entails.

Keywords: Competencies, position, functions, manual, procedure.

Tabla de Contenido

Introducción	13
Reseña Histórica de la Empresa Constructora Escala Urbana C&C SAS	14
Objeto	14
Misión.....	15
Visión	15
Problema.....	18
Planteamiento del Problema.....	18
Formulación de Pregunta Problema	19
Antecedentes	20
Justificación.....	23
Objetivos	26
Objetivo General	26
Objetivo Específico	26
Marco Teórico.....	27
Marco Legal	30
El artículo 21 de la Ley 50 de 1990.....	30
Artículo 2.2.10.8 Los planes de incentivos	30
Ley 1010 2006.....	30
1951 regulación de Relaciones Laborales. Ley de Pasantías 2043 del 2020 34	30
Ley 1952 de 2019	31
Ley 1562 de 2012.....	31
Metodología	32
Diagnóstico Organizacional	33

Personal Administrativo	34
Gerente	34
Auxiliar Administrativo y/o Contable.....	34
Contador	34
Personal Operativo	34
Ingeniero Residente o Coordinador de Actividades.....	34
Arquitecto.....	34
Maestros de Construcción	35
Soldador	35
Técnico Electricista.....	35
Ayudantes Eléctricos.....	35
Obreros	35
Construcción de Glamping.....	35
Remodelación Teatro	36
Construcción Casa Dos Aguas	36
Organigrama.....	37
Plan de Mejoramiento	39
Cronograma de Actividades	40
Recursos Necesarios.....	41
Propuesta de Mejoramiento.....	42
Actividad No. 1: Creación de Organigrama Futuro y Operativo de la Empresa (Esquema Organizacional).	42
Actividad No. 2: Manual de Funciones.....	45
Formato General Perfil de Cargos.....	47

Actividad No.3 El procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal.48

Recomendaciones50

Conclusiones51

Bibliografía.....52

Apéndices56

Lista de Tablas

Tabla 1 Cronograma de actividades.....	40
Tabla 2 Recursos disponibles.....	41
Tabla 3 Tabla de actividad No. 1.....	42
Tabla 4 Recursos económicos, humanos y materiales.....	43
Tabla 5 Tabla actividad No. 2.....	45
Tabla 6 Recursos económicos, humanos y materiales.....	46
Tabla 7 Tabla de actividad No.3.....	48
Tabla 8 Recursos económicos, humanos y materiales.....	49

Lista de Figuras

Figura 1 Logotipo empresa Constructora Escala Urbana C&C SAS.....	14
Figura 2 Obra cementerio.....	15
Figura 3 Proceso de remodelación Iglesia.....	16
Figura 4 Estructura exterior glamping.....	16
Figura 5 Árbol problema.....	20
Figura 6 Trabajo de campo.....	33
Figura 7 Organigrama actual.....	37
Figura 8 Formato general perfil de cargos.....	43
Figura 9 Organigrama a futuro.....	44
Figura 10 Organigrama operativo.....	47

Lista de Apéndices

Apéndice A Manual de Funciones y Perfiles de Cargo.....	56
Apéndice B Procedimiento de Selección de Personal.....	70

Introducción

El presente trabajo de grado busca identificar una problemática o necesidad dentro de la Constructora Escala Urbana C&C SAS, para posteriormente realizar un análisis y proceder a efectuar un diagnóstico de las posibles falencias identificadas y sobre ello proponer posibles soluciones y acciones de mejora.

Para el desarrollo esta actividad, se eligió trabajar con la Constructora Escala Urbana C&C S.A.S, es una empresa nueva en el mercado enfocada en atender las necesidades de las actividades de ingeniería civil, ambiental, forestal, mecánica y eléctrica, de arquitectura; demolición, preparación de terrenos, construcción de edificaciones residenciales y no residenciales, derribamiento de edificios, y otras estructuras.

Esta entidad actualmente se encuentra estructurándose y requiere organizar estratégicamente sus diferentes procesos. De acuerdo con la información que fue suministrada por unos de los propietarios, se identificó la necesidad de consolidar y estructurar la planificación del talento humano existente y a futuro conforme a su rápido crecimiento y aceptación en el mercado, principalmente porque estas contrataciones están siendo ejecutadas por la misma empresa sin un debido proceso y esto ha generado paso a la vinculación de personal que no cumple con las características y requisitos necesarios para cubrir la necesidad del puesto, por otra parte genera un sobre costo al tener volver realizar el proceso de reclutamiento, selección, contratación y onboarding del mismo. Este proceso tiene bastante incidencia dentro de una organización, por ende; lo que se busca es determinar la viabilidad de ejecutar directamente el proceso dentro de la compañía o mediante un outsourcing ya que en su mayoría son contratos de obra labor.

Reseña Histórica de la Empresa Constructora Escala Urbana C&C SAS

Figura 1

Logotipo empresa Constructora Escala Urbana C&C SAS



Fuente. Constructora Escala Urbana C&C SAS

En el año de 2018, el Sr Carlos Andrés Beltrán, inicia su profesión como ingeniero civil, e inicia sus primeras obras en el municipio de Acacias, Meta, seguido a sus primeros trabajos el mercado laboral se vuelve más amplio por lo que deciden que unos contratos los firme el Sr. Carlos Andrés Beltrán y los otros su esposa Catherin Ramírez, de tal forma que ninguno sea reportado a régimen común tributario.

Es así como tres años después se establece la necesidad de crear una empresa para darle más fiabilidad a los clientes y más organización a la parte contable, de tal forma que las dos personas naturales se asocian y se crea la empresa Constructora Escala Urbana SAS.

La empresa Constructora Escala Urbana C&C S.A.S, nació el 26 de noviembre de 2021 bajo un acuerdo comercial por acciones simplificada, la cual fue constituida y suscrita en la cámara de comercio, con el radicado No. 406635, y desde entonces tiene domicilio principal en el municipio de Acacias, Meta; Calle 7, Casa No. 7 Vereda el Diamante.

Objeto

La Constructora Escala Urbana C&C S.A.S, está dirigida a atender necesidades de las actividades de ingenierías civil, ambiental, forestal, mecánica y eléctrica y actividades de

arquitectura; demolición, preparación de terrenos, construcción de edificaciones residenciales y no residenciales, derribamientos y desplome de edificios y estructuras; mediante un servicio con inyección de valor agregado a cada proyecto que se inicia tomando como punto clave y central los deseos del cliente, reforzado con calidad, conocimiento y experiencia.

Misión

Amortizar las necesidades de los clientes durante y después de las obras, cumpliendo con los estándares de calidad y plazos estimados, creando lazos de relaciones perdurables, basados en años de experiencia y profesionalismo.

Visión

Para el año 2028, seremos aceptados y estaremos posicionados como una de las mejores empresas constructoras del Departamento del Meta, contar con un clima y cultura organizacional sólida y unificada que permita el desarrollo integral y profesional de nuestros colaboradores y a su vez de la empresa.

A partir del 28 de noviembre de 2021, inicia con su primer contrato directo con la construcción de 250 bóvedas de pared en concreto para el cementerio municipal San Luis María de Monfort de Acacias, Meta.

Figura 2

Obra cementerio



Fuente. Autoría Propia

Para el mes de abril de 2022, se inicia con la remodelación del presbiterio de la iglesia central del municipio de Acacias, Meta desde el diseño y la formalización de las licencias.

Figura 3

Proceso de remodelación Iglesia



Fuente. Autoría Propia

Actualmente, esta empresa tiene tres trabajos simultáneos, dos en el municipio de Acacias y el otro en el municipio de Rivera Huila.

Figura 4

Estructura exterior glamping



Fuente. Autoría Propia

Esta empresa está logrando fundar las bases para el crecimiento y desarrollo propio, con varios proyectos a la vez, todos relacionados con la construcción; es por esto, que hoy en día se

trabajara en varios lugares y su fin es continuar en constante crecimiento para brindar el mejor servicio a sus clientes.

Problema

Planteamiento del Problema

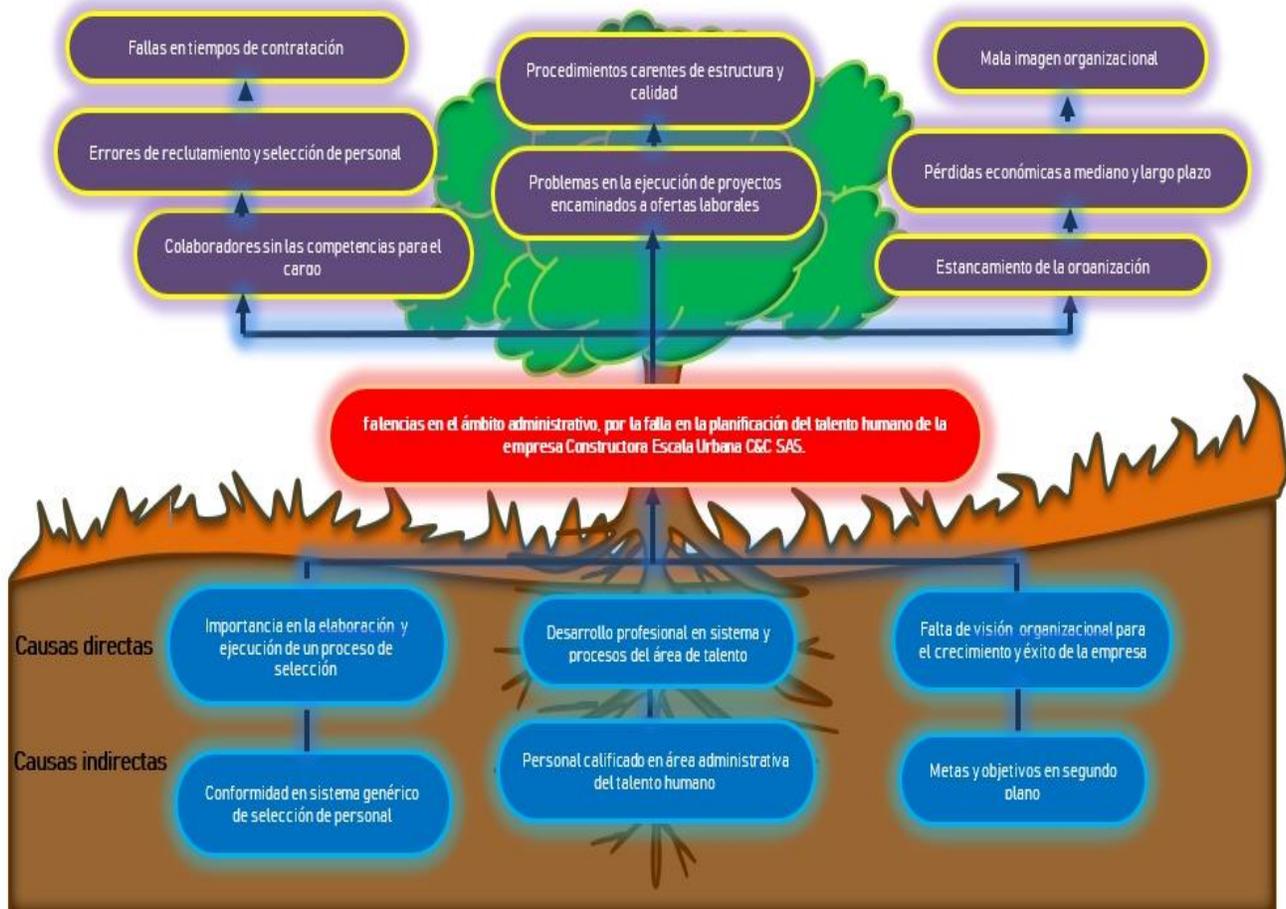
La Constructora Escala Urbana C&C SAS es una empresa familiar nueva en el mercado, pero debido a su grado de aceptación, ha tenido que ir ampliando su nómina y estructurándose de acuerdo con su nueva realidad, sin embargo; se identificó que viene presentado falencias por la inadecuada selección de personal el año 2021, pues al no contar con una planificación acertada y estratégica del capital humano las consecuencias se evidenciarán a mediano y largo plazo frente al funcionamiento del negocio. Según lo escrito por Olvera (2019) “En las empresas, un control y manejo deficiente de los recursos humanos afecta directamente en las ganancias de las mismas. Por lo tanto, una mala gestión y descuido del personal tiene como resultado un bajo rendimiento y baja productividad” (Olvera, 2019).

La errada planificación del talento humano dentro de esta empresa ha generado rotación de personal generando un coste económico elevado, además de desperdiciar los esfuerzos, capacidades y competencias que tenga el personal al no ser direccionada y enfocada en la necesidad real de los procesos organizacionales.

