PROPUESTA DE UN DISEÑO DOCUMENTAL PARA EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN G Y R CONSTRUCCIONES S.A.S

Jhonathan Stiveen Gonzalez Ríos, Leidy Katherine Reina Martínez, Cristian Camilo Ríos Sánchez y Diana Marlen Vásquez Pérez

Administración de Empresas, Fundación Universitaria Compensar

Franz Esteban Rodríguez Franky

18 de septiembre de 2023

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Tabla de contenido

Dedicatoria 8
Resumen 10
Abstract 12
Introducción 13
Justificación 15
Planteamiento Del Problema 16
Objetivos 18
Objetivo General 18
Objetivos Específicos 18
Marcos 19
Marco Referencial 19
Norma ISO 45001 SYSO 30
Marco Legal 31
Constitución Política de Colombia 32
Código Sustantivo del Trabajo 34
Método 41
Etapa I. Diagnóstico Organizacional: Encuesta de Contratación 41
Etapa II: Análisis de la organización. 44
Etapa III Estandarización de Perfiles y Procedimientos de Contratación 47
Resultados 48
Etapa I. Diagnóstico Organizacional: Encuesta de Contratación 48
Etapa 2 Análisis de la organización. 68
Etapa 3: Manual de Procesos 74
Objetivo 74
Alcance 75
Descripción de Procesos 75
Perfil de Cargo 75
Áreas de la compañía 76
Perfil De Cargo Gerente 76
Perfil de Cargo Director Administrativo 79
Perfil de Cargo director de Obra 81

Perfil de Cargo Inspector SST 85
Perfil de Cargo Conductor Volqueta 89
Perfil de Cargo Operario de Maquinaria 94
Perfil de Cargo Topógrafo 99
Perfil de cargo Oficial de Obra 103
Perfil de Cargo Ayudante de Obra 107
Políticas 112
Reclutamiento y Selección de personal 113
Exámenes Médicos 117
Vinculación Laboral. 120
Inducción 123
Entrega de Dotación 126
Desvinculación 129
Test Mult 131
Instrucciones 131
Test Valentí 137
Assessment 142
Prueba de Assessment 145
Anexos 146
Documentos Asociados 146
Documentos para Contratación 147
Propuesta Económica 148
Salario 149
Prestaciones Sociales 149
Seguridad Social 150
Conclusión 152
Bibliografía 155