Al profundizar un poco más se evidencia la necesidad de iniciar con una planificación estratégica del talento humano, independientemente si son pocos los cargos o mano de obra existentes, hay que garantizar el correcto engranaje entre los procesos, las necesidades de este y las competencias humanas capaces de ajustarse y adaptarse a las diversas circunstancias. Por ende; el proceso debe de empezar a estructurarse desde adentro, a través de la creación de perfiles y manual de cargos de todos y cada uno de los puestos que figuren o pretendan incorporarse dentro de la constructora, pues a raíz de desconocer las facultades que debería tener el personal, se contrata talento humano que no es apto al requerimiento de los diferentes procesos, debido a la incorrecta planificación de este.

Formulación de Pregunta Problema

¿Cómo impactaría a los procesos operacionales y administrativos de la constructora Escala Urbana C&C, una adecuada planificación del talento humano y de qué manera impulsaría al alcance de sus objetivos organizacionales futuros?

Figura 5*Árbol problema*

Fuente. <https://tecpro-digital.com/plantilla-de-organizador-visual-arbol-de-problemas/>

Antecedentes

El mundo está en constante cambio, al igual que las empresas, algunas van en progreso, otras no se quedan atrás, y algunas están estancadas, sin entender lo que sucede a su alrededor. De esta forma, la gestión de talento humano debe acompañar estos cambios, ya que las organizaciones sólo se preocupan de mantener y desarrollar aquellos aspectos que directa y activamente contribuyen al éxito de su empresa y sus operaciones. De tal manera que una organización sólida y posicionada en el mercado dependerá de muchos factores directos e

indirectos, que comparten un mismo enfoque. Trabajando para cumplir la misión institucional y alcanzar la visión proyectada para los próximos años.

La teoría de las relaciones humanas, liderada por Elton Mayo, Fritz Roethlisberger y William John Dickson y la cual estuvo vigente entre 1930 y 1950, se caracterizó por dar importancia al recurso más valioso de la empresa: las personas, así como a las relaciones interpersonales, a las técnicas de comunicación y motivación, y al asertividad en el método de supervisión o dirección, como estrategias para mejorar la productividad. Hay que mencionar, además, que el autor Palma (2011), manifiesta lo siguiente:

Una empresa cambia en función de las actitudes, conocimientos y comportamientos de sus empleados. Aquí es donde la gestión de talento humano brinda un servicio valioso al traer una nueva cultura organizacional y crea el compromiso a dar cumplimiento de la misión y visión organizacional para servir mejor a los clientes (p. 40).

Con esto quiero decir que la planificación del talento humano llega a las organizaciones debido a la necesidad de articular los procesos de selección (Pre-ingreso, Ingreso. Metamorfosis) y funciones administrativas que ejecute el departamento, Evidenciando la importancia del conocimiento en la planificación del talento humano es sustancial en la formación profesional ya que fortalece y mejora las competencias académicas y se adquiere una visión técnica, amplia y coherente para las decisiones del área de talento humano de la empresa constructora Escala Urbana C&C.

Como se afirmó anteriormente vemos que la aplicación del proyecto permitirá a la organización, tener un sistema de selección más eficiente y compacta, aumentando así su capital humano competente, generando productividad en resultados a corto, mediano y largo plazo. Adicional se aprovechará la capacitación al máximo permitiendo llegar a un empalme del personal/cargo positivamente.

La hacienda clementina vio la importancia de implementar la capacitación empresarial ejecutando procesos direccionados planes de formación y desarrollo, no solo a nivel administrativos, sino que también incluyendo a todo el personal que labora dentro de la organización, con el objetivo de mejorar todos los procedimientos (Bermudes, 2021).

Por eso cabe resaltar la importancia de tener en nuestra organización bien estructurada una buena planificación del talento humano, que fortalecerá todos los procedimientos en todas las áreas evidenciado de primera mano las necesidades y las capacidades que debemos fortalecer las capacitaciones al personal de trabajadores, obteniendo con esto el incremento de sus conocimientos y mejoramiento de sus técnicas con que desarrollan sus actividades, así tener como resultado innovación y crecimiento de la organización.

Reafirmando la importancia de una buena planificación o gestión del talento humano, se exponen a continuación cinco casos de éxito con gran reconocimiento en el mercado, como lo es el caso de Google, Marks & Spencer, Twitter, Rolls-Royce, y FedEx Corporation (Bizneo, 2021). Empresas con una estructura bastante sólida debido a su capacidad para seleccionar el personal con las competencias y habilidades enfocadas en la necesidad de la organización, además de transformar impulsando su formación a través del fortalecimiento de los conocimientos ya adquiridos, hay una similitud en las empresas mencionadas y radica en tomarse muy en serio el papel que representa el talento humano en cada proceso organizacional y que suelen ir más allá de plantear una simple ecuación People-Service-Profit, adicionalmente buscan incentivar el esfuerzo y crear planes de carrera que contribuyan a retener a los mejores trabajadores, ninguna empresa inició siendo grande y reconocida y precisamente estas se caracterizan por su excelente planificación y gestión de talento humano.

Justificación

La finalidad de este trabajo de grado se desarrolló con el objetivo plantear un modelo de planificación del talento humano de acuerdo con la proyección que tiene la Constructora Escala Urbana C&C SAS, para el fortalecimiento de los procesos administrativos, donde se mostrará la importancia que se debe tener en la organización del componente humano, como un ser humano que posee habilidades, talento y capacidad, y no verlo solo como un componente productivo. Contar con la sección de gestión del talento humano en la empresa, ayuda en la producción de beneficios en procesos de crecimiento, ya que se puede adquirir conocimiento que la gestión del talento humano es una pericia importante, que permite alcanzar mayores niveles de productividad y competitividad, esta constituye un factor clave en los procesos gerenciales de la organización y tiene como misión formar el capital humano organizado con el planteamiento estratégico.

Sánchez (2014) manifiesta que la gestión de personas debe permitir una nueva toma de conciencia del papel que juegan las personas en una organización, adquiriendo así un compromiso con su desarrollo económico, social e intelectual, no visto como un medio sino como un fin y por tanto responsabilidad con la sociedad. Será más claro y se considerará como algo natural de la organización.

Consideramos ahora que la planificación del talento humano, es un proceso mediante el cual nos ayuda a direccionar mejor la organización, de acuerdo a sus necesidades de personal dentro y fuera de la organización, generando eficacia y eficiencia en todos los departamentos y procedimientos que se ejecutan para el cumplimiento de sus objetivos y así alcanzar satisfactoriamente las metas de la organización, se busca con esta investigación lograr el equilibrio adecuado en la gestión del recurso humano, diseñando los perfiles de cargo y funciones de estos en la necesidades futuras que requiera la organización. Por otra parte.

Pablo (2007) indica que La planificación de Recursos humanos contribuye e influye en los diferentes procesos dentro de la organización, desde el análisis del puesto de trabajo que es necesario para dar inicio a la planificación del personal como establecer los perfiles de las personas se requiere por medio la descripción y especificación del puesto de trabajo, también tiene un enlace directo con el proceso de reclutamiento y selección, al figurar este como una fuente de alimentación importante en el momento de buscar y proveer capital humano para una determinada empresa, inclusive tiene protagonismo en la formación y evaluación del rendimiento del mismo pues facilita el proceso de diseñar los planes de formación de los empleados y garantizar que adquieran los conocimientos necesarios de la misma manera que prevé los estándares de rendimiento deseados por los empleados y así utilizar la formación obtenida en beneficio de la persona y la misma organización.

De acuerdo con lo anterior cabe aclarar que, dentro de los nuevos conceptos incluidos en el área, se encuentran la gestión basada en competencias y el capital intelectual, el primero se refiere al talento que debe adquirirse en el entorno, las habilidades necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales. En cuanto al capital intelectual, se plantea que la ventaja competitiva se desarrolla en el conocimiento que poseen las personas que trabajan en la organización, por lo que se debe medir el capital y desarrollar procesos de gestión del conocimiento.

El sector de la construcción es uno de los principales motores de la economía colombiana, puesto que consume grandes cantidades de productos y servicios para su uso, así como también la generación de miles de empleos, por esto es importante conocer cuáles son las principales complicaciones que tienen las pymes constructoras a la hora de innovar y aumentar su creatividad, debido a que este sector sobresale de las demás industrias del país. En la investigación se planea formar sobre la importancia e impacto de la planificación del talento humano en la Constructora Escala Urbana C&C SAS.

Dutta (2018) señala que la planeación de recursos humanos anticipa y previene el movimiento de personas, pues su propósito utilizar de manera eficaz, donde y cuando se necesiten con el propósito de alcanzar las metas previstas por la organización, es necesario manifestar que el no realizar una buena planificación del personal tiene consecuencias inmediatas y a largo plazo en las diferentes políticas de gestión y funcionamiento de la empresa en el proceso de empleados como en su rentabilidad.

Universidad Católica Boliviana (2007) manifiestan que es necesario recalcar que en el manejo de las organizaciones muchos líderes realizan la planeación formal y en muchos casos la informal. Entendemos por formal la que implica la definición de objetivos o metas, explicitadas en forma de largo, mediano y corto plazo, así como la definición de estrategias, es decir la forma en la que se pretende alcanzar esos fines, que incluye también los recursos y medios a utilizar; la forma de acometer, o sea la implantación de las estrategias y finalmente la evaluación de los resultados obtenidos. Este conjunto de pasos que comprenden el proceso formal, no se realiza sin contar con una base sólida de elementos analizados, como son aquellos que corresponden al ambiente externo e interno donde la organización desarrolla sus actividades.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un modelo de planificación del talento humano de acuerdo con la proyección que tiene la Constructora Escala Urbana C&C SAS para el fortalecimiento de los procesos administrativos.

Objetivo Específico

Realizar el diagnóstico de la empresa Constructora Escala Urbana C&C SAS. Para poder evidenciar la situación actual de esta.

Identificar la estructura organizacional de la empresa Constructora Escala Urbana C&C SAS.

Realizar un formato para recopilación de la información.

Elaborar los perfiles de cargos, manual de funciones, para el adecuado funcionamiento de las diferentes actividades administrativas.

Marco Teórico

De acuerdo con la Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia a quien en adelante se denominará la UCB, en un estudio realizado sobre la importancia de la planificación de Talento Humano dentro de una determinada organización y en sustento del trabajo en relación, se resalta la importancia de realizar una planeación estratégica que provisione la demanda de empleados que tendrá la empresa, la cantidad de personas y el tipo de colaboradores que requerirá la misma, abriéndole camino departamento de personal para que cuente con las herramientas necesarias para planear las labores de reclutamiento, selección, capacitaciones entre otras, evidenciado de esta manera que varios procesos pueden verse favorecidos si se realiza como primera medida una buena planificación de la mano de obra. La UCB, respaldando su investigación por grandes autores como el mismo Edilberto Chiavenato, manifiesta:

que la planeación de recursos humanos es un proceso basado en la capacidad de anticipar y prevenir los movimientos de las personas hacia el interior, dentro de esta y hacia fuera de la empresa, buscando garantizar la eficacia, donde y cuando se necesite, con el fin de garantizar las metas corporativas. (Pablo, 2007, pág. 6).

De la misma manera, la reconocida agencia de empleo Colsubsidio, postea en su página web las ventajas de una correcta y estratégica planeación del Talento Humano, manifestando que es una técnica que le permite a la organización evidenciar las necesidades actuales y futuras en cuanto al recurso del talento humano en pro del logro de los objetivos, también relaciona en su recuento que dentro de las ventajas de este proceso se evidencia el que aborda los elementos de la gestión de los trabajadores, desde la contratación hasta la formación y lo demás concerniente, sin embargo; menciona que lo que más se denota es la oportunidad de percatarse de las preocupaciones de los colaboradores y garantizar que su trabajo sea más propicio. (Colsubsidio, 2020).

Por otra parte, el doctor Fredy William Castillo Palacios, “pertenece a la asociación de egresados y graduados de la pontificia Universidad Católica del Perú, manifiesta que la gestión del talento humano es un aspecto crucial, pues el éxito de las organizaciones depende en gran parte de lo que hacen y como lo hacen los trabajadores, por esta razón el departamento de Recursos Humanos se convierte en un aliado estratégico de todos los procesos, pues esta correcta gestión puede potencializar el trabajo en equipo y transformar radicalmente la empresa, sin mencionar la ventaja competitiva que podría obtenerse a través del personal” (Palacios, 2010).

Bourdreau (1994) indica que en su libro de dirección y administración de recursos humanos, que el trabajo de un departamento de recursos humanos es que la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios; y de establecer los objetivos y las estrategias para la organización” Si bien es cierto que la implementación del área de recursos humanos o gestión de talento humano trae consigo múltiples gastos que vistos por el lado de crecimiento y exaltación empresarial, es un plus que la organización tiene, considerándose una inversión a largo plazo y no un gasto administrativo. Logrando una correcta planeación, reclutamiento, selección de personal, orientación y capacitación, evaluación, retroalimentación.

Es aquí que se hace una visión sobre el papel de la gestión del talento humano desde siempre en donde se ha venido incentivado al mejoramiento del desempeño de cada uno de sus colaboradores a través de sus funciones, es así como en 2001, ED Michael, Helen Hadnfiel-Jones y Beth Axerlrod, “presentan un libro en donde nos muestra sobre tres supuestos de la gestión del talento humano; exaltando entre ellos la importancia de la estrategia decisiva en cada empresa, la guerra por el talento y el aumento competitivo que de él se desprende, tornando partes clave en la gestión de un buen talento humano en una organización; como provisión de personal, incorporaciones, desarrollo empresarial y profesional de cada colaborador, competencias;

estrategias que permitan crecer la empresa de una forma en que el directo implicado sean los colaboradores y sus áreas encaminadas a los recursos humanos” (Santos, 2010).

Marco Legal

El artículo 21 de la Ley 50 de 1990

“las organizaciones con más de 50 colaboradores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, tendrán derecho a 2 horas en actividades recreativas, culturales, deportivas, capacitación y de las actividades enfocadas a la salud ocupacional”. El “Decreto 1127 de 1991. Indica en su artículo 4 que será el empleador el encargado de crear los programas que deban realizarse para el cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Procurando la integración de todos los colaboradores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales”. (Pública, LEY 50 DE 1990, 1990)

Artículo 2.2.10.8 Los planes de incentivos

“Los planes de incentivos, establecidos dentro del departamento de bienestar social, tienen por objeto entregar reconocimientos por los resultados laborales según las metas propuesta por la organización, generando así una cultura de trabajo con calidad y productividad bajo un sistema de compromiso que adquiere el colaborador con la empresa.” (Decreto 1227 de 2005, Art. 76)

Ley 1010 2006

Se elabora un sistema de prevención, corrección y sanción direccionado al acoso laboral y otras persecuciones que afecten la armonía de la relación laboral”. (SURA, 2022)

1951 regulación de Relaciones Laborales. Ley de Pasantías 2043 del 2020 34

“Incentivar la contratación de los jóvenes técnicos, tecnólogos o que hayan terminado una carrera profesional. Teniendo en cuenta las dificultades para obtener experiencia laboral, se estipuló que las pasantías, o prácticas serán reconocidas en la hoja de vida del colaborador”. (Pública, Ley 2043 de 2020, 2020)

Ley 1952 de 2019

Esta normativa surgió como un sistema de intervención de manera, racional y justa, en procesos disciplinarios, para los sectores privados y públicos.

Ley 1562 de 2012

Se establecen las medidas que regulan las áreas públicas y privadas, los procedimientos direccionados a la prevención del riesgo, protección y atención de los colaboradores.

Metodología

El método utilizado en esta investigación es el cualitativo, con un diseño descriptivo, donde solo estamos interesados en la situación que se encuentra la organización para aportarle a mejoras a sus procesos. Mediante la recopilación de información primaria, con la técnica de observación, entrevistas e investigaciones de bibliografías. Acudiendo también a información secundaria como documentos, procesos de otras empresas y apoyo de información de web, que nos aportaban para realizar un adecuado diagnóstico de la planificación de la gestión del talento humano reconociendo las fallas y aspectos que afectan a la organización, logrando con esta información recopilada diseñar un adecuado manual de funciones y perfil de cargos, procesos de selección y reclutamiento, que aporten a un adecuado diseño de la planificación de gestión del talento humano en la empresa constructora escala urbana C&C SAS.

Se realizaron entrevistas por medio de un formato diseñado para recolectar información con el personal de la organización buscando saber de primera mano que funciones realizan durante el desarrollo de sus actividades durante el día. Quienes son sus jefes directos y cuáles son sus objetivos para alcanzar durante la obra, que estudios tienen cada uno de ellos y cuál es la importancia de su cargo.

Con esta entrevista obtuvimos información importante para estructurar adecuadamente la información recopilada y diseñar adecuadamente los perfiles de cargo, también se pudo obtener la información de cómo fue el proceso de incorporación a la organización el cual pudimos evidenciar las fallas y falencia de la necesidad de diseñar un proceso de selección de personal, para incorporar adecuadamente personal capacitado y calificado para cada cargo, logrando con esto que aporten un mejor rendimiento en cada uno de las actividades y procedimiento que realizan.

Figura 6

Trabajo de campo



Fuente. Grupo de Trabajo

Diagnóstico Organizacional

Análisis situacional: La constructora escala urbana C&C SAS, lleva en el mercado 10 meses, es una empresa de connotación familiar que está formalizando sus operaciones, encontrándose en un proceso de estructuración organizacional en el cual se evidencia la necesidad de establecer los diferentes procedimientos que le ayudarán a alinear sus esfuerzos hacia la meta organizacional y establecer la conducta de toda la organización en los diferentes procesos.

Esta empresa se ha apoyado con los diferentes talentos del núcleo familiar, pero a medida que ha tenido aceptación en el mercado, este les ha exigido crecimiento y adaptación a los diferentes modelos organizacionales actuales, por lo que ha sido necesario contratar más personal para cubrir las diferentes necesidades, lo cual requiere de un control más minucioso, pues es necesario mencionar al ser de carácter industrial y contar con más de diez trabajadores permanentes, así la empresa estaría en la obligación de contar con un reglamento interno y con un procedimiento de selección de personal adecuado, evitando tener falencias en la vinculación de personal.

Hay que mencionar, además que en el primer año suele ser decisivo para muchos microempresarios, por ende, la necesidad de empezar a estructurarse y definir sus propios lineamientos que direccionen y contribuyan a alcanzar las metas organizacionales.

Actualmente la Constructora Escala Urbana SAS tiene 13 colaboradores, los cuales están distribuidas en dos departamentos de tal forma que se complementan para la cabal ejecución de cada una de sus actividades, estas dos dependencias están constituidas por la parte administrativa y la parte operativa, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Personal Administrativo

Gerente

Es el representante de la constructora, es el encargado de la consecución de contratos, del manejo del personal en general.

Auxiliar Administrativo y/o Contable

Es la persona que lleva los registros contables, nominas, compras de materiales, equipos y herramientas.

Contador

Es la persona encargada del cargue y análisis de la información tributaria de la constructora.

Personal Operativo

Ingeniero Residente o Coordinador de Actividades

Es el representante de la empresa frente a la obra que realiza. Es el mediador entre el personal de trabajadores y el responsable de la del buen desarrollo de las actividades diarias de la construcción y seguridad.

Arquitecto

Es el encargado de trazar, planificar y controlar la obra.

Maestros de Construcción

Es el representante del ingeniero residente o coordinador de actividades cuando este no está, es quien sigue los planos y los construye según sus indicaciones.

Soldador

Es el encargado de soldar la estructura metálica que se necesite en la obra, bajo las indicaciones de los maestros de construcción o ingeniero residente.

Técnico Electricista

Es el experto de llevar a cabo toda la acometida eléctrica en las construcciones.

Ayudantes Eléctricos

El individuo que le brinda ayuda al técnico electricista de manera que las actividades se puedan trabajar en equipo y poder terminar con mayor rapidez.

Obreros

Son las personas que apoyan y cumplen las órdenes del maestro de construcción e ingeniero residente.

De esta forma las tres construcciones que se están realizando están divididos por puestos de trabajo para su ejecución; así:

Construcción de Glamping

Esta construcción tipo glamping se está realizando en el municipio de Acacias, vereda San Juanito

En este proyecto constructivo están laborando:

- 1 ingeniero residente o coordinador de actividades
- 1 arquitecto
- 1 topógrafo
- 1 maestro de construcción

- 2 obreros
- 1 ayudante eléctrico

Remodelación Teatro

Damos inicio a las actividades de remodelación del teatro en la instalación de la iglesia central Nuestra Señora del Carmen situada en el municipio de Acacias.

Para el cabal cumplimiento de este proyecto de remodelación se hace necesario el apoyo de:

- 1 ingeniero residente o coordinador de actividades
- 1 arquitecto
- 1 maestro de construcción
- 2 obreros
- 1 soldador

Construcción Casa Dos Aguas

La construcción de esta casa de tipo dos aguas se están realizando en el municipio de Rivera – Huila, en donde su proyección es la entrega de una casa de campo moderna.

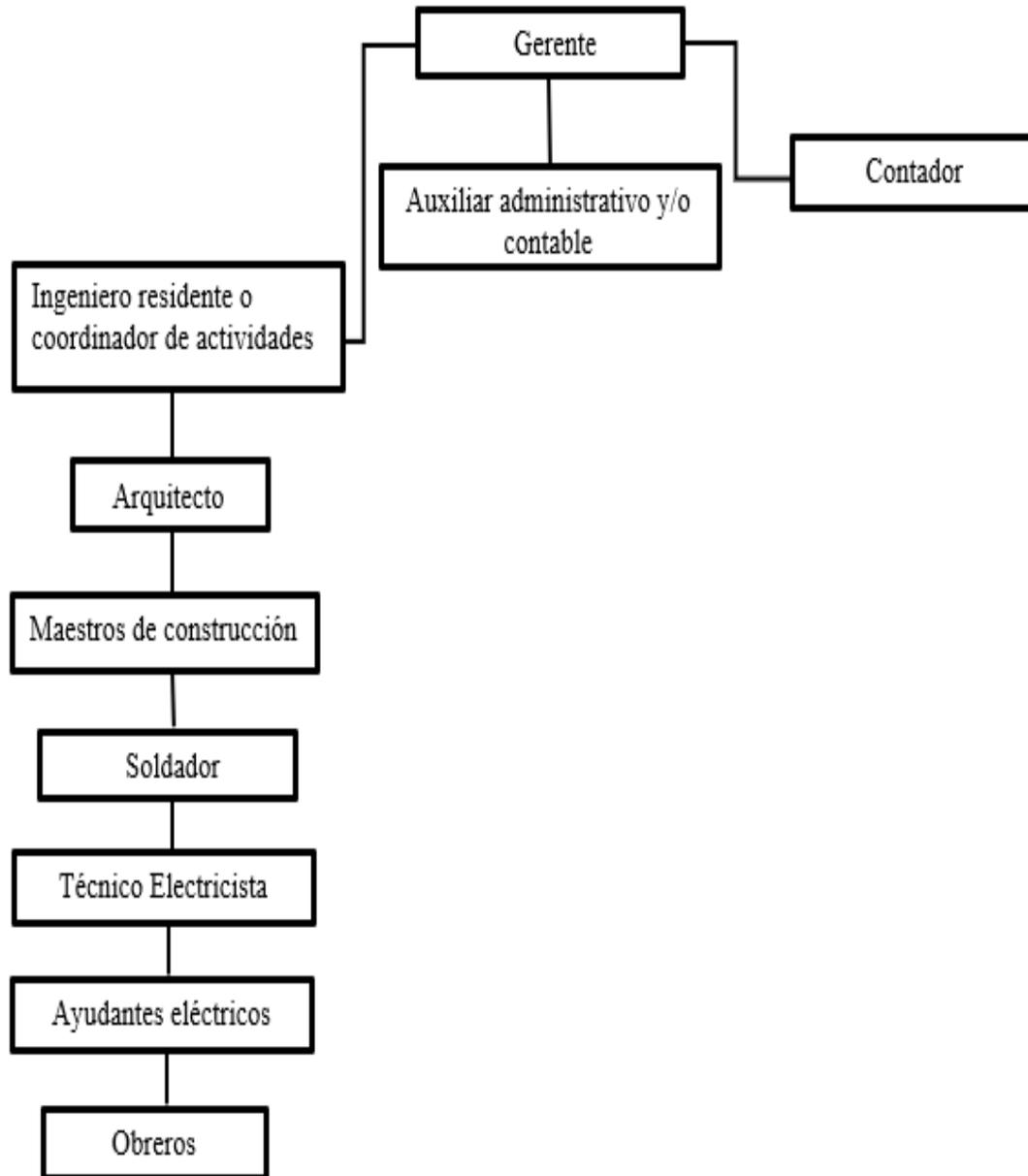
Esta construcción podrá dar cabal cumplimiento con la ayuda de cada una de las siguientes personas que hacen parte de la construcción, discriminadas así:

- 1 ingeniero residente o coordinador de actividades
- 1 arquitecto
- 1 maestro de construcción
- 3 obreros

Organigrama

Figura 7

Organigrama actual



Fuente. Empresa Constructora Escala Urbana C&C SAS

De acuerdo a lo anterior, se requiere por parte de la organización diseñar los perfiles de cargo y manual de funciones laborales de cada uno de ellos, de acuerdo a las necesidades y la estructuración de la organización a futuro, que se establecieron por parte del equipo de trabajo de investigación, de acuerdo a los resultados que se generaron en el desarrollo del diagnóstico, para el adecuado desarrollo de la gestión del talento humano y demás departamentos, para así dar cumplimiento a los objetivos trazados, obteniendo con ello una buena sincronización de los procesos, eficientes y eficaces de cada uno de los departamentos, generando valor agregado a la organización obteniendo una mejor competitividad y estabilidad en el mercado.