Tabla de ilustración

Ilustración 1. Ubicación GYR Construcciones S.A.S 14

Ilustración 2. Resultado pregunta 1. 49

Ilustración 3. Resultado pregunta 2 51

Ilustración 4. Resultado pregunta 3 52

Ilustración 5. Resultado Pregunta 4 53

Ilustración 6. Resultado pregunta 5 54

Ilustración 7. Respuesta pregunta 6 55

Ilustración 8. Respuesta pregunta 7 57

Ilustración 9. Respuesta pregunta 8 58

Ilustración 10. Respuesta pregunta 9 59

Ilustración 11. Respuesta pregunta 10 60

Ilustración 12. Respuesta pregunta 11 62

Ilustración 13. Respuesta pregunta 12 63

Ilustración 14. Respuesta pregunta 13 65

Ilustración 15. Respuesta pregunta 14 66

Ilustración 16. Reclutamiento y Selección de personal 116

Ilustración 17. Exámenes médicos 119

Ilustración 18 Vinculación Laboral. 122

Ilustración 19. Inducción 125

Ilustración 20. Entrega de Dotación. 128

Ilustración 21. Desvinculación 130

Ilustración 22. Salario 149

Ilustración 23. Prestaciones Sociales 149

Ilustración 24. Seguridad Social 150

Ilustración 25. Resumen Nomina 151

Tablas

Tabla 1. Encuesta de desafíos y prácticas de contratación. 43

Tabla 2. Diagnóstico para variables administrativas. 44

Tabla 3. Variables para evaluar Matriz DOFA 45

Tabla 4. Diagnóstico para variables administrativas 67

Tabla 5. Matriz DOFA procesos de contratación: 69

Tabla 6. Variables para evaluar Matriz DOFA 71

Tabla 7. Áreas de la compañía 76

Tabla 8. Perfil de gerente 76

Tabla 9. Perfil de cargo director Administrativo 79

Tabla 10. Perfil de cargo director de Obra 81

Tabla 11. Cargo de Inspector SST 85

Tabla 12. Perfil de Cargo Conductor Volqueta 89

Tabla 13. Perfil de cargo Operario de Maquinaria 94

Tabla 14. Perfil de cargo Topógrafo 99

Tabla 15. Perfil de cargo Oficial de Obra 103

Tabla 16. Perfil de cargo Ayudante de Obra 107

Tabla 17. Reclutamiento y selección de personal 113

Tabla 18. Exámenes Médicos 117

Tabla 19. Vinculación Laboral. 120

Tabla 20. Inducción 123

Tabla 21. Entrega de Dotación 126

Tabla 22. Desvinculación 129

Tabla 23. Test Mini Mult 132

Tabla 24. Cuestionario Valentí 139

Tabla 25. Prueba de Assessment 145

Tabla 26. Documentos para Contratación 147

Dedicatoria

Con cariño y gratitud, deseo dedicar este proyecto a Dios, quien nos otorga todas las oportunidades de vida. Agradezco a mis padres por su inquebrantable apoyo, a mi abuelito por su amor y sabios consejos, y a mis queridos sobrinos Juanjo, Gaby, Salo, David y Santi, cuyo cariño ha sido un faro en mi camino. Por último, pero no menos importante, quiero dedicar este logro a mi amado esposo, cuyo apoyo, confianza y amor incondicional han sido la brújula que me ha llevado a este punto de crecimiento personal y profesional en mi vida. Diana M. Vásquez Pérez

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme permitido culminar un proyecto más. Todo mi respeto y admiración a mi madre, quien me brindó su incondicional apoyo a lo largo de mi carrera y ha sido testigo de mi crecimiento como profesional. A mi hijo Juan Sebastián, mi motor en este largo proceso, la razón por la que empecé y quien me dio la fuerza para continuar cuando dudé en si iba por buen camino. Finalmente, a mis hermanos, quienes me recordaron lo que realmente vale la pena en la vida y con quienes he luchado desde muy pequeño. Cristian Camilo Ríos S.

Agradezco a Dios por permitirme llegar a este punto importante en vida. Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a dos personas especiales que han sido mi mayor apoyo y fuente de inspiración a lo largo de este emocionante viaje; a mi mamá gracias por tus quebrantables palabras de aliento y amor profundo que me han sostenido en los momentos más desafiantes, por su sabiduría y paciencia infinita que han sido una guía constante y a mi hermana por su apoyo y su capacidad para siempre encontrar la alegría en los momentos más difíciles que me han inspirado a superar obstáculos que nunca habría imaginado. Tu confianza en mí y tu apoyo

emocional han sido un regalo invaluable; eres mi amiga, confidente y compañera de aventuras, y no podría haber pedido una mejor hermana. Jhonathan S. González Ríos

Dedico este proyecto a Dios y las personas que me han dado el apoyo para culminar este proceso académico, las palabras de ánimo y el amor incondicional ha sido motivacional para el cumplimiento de esta meta.

A mi hermano José Jhorney quien siempre ha creído en mis capacidades, gracias por la confianza que ha depositado en mí. A mis compañeros de este proyecto Diana, Cristian y Jhonathan que más que compañeros nos hemos convertido en amigos en este trayecto; a mis profesores que durante la carrera me direccionaron a la perfección de cada materia. Y a todos los que de una u otra forma han formado parte de este viaje académico, su presencia ha sido un pilar fundamental en mi desarrollo profesional.

Este proyecto es un testimonio de gratitud hacia todos ustedes. Sin su apoyo, no habría sido posible. Gracias por formar parte de mi proyecto. Leidy Katherine Reina Martínez.

Resumen

La investigación que se presenta tiene su origen en la necesidad de evaluar y optimizar la gestión del talento humano en GYR Construcciones SAS, una compañía del sector de la construcción. El proyecto se inserta en un marco académico, permitiendo a los estudiantes aplicar sus conocimientos teóricos a un escenario práctico y real, demostrando su capacidad para diagnosticar y resolver problemas concretos en el ámbito organización. Este ejercicio académico pretende reforzar habilidades investigativas fundamentales, fomentando el pensamiento crítico y la capacidad analítica de los estudiantes, lo que repercute positivamente en su formación y trayectoria profesional futura.

El alcance de la investigación es social, pues busca impactar positivamente en la gestión de recursos humanos de la organización, lo que mejoraría las condiciones laborales y la eficiencia en la gestión del talento humano, beneficiando a la organización y a los colaboradores. El efecto esperado es extender estos beneficios a un contexto más amplio, sirviendo de modelo para otras organizaciones en la industria.

Desde una perspectiva organización, la investigación se centra en identificar áreas de mejora en la gestión del talento humano de GYR Construcciones SAS, lo que podría resultar en una optimización de procesos, retención de talento y un incremento en la productividad. Estos cambios podrían a su vez elevar los estándares de excelencia de la organización, aumentando su competitividad en el mercado de la construcción y atrayendo a personal cualificado.