Plan de Mejoramiento

En relación con el diagnóstico y árbol de problema realizado con los diferentes medios técnicos utilizados, diseñaremos a continuación unas propuestas de mejoramiento, con el fin de que sea tomadas en cuentas para el mejoramiento continuo de los procedimientos de la organización logrando con esto altos estándares de calidad en los proyectos que entreguen a futuro en la empresa constructora escala urbana C&C SAS.

Evidenciando la acogida que ha tenido la constructora escala urbana C&C SAS, se prevé que a mediano plazo deberá reestructurarse organizacionalmente, pues debido a la demanda de sus servicios en el mercado, tendera a incrementar el número de proyectos a cargo y proporcionalmente la capacidad y cantidad de sus recursos: (humanos, materiales, financieros, equipos como su infraestructura), lo anterior para la adecuada ejecución de su actividad económica. Por ende; y partiendo de lo expuesto anteriormente, se requiere de manera prioritaria de una correcta planificación y organización del talento humano afianzando y construyendo así el organigrama futuro y operativo de la constructora, por tanto, se considera necesario inicialmente proceder con la creación de perfiles de cargo junto con el manual de funciones de los siguientes puestos de trabajo. La empresa Constructora Escala Urbana C&C SAS, incrementar la capacidad de sus recursos: (humano, infraestructura, materiales, equipos y financieros), para la adecuada ejecución de sus actividades de la empresa y crecimiento de esta, se requiere la creación de perfiles de cargo con el manual de funciones de los siguientes:

- Gerente
- Subgerente
- Secretaria
- Arquitecto
- Ingeniero de estructura

- Ingeniero Civil
- Profesional en salud y seguridad en el trabajo
- Maestros de construcción
- Oficiales y obreros de construcción

De la misma forma se suministrarán organigramas futuro y operativo de la empresa Constructora Escala Urbana C&C SAS, para la adecuada organización de su estructura y un adecuado rendimiento de toda la organización con adecuado procedimiento de personal experto en cada cargo necesario para el cumplimiento de sus objetivos.

Cronograma de Actividades

Tabla 1

Cronograma de actividades

Actividades	Meses (Semanas)																			
	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Seleccionarla organización en la cual se realizará el proyecto de grado				X	X															
Realizar un diagnóstico de la organización seleccionada								X												
Identificar la problemática presentada en la organización en los aspectos relacionados con el talento humano.								X												
Elaboración del instrumento para la recolección de información											X									
Recolectar la información									X	X										
Análisis de la información recolectada									X	X										
Diseño del manual de funciones y perfil de cargo.													X							
Diseño de la planeación del TH													X	X						
Recomendaciones															X	X				
Organizar el trabajo de grado, anexos y realizar diapositivas															X	X				
Prepararnos para la Sustentación																	X	X	X	

Fuente. Autoría Propia

Recursos Necesarios

En el desarrollo del presente trabajo de grado es necesario determinar los recursos necesarios para el cabal cumplimiento del proyecto investigativo, a sabiendas que desde el inicio esta proyección es mejor dejarla planteada en aras de tener un control de costos real.

Este primer paso consiste en determinar los recursos humanos, financieros y materiales y cada una de las características que los atañe, de la siguiente forma:

Tabla 2

Recursos Necesarios

Tipo	Categoría	Recurso	Descripción	Recurso Económico	
Recursos disponibles	Infraestructura Escala Urbana C&C	Computador	Computador empresarial	En especie	
		Vehículo	Para traslado personal	En especie	
		Hojas formato manual de funciones	Para suministro de información	\$ 5.000	
	Materiales	Tablas de apoyo	Esferos	Para la encuesta a los trabajadores	\$ 15.000
			Gasolina	Para traslado a las diferentes obras	\$ 6.000
		Computador con acceso internet	Gasolina	Para traslado a las diferentes obras	\$ 50.000
			Celular	Para subir la información encontrada	En especie
Recursos necesarios	Humanos	Alumnos	Para la toma de registro fotográfico	En especie	
			Apoyo en la recolección de información de campo	En especie	
			Apoyo a la redacción y organización estructural de la información	En especie	
Total				\$ 76.000	

Fuente. Autoría Propia

Propuesta de Mejoramiento

Actividad No. 1: Creación de Organigrama Futuro y Operativo de la Empresa (Esquema Organizacional).

En la actualidad cada una de las empresas tiene un esquema organizacional de forma informal o formal, todo a su vez que oriente quienes son las personas que hacen participe de la empresa, especificando su área y por ende las responsabilidades y puestos en concordancia a la posición en la que se encuentre. Es importante prever que conforme a las situaciones empresariales es necesario hacer cambios o nuevos diseños en estas estructuras que den paso a los cambios y generen potencias en los diferentes procesos en los que la empresa logre estar en vanguardia frente a su mercado y su competencia.

De esta forma se propone a la constructora escala urbana C&C SAS, dos esquemas organizacionales donde se ha planificado de manera minuciosa el personal acorde con las necesidades existentes y las que se prevén futuras, además dejar por sentado el nivel jerárquico de la constructora, garantizando la unidad de mando, responsabilidades y demás que permitan obtener eficiencia constante en el personal que hace partícipe de la organización.

Tabla 3

Tabla de actividad No. 1

Área de Mejora No. 1	Creación de Organigrama Futuro y Operativo
Descripción del problema:	Estructura organizacional inexistente.
Causas que provocan el problema:	Falta de cimentación documental <ol style="list-style-type: none"> 1. Organización en los perfiles de puesto 2. Claridad en la cadena de mandos 3. Visualización de forma sencilla el funcionamiento de la empresa 4. Activación correcta de planes de emergencia
Objetivo para conseguir:	Nos centramos en la estructura organizacional a través de la creación de un organigrama a futuro y uno operativo como primer paso, en los cuales se otorgue una mayor seguridad. Sobre como realmente funciona el cuerpo de la constructora.
Acciones de mejora:	Claridad en cada uno de los procesos que inicie o ejecute la empresa.
Beneficios esperados:	

Fuente. Autoría Propia

Tabla 4*Recursos económicos, humanos y materiales*

Tipo	Categoría	Recurso	Descripción	Recurso Económico
Recursos necesarios	Materiales	Computador con acceso a internet	Para la edición de los dos organigramas de manera ofimático	1.600.000
	Humanos	Profesional Administración de Empresas	Diseñador de los organigramas	1.500.000
Valor total				3.100.000

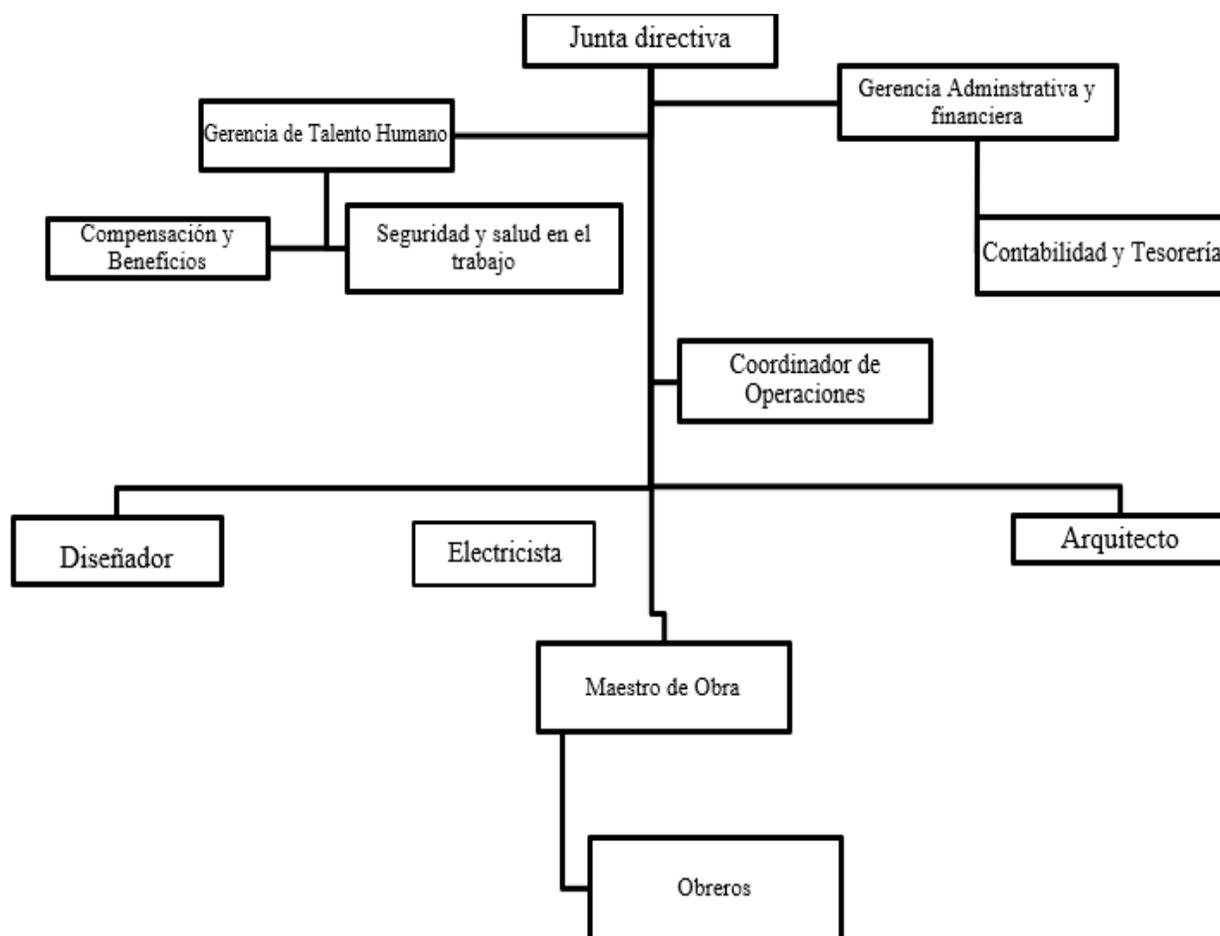
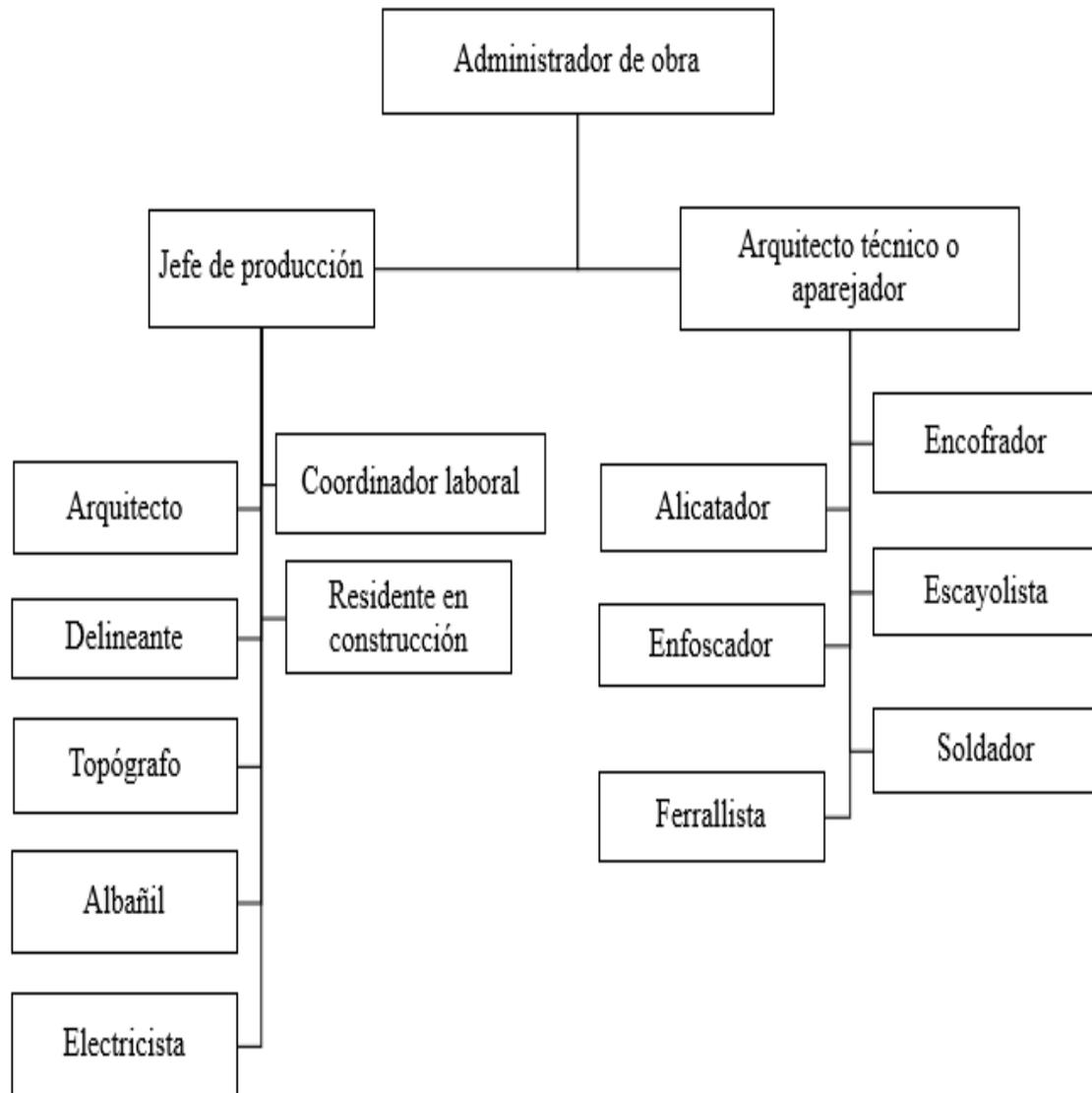
*Fuente. Autoría Propia***Figura 8***Organigrama a futuro**Fuente. Autoría Propia*

Figura 9*Organigrama operativo**Fuente. Autoría Propia*

Actividad No. 2: Manual de Funciones.

Contar con un debido manual de funciones con respecto a cada uno de los perfiles de cargos existentes dentro en una empresa, es de prioridad para el éxito de la organización, de tal forma que se garantiza el crecimiento y el desarrollo de la misma mientras esta se encuentra sujeta a avalar el recurso humano idóneo que se ajuste netamente a las necesidades laborales de la empresa en línea a sus objetivos, misión y visión.

Nos enfocamos en diseñar el formato de perfil de cargos con el que recolectaremos la información, así mismo crear el manual de funciones ya que es vitalicio para el crecimiento empresarial de la constructora permitiendo proporcionar mejoría en el proceso reclutamiento y selección y demás frente a los colaboradores actuales y futuros.

Como soporte de lo mencionado anteriormente se anexa a la investigación el manual de funciones diseñado para la constructora escala urbana C&C. el cual encontraremos en el apéndice A.

Tabla 5

Tabla actividad No. 2

Área de Mejora 2	Manual de Funciones
Descripción del problema:	Falta de un manual de funciones acorde a los perfiles de cargo de la constructora.
Causas de provocan el problema:	Afecta procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y evaluación de desempeño laboral de la constructora.
Objetivo para conseguir:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar los perfiles de cargo y funciones operativas y administrativas 2. Mejorar el área de talento humano 3. Facilitar procesos inmersos al área de Recursos Humanos. 4. Favorecer al mejoramiento de la gestión empresarial.
Acciones de mejora:	Elaboración de un manual de funciones con el fin de incrementar la capacidad de los recursos de la empresa civil.
Beneficios esperados:	Organización y ahorro en los procesos de área de recursos humanos, optimizando los recursos económicos y humanos de la empresa

Fuente. Autoría Propia

Tabla 6*Recursos económicos, humanos y materiales*

Tipo	Categoría	Recurso	Descripción	Recurso Económico
Recursos necesarios	Materiales	Elementos de oficina (papel, esferos etc.)	Para escribir la información dada por los trabajadores	\$ 30.000
		Computador con acceso a internet	Incluido en el valor que cobra el profesional	1.600.000
	Humanos	Persona experiencia en administración organizacional y/o talento humano	Diseño de formato, recolección de información de campo	\$3.000.000
			Realizar los perfiles de cargo	
		Elaboración del Manual de Funciones		
		Valor		\$ 4.630.000

Fuente. Autoría Propia

Formato General Perfil de Cargos

Figura 10

Formato general perfil de cargos

EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS IDENTIFICACION DEL CARGO		
Nombre del cargo:		
Departamento:		
Numero de cargos:		
Cargo del jefe inmediato:		
Personas a cargo		
Objetivo del cargo		
Perfil de cargo		
Estudios:		
Experiencia:		
Competencias:		
Funciones:		
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.		
Requisitos del puesto		
Formación básica:		
Otra formación complementaria		
Idioma:		
Entrevistador:		
Entrevistado:		

Fuente. Autoría Propia

Actividad No.3 El procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal.

Se creará un procedimiento de reclutamiento y selección de personal, ya que esto permitirá que la constructora escala urbana C&C SAS crezca en todos los sentidos en cuanto al área de recursos humanos, a fin de tener un procedimiento o instructivo que permita identificar a los posibles colaboradores de la organización, lineándonos a las competencias, habilidades, y demás características que serían para el filtro para un buen desempeño laboral dentro de la empresa.

De esta forma estamos otorgándole a la empresa un mejor control al momento de su proceso de contratación al personal inherente a la actividad que se busca dentro de la empresa, trayendo consigo mayor eficiencia y obtención de buenos resultados empresariales. El cual podemos evidenciar este proceso en el apéndice B.

Tabla 7

Tabla de actividad No.3

Área de Mejora 3	Procedimiento de Selección de Reclutamiento
Descripción del problema:	Falta de un sistema de reclutamiento y selección de personal acorde a los perfiles y necesidades de la constructora.
Causas de provocan el problema:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de estructura organizacional de la empresa. 2. Objetivos no establecidos. 3. Falta de capital humano capacitado el área de talento humano 4. Conformidad en el sistema de selección convencional.
Objetivo para conseguir:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las necesidades de la organización. 2. selección del personal calificado 3. conocer las habilidades y conocimientos del aspirante. 4. Capacitación acorde al puesto de trabajo 5. Reducir costos 6. Resultados del colaborador
Acciones de mejora:	Creación de un sistema de reclutamiento y selección del personal concreto y ajustado a las necesidades de la organización.
Beneficios esperados:	Conseguir el equilibrio entre colaborador y el puesto de trabajo, rápida adaptación y resultados en el cargo, productividad del colaborador y cubrimiento de las necesidades de la organización.

Fuente. Autoría propia

Tabla 8*Recursos económicos, humanos y materiales*

Tipo	Categoría	Recurso	Descripción	Recurso Económico
Recursos necesarios	Materiales	Hojas formato manual de funciones	Para escribir la información dada por los trabajadores	\$ 5.000
		Tablas de apoyo	Para apoyar en la escritura	\$ 15.000
		Esferos	Para plasmar la información recolectada	\$ 6.000
	Humanos	Gasolina	Para traslados a las obras	\$ 50.000
		Computador con acceso a internet	Para cargar y organizar información	1.600.000
		Celular	Para la evidencia fotográfica	700.000
		Persona experiencia en administración organizacional y/o talento humano	Apoyo en la recolección de información de campo Apoyo en la realización de los perfiles de cargo Apoyo para la redacción del manual de funciones	3.000.000
	Valor		\$ 5.176.000	

Fuente. Autoría propia

Recomendaciones

Los procesos adecuados de selección, contratación y desarrollo pueden minimizar los problemas, por ello se requiere una lista completa y calificada de ingenieros y arquitectos, así como contratistas, albañiles, carpinteros, entre otros; capaces de desarrollar proyectos emprendidos por la empresa constructora y que cuenten con amplia experiencia laboral.

Es necesario que la empresa constructora adopte nuevos modelos de gestión y establezca procesos internos para garantizar su supervivencia en un mercado altamente competitivo, donde los gerentes deben dejar de realizar múltiples tareas y enfocarse en organizar su empresa.

Es importante saber administrar la empresa, pero sin sobrecargarla de responsabilidades. Conocer el mercado y saber cuál es el precio de sus competidores; para considerar los costos de mano de obra y los gastos generales.

Aplicar los manuales de perfiles y responsabilidades para que cada colaborador identifique claramente su cargo y así pueda ser más efectivo, igualmente establecer una escala salarial que permita una distribución objetiva de la compensación.

En cuanto los procesos de convocatoria y selección, se recomienda diseñar formatos que sirvan como evidencia y permitan su trazabilidad. Asimismo, para evaluar el desempeño, se recomienda un modelo que sirva para detectar necesidades o debilidades en la ejecución de cada cargo.

Conclusiones

El presente proyecto de grado propone para la empresa constructora escala urbana C&C SAS del Municipio de Acacias, Meta, una alternativa para fortalecer el departamento de talento humano, ya que es una herramienta útil, que permite tener relación directa con la eficiencia y desempeño de los colaboradores.

Efectuar la reestructuración y fortalecimiento del departamento de talento humano de esta empresa, mediante el diseño de los perfiles de cargo, entre otras actividades que permitan un avance, y facilitar el manejo de la fuerza laboral, accediendo a que, en el proceso de vinculación de personal, se cumplan con todos los requerimientos, contratando así, personal idóneo para desempeñar cada uno de los cargos y cumpliendo con el plan estratégico de la organización.

Como se pudo distinguir en el desarrollo de este proyecto, la gestión implica una fuerte voluntad de innovar y popularizar herramientas que hagan más eficaz la gestión de talento humano, facilitando la formación y cualificación de los colaboradores, quienes ayudan a construir el liderazgo y, por tanto, aumenta la transparencia en la toma de decisiones. Dentro de la compañía. Todo esto en beneficio de la empresa constructora escala urbana C&C SAS que será más competitiva en el cambiante entorno empresarial.

Con la exposición de este trabajo de grado, se brinda a la empresa constructora escala urbana C&C SAS una serie de alternativas a implementar en el departamento de talento humano, todas y cada una estructuradas con el proceso y subprocesos de la misma.

Bibliografía

Bermudes, K. M. (2021). *google academico*.

[//efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/9323/E-UTB-FAFI-ING.COM-000640.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/9323/E-UTB-FAFI-ING.COM-000640.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bourdreau, M. y. ((1994)). Dirección y administración de recursos humanos. 2.

Colsubsidio. (2020). Agencia de empleo.

<https://www.agenciadeempleocolsubsidio.com/ventajas-de-la-planificacion-estrategica-de-recursos-humanos/>

Diaz, N. C. (2018). *Gestión del talento humano*.

http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_desktop.php?path=Li4vb3Zhcy9hZG1pbmlzdHJhY2lubl9lbXBvZXNhcy9nZXN0aW9uX2Rlbf90YWxlbmRvX2h1bWFuby91bmlkYWRFMS8=#slide_1

Dutta, P. (01 de 02 de 2018). Cuida tu dinero.

<https://www.cuidatudinero.com/13084840/consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos>

Fonaes. (12 de 2016). Manual de organización y funciones.

<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/fonaes/documents/316226/download>

Olvera, K. I. (06 de 2019). *Google*.<https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos.pdf>

p.2, M. y. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos*.

Pablo, U. C. (20 de 07 de 2007). <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf>

Palacios, F. W. (04 de 11 de 2010).

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Palma, H. G. (2011). *La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>

Bermudes, K. M. (2021). *google academico*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/9323/E-UTB-FAFI-ING.COM-000640.pdf?sequence=1&isAllowed=y

BERMUDES, K. M. (2021). *google academico*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/9323/E-UTB-FAFI-ING.COM-000640.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bourdreau, M. y. ((1994)). *Dirección y administración de recursos humanos. 2.*

Colsubsidio. (2020). Obtenido de <https://www.agenciadeempleocolsubsidio.com/ventajas-de-la-planificacion-estrategica-de-recursos-humanos/>

Diaz, N. C. (2018). *Gestión del talento humano*. Obtenido de http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_desktop.php?path=Li4vb3Zhcy9hZG1pbmlzdHJhY2lvb19lbXBvZnZnN0aW9uX2RlbF90YWxlbnRvX2h1bWFuby91bmlkYWRFMS8=#slide_1

Dutta, P. (01 de 02 de 2018). Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13084840/consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos>

Fonaes. (12 de 2016). Obtenido de file:///C:/Users/veronica.charrupi/Downloads/MANUAL_DE_SELECCION_FONAES_PDF.pdf

Fonaes. (12 de 2016). Obtenido de <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/fonaes/documents/316226/download>

Olvera, K. I. (06 de 2019). Obtenido de <https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos.pdf>

p.2, M. y. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos.*

Pablo, U. C. (20 de 07 de 2007). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf>

Pablo, U. C. (20 de 07 de 2007). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf>

Palacios, F. W. (04 de 11 de 2010). Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Palma, H. G. (2011). *La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>

Ley 50 de 1990. (1990). *Artículo 21. Reglamentado por el Decreto 1127 de 1991:*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281#:~:text=ART%C3%8DCULO%2021.&text=En%20las%20empresas%20con%20m%C3%A1s,culturales%20deportivas%20o%20de%20capacitaci%C3%B3n>.

Decreto 1227. (2005). *CAPITULO II, Sistema de estímulos, Artículo 76, (2005):*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

Decreto 231. (2006). *Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, Parágrafo 1°. (2006):*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18922#0>

LEY 1562 (2012). 11 de julio de 2012, *Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional:*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Ley 2043 de 2020. (2020), *por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones, ARTÍCULO 1°:*

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1

Ley 2094 DE 2021. (2021). *Artículo 2. Titularidad de la potestad disciplinaria:*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=165113&73>

Sánchez, S. O. (2014). *Propuesta para la creación del Area de Talento Humano en el fondo de valorización*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/51195448.pdf>

Santos, A. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. *Ecoe Ediciones*.