El problema central identificado en la organización es la falta de una estructura documental adecuada en el proceso de contratación, lo que genera descentralización, falta de estandarización,

retrasos y dificultades en la toma de decisiones. Este escenario complica la adquisición y retención de personal calificado y alinea inadecuadamente la contratación con los objetivos estratégicos de la organización. Los desafíos específicos incluyen la falta de uniformidad en los procedimientos, la pérdida de tiempo, dificultades en el seguimiento de los procesos, falta de coordinación y comunicación interna, y variabilidad en los criterios de selección.

Para abordar estos problemas, el proyecto propone la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo una propuesta documental puede mejorar el proceso de contratación del talento humano en GYR Construcciones SAS?

El objetivo general del proyecto es proponer un diseño documental que mejore la vinculación y el proceso de selección y contratación de personal en la organización. Los objetivos específicos incluyen diagnosticar el proceso actual de contratación, identificando fortalezas y debilidades; analizar la información para establecer variables administrativas para la propuesta documental; y diseñar dicha propuesta para optimizar el proceso de vinculación del talento humano en la organización.

La propuesta de investigación se perfila como una contribución significativa al fortalecimiento de GYR Construcciones SAS en el competitivo mercado de la construcción y se erige como un modelo potencial para mejorar las prácticas de gestión del talento humano en el sector.

Abstract

The company GYR Construcciones S.A.S is a simplified joint stock company, established on January 26, 2010, the main activity is urban planning under construction. Currently, the company has a shortcoming in the area of human talent when it comes to hiring collaborators and documenting processes. The need to analyze this problem and generate improvement action has been identified.

The general objective is to propose a documented design that allows optimizing the hiring processes of collaborators for the company GYR Construcciones S.A.S. Likewise, the company seeks to know the opinion of its collaborators, in order to implement the processes correctly and truthfully.

Introducción

El área de talento humano es un mecanismo crítico para la sostenibilidad en la industria de las organizaciones debido a su constante evolución, la capacidad de desarrollar estrategias que determinen los procesos del área para la competitividad y la adaptación al cambio. La estructura de talento humano de una organización define cómo se recluta, se forma, se motiva y se gestiona a su personal, lo que influye directamente en su capacidad para alcanzar sus objetivos estratégicos.

En esta era de rápida transformación digital, diversidad generacional en la fuerza laboral y creciente conciencia de la importancia de la cultura organización, la gestión del talento humano se ha vuelto más desafiante y al mismo tiempo más estratégica que nunca. Por lo anterior el proceso de contratación es fundamental en una organización ya que brinda herramientas de durabilidad y productividad en el talento humano garantizando un enfoque en el cumplimiento de los objetivos de la compañía.

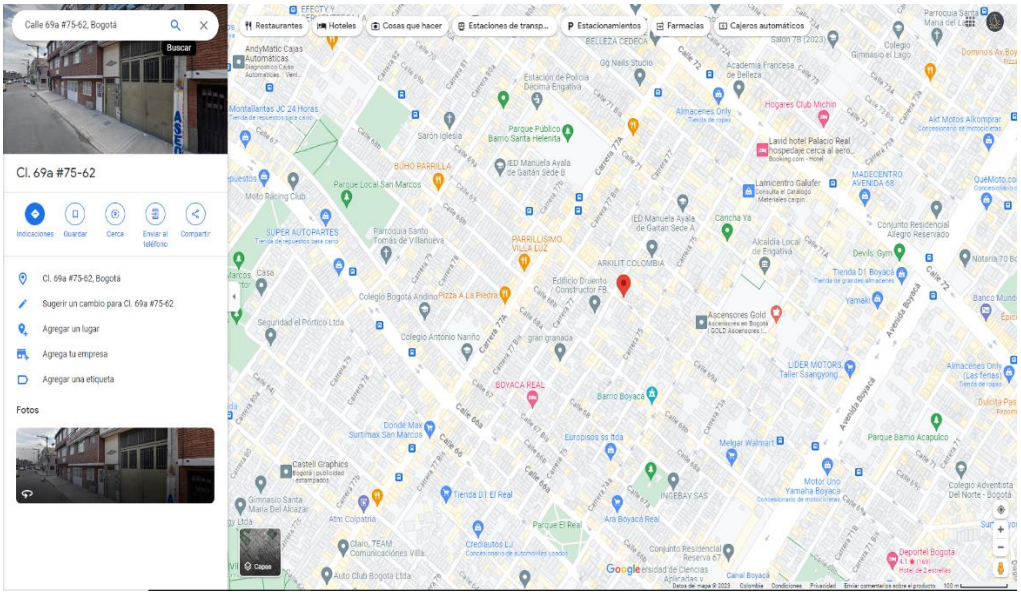
Este proyecto se centra en explorar y plantear un instructivo para aplicar un proceso correcto de contratación de colaboradores, para cumplir el reglamento legal y ético del área. El objetivo principal es analiza como la organización puede optimizar y crear enfoques eficaces para la gestión. A lo largo de este proyecto se examinar las tendencias emergentes, las mejores prácticas y las estrategias innovadoras que pueden ayudar a contribuir un equipo de talento humano sólido y altamente competente en la organización para la gestión de contratación

La estructura de contratación que maneja el área de Talento Humano brinda recomendaciones prácticas para la creación del proceso en la organización GYR Construcciones SAS. A medida que avanzamos en este proyecto exploraremos estrategias para gestionar el

cambio y utilizar la tecnología de manera efectiva para respaldar los objetivos del talento humano.