Semana. (2022). Estos son los problemas más recurrentes de las empresas al reclutar personal.

Publicaciones Semana S.A, 1.

Senado, S. (2022). *Ley 100 de 1993*. Obtenido de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Sura. (2022). *Ley 1010 de 2006*. Obtenido de

https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33

Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia. (diciembre de 2007). *google*. (redaly, Ed.)

Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Manual de funciones

EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS IDENTIFICACION DEL CARGO	
Nombre del cargo:	Gerente general
Departamento:	Gerencia
Número de cargos:	1
Cargo del jefe inmediato:	Directorio
Personas a cargo	
Objetivo del cargo	
Ser el responsable de las operaciones, incluyendo las finanzas – liquidez, estimados financieros, mercadeo y enlace con gobiernos y clientes. Planeación Estratégica. Responsabilidad general por la Calidad y HSE en todas las operaciones de su área de influencia.	
Perfil de cargo	
Estudios:	Profesional en administración de empresas, ingeniero civil.
Experiencia:	Haber ejercido el cargo como gerente 5 años.
Competencias:	Conciencia organizacional, trabajo en equipo y cooperación, orientación de servicio al cliente, orientación a resultados, Adaptación al cambio, liderazgo.
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Representar legalmente a la empresa ante eventos sociales y en la adquisición de nuevos contratos. 2. Administrar y controlar la ejecución presupuestal; así como proponer, modificaciones presupuestales que sean convenientes y necesarios. 3. Brindar soluciones inmediatas y óptimas a los problemas de la empresa. 4. Gestionar los recursos necesarios para la ejecución de los contratos. 5. Gestionar convenios y acuerdos con empresas del sector. 6. Generar las propuestas acordes a los requisitos del sector. 7. Velar por el cumplimiento de las normas y de las disposiciones legales que apliquen para el desarrollo de las actividades económicas de la empresa. 8. Velar por la buena atención al cliente. 9. Participar en la selección de los aspirantes para los diferentes cargos. 10. Aplicar las sanciones disciplinarias pertinentes para el personal que pase por alto, no cumpla o quiebre las normas, los reglamentos y políticas de la empresa. 11. Gestionar ante las entidades de financiamiento la consecución de recursos para inversión y financiamiento de la empresa. 12. Dar trámite oportuno a las solicitudes y peticiones que se requieran para el normal funcionamiento de la empresa. 13. Legalizar y autorizar el pago respectivo de nóminas y de proveedores. 14. Participar en la licitación de nuevos contratos para la empresa. 15. Proveer los recursos necesarios para asegurar el desarrollo del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo. 16. Mantener y mejorar el sistema de gestión, a través de la revisión por la dirección en conjunto con el Coordinador HSEQ y demás personal que se requiera del sistema de gestión. 17. Atender y solucionar las quejas y reclamos presentados por los clientes. 18. Capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la preservación del Bienestar. 19. Participar en las campañas de motivación del personal. 20. Llevar a cabo a intervalos planificados la revisión por la dirección. 	
Requisitos del puesto	
Formación básica:	Profesional universitario
Otra formación complementaria	Inducción al sistema de gestión de la organización., capacitación en peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo y una capacitación
Idioma:	Español.
Entrevistador:	
Entrevistado:	



EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS IDENTIFICACION DEL CARGO	
	
Nombre del cargo:	Subgerente
Departamento:	Gerencia
Número de cargos:	1
Cargo del jefe inmediato:	Gerente
Personas a cargo	
Objetivo del cargo	
Asistir al gerente en la organización, planificación e implementación de la estrategia. Coordinar las operaciones. Asegurarse de que los empleados cumplen los horarios y objetivos de la empresa.	
Perfil de cargo	
Estudios:	Profesional en administración de empresas, ingeniero civil.
Experiencia:	Haber ejercido el cargo como gerente 5 años.
Competencias:	Administración de proyectos, administración de personal, desarrollo de la organización y gestión de cambio, liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, cumplimiento de compromisos y tareas.
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir al gerente en la organización, planificación e implementación de la estrategia empresarial. 2. Coordinar las operaciones y actividades de la empresa. 3. Brindar soluciones inmediatas y óptimas a los problemas de la empresa. 4. Asegurarse de que los empleados cumplen los horarios y objetivos de la empresa. 5. Gestionar convenios y acuerdos con empresas del sector. 6. Generar las propuestas acordes a los requisitos del sector. 7. Velar por el cumplimiento de las normas y de las disposiciones legales que apliquen para el desarrollo de las actividades económicas de la empresa. 8. Hacer un seguimiento del progreso de los objetivos semanales, mensuales, trimestrales y anuales 9. Participar en la selección de los aspirantes para los diferentes cargos. 10. Aplicar las sanciones disciplinarias pertinentes para el personal que pase por alto, no cumpla o quiebre las normas, los reglamentos y políticas de la empresa. 11. Asegurarse de que todos los empleados cumplen las políticas y directrices de la compañía. 12. Dar trámite oportuno a las solicitudes y peticiones que se requieran para el normal funcionamiento de la empresa. 13. Participar en la licitación de nuevos contratos para la empresa. 14. Atender y solucionar las quejas y reclamos presentados por los clientes. 15. Participar en las campañas de motivación del personal. 16. Llevar a cabo a intervalos planificados la revisión por la dirección. 	
Requisitos del puesto	
Formación básica:	Profesional universitario
Otra formación complementaria	Inducción al sistema de gestión de la organización., capacitación en peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo y una capacitación.
Idioma:	Español.
Entrevistador:	
Entrevistado:	

EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS
IDENTIFICACION DEL CARGO



Nombre del cargo:	Secretaria
Departamento:	Administrativo
Número de cargos:	1
Cargo del jefe inmediato:	Gerente general
Personas a cargo	
Objetivo del cargo	
Prestar apoyo en las tareas ejecutivas, administrativas y operacionales para lograr el óptimo funcionamiento y rendimiento de la empresa.	
Perfil de cargo	
Estudios:	Profesional en administración o áreas a fines.
Experiencia:	2 años en cargos administrativos.
Competencias:	Administración de proyectos, administración de personal, desarrollo de la organización y gestión de cambio, liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, cumplimiento de compromisos y tareas.
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir los procedimientos y actividades propias del área de desempeño, siguiendo los lineamientos del Sistema de Gestión. 2. Elaborar documentos. 3. Recibir la información acerca de peticiones, quejas y reclamos de los clientes. 4. Vinculación al sistema de seguridad social y parafiscal. 5. Controlar el archivo físico y magnético de la organización. 6. Desempeñar funciones de oficina y de asistencia administrativa encaminadas a facilitar el desarrollo y ejecución de las actividades del área de desempeño. 7. Atender personal y telefónicamente al público, pasar la información e inquietudes requeridas que correspondan al Gerente. 8. Llevar el archivo de la empresa y suministrar la información del mismo cuando se la requiera. 9. Velar por la adecuada presentación de la oficina, el buen uso y cuidado de los elementos de trabajo a su cargo. 10. Informar al jefe inmediato, en forma oportuna, sobre las inconsistencias o anomalías relacionadas con los asuntos de proyectos. 11. Llevar y actualizar las hojas de vida de los empleados de la empresa, registrar las novedades presentadas, responder por su seguridad e informar sobre el cumplimiento de los contratos. 12. Llevar y mantener actualizados los registros de carácter técnico, administrativo y financiero cuando a ello haya lugar y responder por la exactitud de los mismos. 13. Hacer seguimiento a todos los procesos de compras. 14. Recibir y verificar los productos, servicios comprados y contratados. 15. Orientar a los usuarios y suministrar la información que les sea solicitada, de conformidad con los procedimientos establecidos. 16. Hacer seguimiento, evaluación y reevaluación de los trabajadores. 17. Organizar, controlar y efectuar el seguimiento de la agenda, ingreso y salida de los documentos y correspondencia del despacho del jefe Inmediato. 18. Atender el teléfono y llevar la agenda del jefe de la dependencia debidamente actualizada e informar diariamente al superior inmediato sobre las actividades programadas. 19. Transcribir oficios, informes y otros trabajos de la dependencia solicitados por el superior inmediato. 20. Disponer del soporte documental necesario para comprobar la realización de actividades laborales reportadas, para la evaluación del desempeño. 21. Demás funciones que le sean asignadas por su jefe inmediato. 	
Requisitos del puesto	
Formación básica:	Profesional universitario
Otra formación complementaria	Inducción al sistema de gestión de la organización., capacitación en peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo y una capacitación.
Idioma:	Español.
Entrevistador:	
Entrevistado:	

**EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS
IDENTIFICACION DEL CARGO**



Nombre del cargo:	Arquitecto
Departamento:	Administrativo
Número de cargos:	1
Cargo del jefe inmediato:	Gerente - Coordinador HSEQ, representante legal.
Personas a cargo	
Objetivo del cargo	
Contar con un profesional que esté en capacidad de crear diseños arquitectónicos sostenibles y sustentables que satisfagan los requisitos económicos, estéticos, medioambientales y técnicos.	
Perfil de cargo	
Estudios:	Profesional en arquitectura
Experiencia:	3 años.
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.
Funciones	
1. Realizar estudios preliminares, diseños, modelos, dibujos, especificaciones y documentación técnica, coordinación de documentación.	
Requisitos del puesto	
Formación básica:	Profesional universitario
Otra formación complementaria	Talleres, diplomados, especialización, cursos, actualizaciones.
Idioma:	Español.
Entrevistador:	
Entrevistado:	

**EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS
IDENTIFICACION DEL CARGO**



Nombre del cargo:	Ingeniero especialista en estructuras.
Departamento:	Administrativo.
Número de cargos:	1
Cargo del jefe inmediato:	Gerente - Coordinador HSEQ, representante legal.
Personas a cargo	
Objetivo del cargo	
Supervisar los proyectos de construcción. Se asegurará de que las estructuras sean seguras y fuertes. Como ingeniero estructural, pasará tiempo tanto en la oficina, diseñando y planificando los detalles del proyecto, como en el lugar, donde brindará asesoramiento técnico a los trabajadores de la construcción.	
Perfil de cargo	
Estudios:	Ingeniero civil.
Experiencia:	3 años.
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar y calcular procurando el cumplimiento de todos los códigos y normas exigidas de construcción. Asimismo, su responsabilidad radica en que las estructuras sean seguras y funcionales. Teniendo en cuenta materiales y elementos estructurales del diseño" 2. Elaborar un informe según criterios de la NORMA COLOMBIANA DE SISMORESISTENCIA (NSR-10) 	
Requisitos del puesto	
Formación básica:	Profesional universitario.
Otra formación complementaria	Talleres, diplomados, especialización, cursos, actualizaciones.
Idioma:	Español.
Entrevistador:	
Entrevistado:	

**EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS
IDENTIFICACION DEL CARGO**



Nombre del cargo:	Ingeniero especialista en geotecnia.
Departamento:	Administrativo.
Número de cargos:	1
Cargo del jefe inmediato:	Gerente - Coordinador HSEQ, representante legal.
Personas a cargo	
Objetivo del cargo	
Elaborar los productos de su especialidad (planos, conceptos, informes, diseños) dentro del desarrollo de los proyectos de consultoría de ingeniería civil con el objetivo de complementar el desarrollo de los mismos de manera oportuna y en el momento que se requiera.	
Perfil de cargo	
Estudios:	Ingeniero civil, geólogo.
Experiencia:	3 años.
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Investigar, estudiar y determinar las propiedades de los suelos, rocas y materiales involucrados en soluciones geotécnicas, así mismo como diseñar, especificar, analizar, inspeccionar, evaluar y auscultar las obras civiles donde los principios geotécnicos están presentes. Evaluar la capacidad de soporte del suelo ante el sometimiento de cargas de obras civiles que serán cimentadas y, diseñar y recomendar la técnica de mejoramiento. 2. Elaborar un informe según criterios de la NORMA COLOMBIANA DE SISMORESISTENCIA (NSR-10) 	
Requisitos del puesto	
Formación básica:	Profesional universitario.
Otra formación complementaria	Talleres, diplomados, especialización, cursos, actualizaciones
Idioma:	Español.
Entrevistador:	
Entrevistado:	

EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS	
IDENTIFICACION DEL CARGO	
Nombre del cargo:	Ingeniero civil residente de obra.
Departamento:	Administrativo.
Número de cargos:	1
Cargo del jefe inmediato:	Gerente - Coordinador HSEQ, representante legal.
Personas a cargo	
Objetivo del cargo	
Disponer y controlar las actividades que permitan un adecuado avance físico de la obra, optimizando el uso de los recursos de equipo mecánico, materiales y mano de obra. Controlar el buen estado de operatividad y el uso del equipo mecánico asignado, así como el aprovisionamiento oportuno de los insumos necesarios.	
Perfil de cargo	
Estudios:	Ingeniero civil.
Experiencia:	3 años.
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirigir por parte del Contratista, la ejecución, conforme a los planos y especificaciones técnicas establecidas en el proyecto. 2. Velar por el mejor aprovechamiento de los equipos, herramientas, recursos humanos adecuados y necesarios dentro de la obra. 3. Responsable de llevar a cabo el proyecto encomendado con la calidad, tiempo y costo considerado. 4. Cumplir con las Normas de Seguridad e Higiene Industrial y de acuerdo a las condiciones establecidas en el contrato suscrito por el Contratista. 5. Planificar, coordinar al personal directo de la obra y en su caso a los diferentes contratistas que intervienen en la obra, como pueden ser: contratistas Eléctricos, de Acabados, etc. 6. Hacer los requerimientos de material oportunos y elabora reportes de avances de obra, ejecución de la obra y de las actividades de control, tales como calidad, organización del personal, actas, mediciones, valuaciones y demás actos administrativos similares. 7. Responsable de llevar el libro de obra conjuntamente con el Ingeniero Inspector. 	
Requisitos del puesto	
Formación básica:	Profesional universitario.
Otra formación complementaria	Talleres, diplomados, especialización, cursos, actualizaciones
Idioma:	Español.
Entrevistador:	
Entrevistado:	



**EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS
IDENTIFICACION DEL CARGO**



Nombre del cargo:	Laboratorista.
Departamento:	Producción.
Número de cargos:	1
Cargo del jefe inmediato:	Gerente - Coordinador HSEQ, representante legal.
Personas a cargo	
Objetivo del cargo	
Administra las actividades del laboratorio, según programa de trabajo, organizando las tareas, la mantención de materiales y equipos y velando por el buen desarrollo de las actividades.	
Perfil de cargo	
Estudios:	Ingeniero civil.
Experiencia:	3 años.
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar los equipos y llevar su mantenimiento. 2. Tomar y analizar muestras. 3. Realizar ensayos de clasificación y caracterización del material. 4. Registrar y examinar los resultados de los ensayos. 5. Comunicar los resultados al responsable, de palabra o por escrito. 6. Identificar los peligros en el laboratorio y evaluar los riesgos. 7. Preparar materiales de apoyo a la docencia. 	
Requisitos del puesto	
Formación básica:	Profesional universitario.
Otra formación complementaria	Talleres, diplomados, especialización, cursos, actualizaciones
Idioma:	Español.
Entrevistador:	
Entrevistado:	

**EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS
IDENTIFICACION DEL CARGO**



Nombre del cargo:	Profesional en salud y seguridad en el trabajo
Departamento:	Recursos Humanos.
Número de cargos:	1
Cargo del jefe inmediato:	Gerente, representante legal.
Personas a cargo	
Objetivo del cargo	
Diseñar, implementar, administrar, coordinar y ejecutar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la empresa.	
Perfil de cargo	
Estudios:	Profesional en salud y seguridad en el trabajo
Experiencia:	3 años.
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios y sea extensivo a todos los niveles de la organización. 2. Elaborar y ejecutar los Programas de Vigilancia Epidemiológica, de acuerdo con los riesgos de la empresa. 3. Reportar a la alta dirección las situaciones que puedan afectar la Seguridad y Salud de los trabajadores Contratistas y visitantes. 4. Solicitar a la dirección, la realización de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro para los trabajadores. 5. Mantener actualizados los procedimientos de trabajo seguro y de aquellas actividades que generen riesgos prioritarios para la empresa sean estas rutinarias o no rutinarias. 6. Realizar inspecciones programadas y no programadas a las instalaciones, maquinaria y equipo 7. Atender las visitas de la ARL y de las entidades de vigilancia que visiten la empresa para la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 8. Orientar capacitaciones al personal relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo. 9. Ejecutar y dar seguimiento a los planes de acción derivados de investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 10. Realizar el seguimiento y ejecución a los planes de acción derivados de las acciones correctivas, preventivas y de mejora, que se originen de las diferentes actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 11. Solicitar la documentación a los contratistas que realicen actividades en la empresa y verificar la información recibida. 12. Diseñar, implementar y ejecutar, los programas que sean necesarios para la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo. 13. Administrar y entregar los Elementos de Protección Personal y realizar el correspondiente registro. 	
Requisitos del puesto	
Formación básica:	Profesional universitario.
Otra formación complementaria	Talleres, diplomados, especialización, cursos, actualizaciones
Idioma:	Español.
Entrevistador:	
Entrevistado:	

EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS IDENTIFICACION DEL CARGO		
Nombre del cargo:	Operador de equipos de perforación.	
Departamento:	Producción.	
Número de cargos:	1	
Cargo del jefe inmediato:	Gerente, Coordinador HSEQ, representante legal.	
Personas a cargo		
Objetivo del cargo		
Desempeñarse como operador de equipo de Perforación o equipos similares, realizando las funciones de perforación con equipos en taludes para drenes, anclajes y pernos, colaborar en la prevención de riesgos, entre otras actividades.		
Perfil de cargo		
Estudios:	Formación especializada en el sector.	
Experiencia:	3 años.	
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.	
Funciones		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar el proceso de operación de los equipos de perforación bajo los lineamientos técnicos, mecánicos y administrativos, con el objetivo de garantizar la calidad y el rendimiento de los trabajos de campo. 2. Apoyar a la coordinación de obras organizando el transporte del personal y los equipos de perforación cuando así sea solicitado. 3. Desplazarse a los puntos de trabajo y/o perforación asignados por la empresa. 4. Apoyar a la coordinación de obras en la localización, preparación del terreno, gestión y/o compra de materiales o recursos necesarios para el inicio de la operación. 5. Llevar un control de las actividades desarrolladas diligenciado los formatos definidos dentro del sistema de gestión de calidad para su cargo (registros de perforación, listado de chequeo de mantenimiento, horas extras, envío de muestras). 6. Presentar el registro de perforación y registro fotográfico a la Gerencia Operativa con el fin de evidenciar el desarrollo y culminación de las actividades programadas. 7. Participar de las actividades de capacitación y bienestar programadas por la empresa. 8. Administrar los recursos económicos asignados y responder por su legalización bajo las condiciones definidas por la compañía. 9. Capacitar y entrenar al personal a su cargo velando por el adecuado desempeño en sus cargos. 		
Requisitos del puesto		
Formación básica:	Profesional universitario.	
Otra formación complementaria	Talleres, diplomados, especialización, cursos, actualizaciones	
Idioma:	Español.	
Entrevistador:		
Entrevistado:		

EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS IDENTIFICACION DEL CARGO		
Nombre del cargo:	Auxiliar de equipos de perforación	
Departamento:	Producción.	
Número de cargos:	1	
Cargo del jefe inmediato:	Gerente, Coordinador HSEQ, representante legal.	
Personas a cargo		
Objetivo del cargo		
Controlar la operación del equipo de perforación y equipo auxiliar, operar equipo mecánico o electrónico, herramientas o instrumentos utilizados en la perforación, operación y mantenimiento.		
Perfil de cargo		
Estudios:	Formación especializada en el sector.	
Experiencia:	3 años.	
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.	
Funciones		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Condicionar el lugar al que va a llegar la máquina. 2. Recoger y trasladar combustible y/o materiales requeridos para los trabajos de campo. 3. Enroscar y desenroscar la tubería cuando se está operando el equipo. 4. Apoyar a la coordinación de obras en la localización, preparación del terreno, gestión y/o compra de materiales o recursos necesarios para el inicio de la operación. 5. Servir de apoyo en el trasteo de los equipos, cargando y descargando el camión y/o cualquier tipo de vehículo. 6. Apoyar en el empaque de muestras. 		
Requisitos del puesto		
Formación básica:	Profesional universitario.	
Otra formación complementaria	Talleres, diplomados, especialización, cursos, actualizaciones	
Idioma:	Español.	
Entrevistador:		
Entrevistado:		

**EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS
IDENTIFICACION DEL CARGO**



Nombre del cargo:	Conductor
Departamento:	Producción.
Número de cargos:	1
Cargo del jefe inmediato:	Gerente, Coordinador HSEQ, representante legal.
Personas a cargo	
Objetivo del cargo	
Conducir el vehículo de transporte especializado, de forma ágil, oportuna y eficiente, observando las rutas, traslados y horarios establecidos.	
Perfil de cargo	
Estudios:	Bachiller
Experiencia:	3 años.
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.
Funciones	
1. Conducir y velar por el buen funcionamiento del vehículo asignado, mantener el vehículo en buen estado de presentación y responder por el equipo y accesorios asignados al vehículo, Cumplir estrictamente las normas sobre seguridad, prevención de accidentes y demás disposiciones vigentes.	
Requisitos del puesto	
Formación básica:	Bachiller.
Otra formación complementaria	Curso de conducción.
Idioma:	Español.
Entrevistador:	
Entrevistado:	

EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS IDENTIFICACION DEL CARGO		
Nombre del cargo:	Maestros de construcción	
Departamento:	Producción.	
Número de cargos:	1	
Cargo del jefe inmediato:	Gerente, representante legal.	
Personas a cargo		
Objetivo del cargo		
Hacer las requisiciones de materiales e insumos. Instruir a los trabajadores en sus obligaciones de trabajo, normas de seguridad y políticas de la empresa. Verificar construcción de preliminares de obra según planos y especificaciones técnicas.		
Perfil de cargo		
Estudios:	Técnico en construcción.	
Experiencia:	3 años.	
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.	
Funciones		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar la obra de acuerdo con las especificaciones técnicas, tiempos y calidad acordada con la constructora. 2. La supervisión y capacitación de las personas que tiene bajo su cargo y que a futuro serán sus sucesores. 3. Planificación y organización del proceso y mecánica de los trabajos de obra. 4. Organización de los espacios de trabajo, maniobra, almacenamiento, carga/descarga, de los talleres y accesos a la obra. 5. Control y seguimiento de la ejecución de obra 6. Interpretación de planos. 7. Replanteos de las unidades de obra. 8. Control y organización de los grupos de trabajo y asignación de tareas a los operarios. 9. Propuesta de procedimientos, materiales y técnicas. Asesoramiento a los operarios. 10. Coordinación de los trabajos con diferentes industriales y subcontratados. 11. Recepción y organización de materiales, zonas de reunión, talleres, etc. 12. Cálculo de materiales y medición de la obra ejecutada. 13. Control del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales. 14. Control de los medios y la maquinaria de obra. 15. Supervisión y verificación de los procesos y resultados de los trabajos. 		
Requisitos del puesto		
Formación básica:	Bachiller.	
Otra formación complementaria	Talleres, diplomados, especialización, cursos, actualizaciones.	
Idioma:	Español.	
Entrevistador:		
Entrevistado:		

EMPRESA CONSTRUCTORA ESCALA URBANA C&C SAS IDENTIFICACION DEL CARGO		
Nombre del cargo:	Oficiales y obreros de construcción	
Departamento:	Producción.	
Número de cargos:	1	
Cargo del jefe inmediato:	Gerente, representante legal, maestro de obra.	
Personas a cargo		
Objetivo del cargo		
Participar en las tareas relacionadas con la ejecución de los diferentes proyectos utilizando los procedimientos, herramientas, materiales, para apoyar las operaciones de la empresa.		
Perfil de cargo		
Estudios:	Técnico en construcción.	
Experiencia:	3 años.	
Competencias:	Manejo de personal, buen trato, cumplimiento, entendimiento de los procedimientos de instalaciones y mantenimiento de los equipos.	
Funciones		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar el terreno (limpieza y desempalme). 2. Interpretar los planos y croquis arquitectónicos. 3. Realizar el trazo y la nivelación del terreno. 4. Realizar el trazo de los elementos a construir 5. Realizar la nivelación horizontal y vertical de los elementos a construir. 6. Armar con acero de refuerzo los elementos estructurales y divisorios, verticales y horizontales del proyecto. 7. Cimbrar con moldes los elementos estructurales y divisorios, verticales y horizontales del proyecto. 8. Colar con concreto premezclado los elementos estructurales y divisorios, verticales y horizontales del proyecto. 9. Realizar las preparaciones para bajadas de instalación eléctrica, hidráulica y sanitaria. 10. Dar acabado a elementos verticales y horizontales de concreto y material pétreo (repellar, saltear, aplanado). 11. Limpiar el área de trabajo al término de cada jornada y al terminar la obra. 12. Hacer cubicaciones básicas de materiales para los elementos de construcción realizados. 13. Dar mantenimiento a las herramientas para su conservación. 14. Solicitar material a utilizar para llevar a cabo los trabajos y equipo en tiempo y forma. 15. Conciliar con el cliente el seguimiento de los trabajos hasta su terminación. 		
Requisitos del puesto		
Formación básica:	Bachiller.	
Otra formación complementaria	Talleres, diplomados, especialización, cursos, actualizaciones.	
Idioma:	Español.	
Entrevistador:		
Entrevistado:		

Fuente. Autoría propia

Apéndice B

Procedimiento de selección de personal

Introducción

El Talento Humano es uno de los pilares más esenciales con los que cuenta la constructora Escala Urbana S.A.S, porque sus capacidades, competencias y habilidades para desempeñar su labor son los que determinan la eficiencia de la organización, por ende, es sumamente importante realizar un proceso integro, responsable y transparente del reclutamiento y selección de personal, garantizando cumplan con el perfil pertinente conforme a la necesidad operativa potencializando la eficacia de la organización.

Alcance y Vigencia

El presente manual se aplicará para todos los proyectos de la constructora Escala S.A.S, con excepción del presidente y directivo ejecutivo independientemente a la modalidad de vinculación, sea esta por (Contrato o nombramiento en la parte privada no) y regirá a partir del momento que presidencia lo determine.

Objetivos del Manual de selección de Personal

- Contar con un procedimiento técnico que sirva como guía a la constructora en el momento la selección de personal según las necesidades de las diferentes áreas.
- Sentar las herramientas necesarias que permitan llevar a cabo de manera responsable y objetiva el proceso de reclutamiento y selección de la Constructora Escala Urbana S.A.S.
- Dejar por sentado los estándares de medición que utilizara la Constructora, por medio de herramientas óptimas. MEJORAR REDACCION

- Entrevistas, Pruebas psicológicas y técnicos según necesidad, comprobación de referencias, etc.
- Estructurar y sistematizar el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Política General de Selección

Primar la elección de personas idóneas y con el mejor perfil para posicionarse en el cargo, validando de la mano su capacidad para trabajar en equipo, adaptarse rápidamente a los cambios y la afinidad sus principios con la filosofía organizacional.

Políticas organizacionales:

1. Cuando exista una vacante se debe evaluar la posibilidad de una promoción interna, sino es posible por no cumplir con el perfil, como segunda medida se deberá realizar una búsqueda externa.
2. Se dará prioridad al personal actual, siempre y cuando este cumpla con el perfil.
3. No debe existir ningún tipo de discriminación, especialmente garantizando la equidad de género.
4. El área responsable del proceso de selección quedará a cargo de la oficina de persona o más adelante Desarrollo organizacional, si llegara a estructurarse. Sin embargo, deberán ser aprobadas presidencia general.

Políticas Específicas:

1. El proceso de reclutamiento y selección de personal iniciaría de acuerdo con las siguientes consideraciones:
 - Nuevos proyectos que adquiera la constructora y requiera mano de obra.

- Renuncia o despido del empleado.
 - Abandono de labores por parte del empleado.
 - Promoción interna.
 - Fallecimiento del colaborador.
 - Vacante existente.
- Traslado del empleado.
2. La descripción y el perfil del cargo siempre deberán permanecer actualizadas para facilitar la búsqueda del personal.
 3. Los requerimientos de personal deberán ser tramitados por medio del director ejecutivo.
- (Fonaes, 2016).

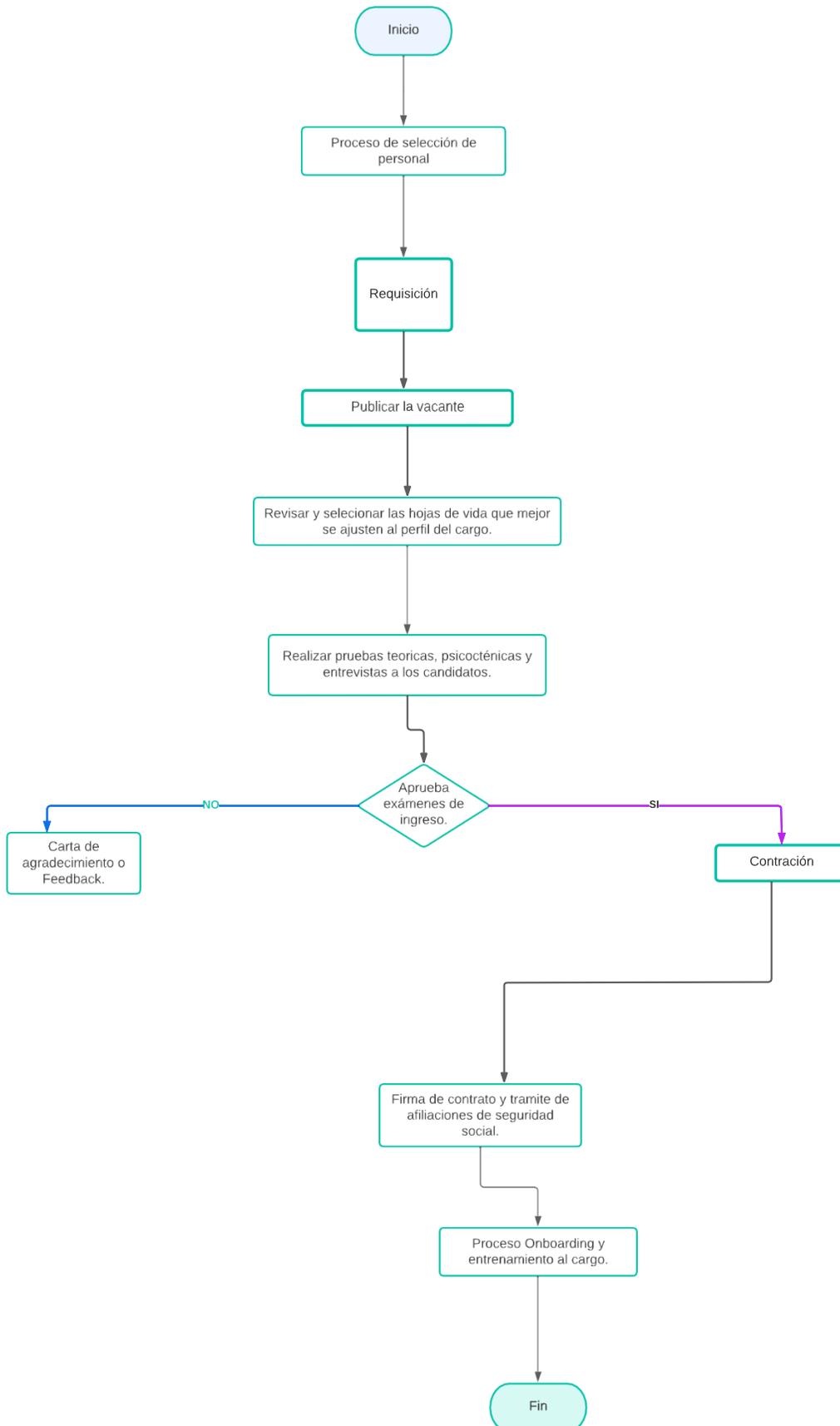
Descripción				
N.	Actividad	Descripción	Participantes	Registro/ Documento
1	Determinar necesidad de personal	a. Determinar la necesidad de personal para alguno de los siguientes casos: b. Vacante de cargo. c. Reemplazo por licencias y vacaciones d. Creación de un nuevo cargo. e. Actividades temporales. f. Decidir el inicio del proceso de selección.	Líder de talento humano	Manual de Funciones y Perfiles de Cargo Procedimiento de Selección de personal
2	Reclutar	a. Revisar el archivo de hojas de vida de la entidad y preseleccionar los posibles aspirantes. b. Cuando lo anterior sea ineficaz, convocar a los interesados a través de las bolsas de empleo (web), o solicitar referenciación al personal vinculado con la entidad.	Líder de talento humano	Selección de personal y contratación

Descripción				
N.	Actividad	Descripción	Participantes	Registro/ Documento
2.1	Recibir solicitudes de empleo	<ul style="list-style-type: none"> a. Contactar a los posibles aspirantes al cargo: - Brindar información sobre el cargo requerido: actividades a desarrollar, lugar, horario, salario, tipo y duración del contrato de trabajo y demás que se consideren. - Recibir soportes de hojas de vida. - Informar sobre el proceso y tiempo estimado. 	Líder de talento humano	N/A
3	Evaluar hojas de vida	<ul style="list-style-type: none"> a. Verificar la información personal con los datos de contacto. b. Confrontar el perfil del aspirante con el perfil requerido para el cargo, según lo establecido en el manual de funciones y perfiles de cargo c. Determinar el/los interesados/s que califica/n como Aspirantes. 	Líder de talento humano	Selección de personal Manual de funciones y perfiles de cargo
4	Realizar entrevista de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> a. Determinar las habilidades esperadas, de acuerdo al manual de funciones y perfiles del cargo, para el cargo a proveer; b. Definir la dinámica de la entrevista (espacio, lugar, responsable), así como el instrumento pertinente; c. Convocar a los aspirantes seleccionados en el paso anterior; d. Tomar autorización general para el tratamiento de datos personales de aspirantes en proceso de selección y autorización para verificación de hoja de vida y visita domiciliaria. e. Realizar la entrevista, abordando temas como: Intereses profesionales y laborales. Conocimiento del sector, funciones y habilidades. Experiencia laboral. Capacidad de adaptación y de trabajo en equipo. Retroalimentar la perspectiva sobre las condiciones laborales. Consolidar los resultados en el registro del proceso de selección. f. Determinar los aspirantes que continúan en el proceso. 	Líder de talento humano Entrevistador Designado Aspirantes al cargo	Selección de personal y contratación Autorización general para el tratamiento de datos personales de aspirantes en proceso de Selección. autorización para verificación de hoja de vida y visita Domiciliaria.

Descripción				
N.	Actividad	Descripción	Participantes	Registro/ Documento
5	Aplicar prueba de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> a. Convocar a los aspirantes para aplicación de la prueba de conocimientos correspondiente. b. Retroalimentar a los evaluados sobre el tiempo estimado para la realización de la prueba, la suspensión del uso de celular durante el desarrollo de la misma y demás aspectos que se consideren. c. Aplicar la prueba. d. Procesar la información, calificar la evaluación y consolidar los resultados en el registro del proceso de selección. e. Determinar el o los aspirantes que continúan en el proceso. 	<p>Líder de talento humano</p> <p>Aspirante</p>	Prueba de conocimiento
6	Confrontar los datos de la hoja de vida	<p>Para los aspirantes que continúen en el proceso, realizar la validación de la idoneidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Referencias laborales ✓ Referencias personales ✓ Antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios. ✓ Listas vinculantes para LAFT <p>b. Registrar en el consolidado del proceso</p>	Líder de talento humano	Selección de personal
7	Aplicar evaluación de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> a. Contratar el servicio de un profesional en psicología. b. Remitir al psicólogo el formato de Informe de Valoración de Competencias con las habilidades, según lo descrito en el Manual de Funciones y Perfiles del Cargo, c. Coordinar fecha y hora con el profesional contratado para la realización de las pruebas psicotécnicas d. Convocar a los aspirantes que aprobaron el paso anterior. e. Aplicar las pruebas psicotécnicas f. Recibir el informe f. Consolidar los resultados en el registro del Consolidado del Proceso de Selección. <p>Determinar los aspirantes que continúan en el proceso.</p>	<p>Psicólogo</p> <p>Aspirantes</p>	<p>Selección de personal</p> <p>Manual de funciones y perfiles del cargo</p> <p>Informe pruebas psicotécnicas</p>

Descripción				
N.	Actividad	Descripción	Participantes	Registro/ Documento
8	Visita domiciliaria	<ul style="list-style-type: none"> a. Realizar la visita domiciliaria, por parte del profesional en psicología b. Remisión del informe respectivo c. Registrar los resultados en el Consolidado del Proceso de Selección 	Psicólogo Aspirante al cargo	Informe de visita domiciliaria
9	Realizar examen pre - ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> a. Seleccionar el proveedor (médico especialista en medicina laboral) y contratar (ver procedimiento de compras); b. Identificar el/los aspirante (s) con mejor/es resultado/s c. Coordinar la cita médica correspondiente d. Notificar al o los pre - seleccionados; e. Recibir los resultados; f. Cuando se certifica que No existe capacidad médica para el cargo, se notifica y termina aquí el procedimiento, en caso contrario continuar el Procedimiento. 	Líder de talento humano Proveedor Seleccionado	Certificado médico laboral Selección de personal y contratación
10	Decidir seleccionados	<ul style="list-style-type: none"> a. Identificar el aspirante con mejor resultado y capacidad médica para el desarrollo del cargo 	Líder de talento humano	Consolidado del proceso de selección
11	Seleccionar	<ul style="list-style-type: none"> a. Informar al aspirante la decisión. b. Retroalimentar la adecuación a las condiciones laborales. c. Recibir la decisión del aspirante seleccionado. 	Líder de talento humano	N/A
12	Proceso terminado	N/A	N/A	N/A

Flujograma Proceso de Selección de personal



Definiciones

- **Prueba psicotécnica:** prueba que sirve para determinar las aptitudes de un aspirante a un cargo en relación con lo requerido por el mismo, mediante la medición de conductas, habilidades y capacidades asociadas al ser humano.
- **Contrato laboral:** formalizar la vinculación laboral, como colaborador de la empresa.
- **Cambio de contrato:** contratación a un colaborador vinculado a la planta que es asignado a un cargo diferente al actual.