GYR Construcciones SAS es una organización del sector de la construcción, su enfoque es el urbanismo interno y externo, y fue constituida en el año 2010 en la ciudad de Bogotá. Actualmente, cuenta con 26 colaboradores, de los cuales 10 son externos. Entre sus clientes más importantes se encuentran Prodesa, Urbansa y Marval, y tiene proyectos en las ciudades de Girardot, Cota, Facatativá y Mosquera.

Ilustración 1. Ubicación GYR Construcciones S.A.S



Fuente: https://www.google.com/maps/place/Cl.+69a+%2375-62,+Bogot%C3%A1/@4.6869101,-74.1035391,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x8e3f9b6aaec81f1b:0x659146de78d72e40!8m2!3d4.6869048!4d-74.1009642!16s%2Fg%2F11jbhvtpg_?entry=ttu

Justificación

La siguiente investigación nace como resultado de la necesidad de analizar y mejorar la gestión del talento humano en la organización **GYR Construcciones SAS.**

Por eso este proyecto de grado se enmarca en el contexto académico de los estudiantes, que podrán aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de su carrera en una situación real en el sector de la construcción. A través de esta investigación, se tendrá la posibilidad de demostrar la capacidad para analizar, diagnosticar y proponer soluciones a problemas reales que enfrentan las organizaciones en el entorno organización.

La investigación es una oportunidad para fortalecer sus habilidades de investigación como estudiantes, fomentando el pensamiento crítico, la recopilación y análisis de datos y la capacidad de diseñar estrategias de mejora, elementos fundamentales para su desarrollo académico y profesional futuro.

Esta investigación puede tener un impacto significativo en el entorno social, ya que aborda la gestión del talento humano en una organización real y va a permitir la mejora de las condiciones laborales y la eficiencia en la gestión de talento humanos no solo de la organización, sino también a los colaboradores y sus familias. En un contexto más amplio, este proyecto puede servir como un ejemplo positivo para otras organizaciones en la industria de la construcción, promoviendo prácticas laborales justas y eficientes.

Desde la perspectiva organización, la investigación busca identificar oportunidades de mejora en la gestión del talento humano de GYR Construcciones SAS. Esto puede resultar en beneficios significativos para la organización, incluyendo la optimización de sus procesos internos, la retención de empleados talentosos y la mejora de la productividad.

Además, esta propuesta puede ayudar a GYR a establecer estándares de excelencia en su sector, lo que puede aumentar su competitividad en el mercado de la construcción. Al ofrecer empleo y condiciones laborales mejoradas para personal altamente calificado, la organización puede atraer y retener a los mejores talentos, lo que a su vez contribuirá al crecimiento y la sostenibilidad de la organización a largo plazo

Planteamiento Del Problema

El proceso de contratación del talento humano en la organización G Y R Construcciones SAS se encuentra caracterizado por la falta de una estructura documental adecuada y estandarizada. Esta carencia genera ineficiencias, retrasos y dificultades en la toma de decisiones, lo que a su vez impacta negativamente en la adquisición de personal altamente calificado y en la alineación de la contratación con los objetivos estratégicos de la organización. La ausencia de un diseño documental integral para el proceso de contratación plantea los siguientes problemas:

Descentralización y Falta de Estandarización: El proceso de contratación actual carece de documentos estandarizados, lo que conduce a la descentralización de la información y la falta de uniformidad en los procedimientos. Esto dificulta la comunicación eficiente entre los departamentos involucrados en el proceso y crea obstáculos para la toma de decisiones coherentes.

Retrasos y Pérdida de Tiempo: La falta de un diseño documental eficiente contribuye a retrasos en la toma de decisiones de contratación, lo que puede resultar en la pérdida de candidatos calificados y la prolongación innecesaria de los procesos de selección.

Dificultad en el Seguimiento y Trazabilidad del proceso: La ausencia de registros y documentación adecuada dificulta el seguimiento y la trazabilidad de las solicitudes de contratación, lo que afecta la capacidad de la organización para evaluar la eficacia de sus procesos y tomar medidas de mejora.

Falta de Coordinación y Comunicación Interna: No se cuenta con mecanismos efectivos para la coordinación y comunicación entre los departamentos encargados de identificar las necesidades de personal y el equipo de recursos humanos, lo que conlleva a la contratación de personal que no siempre se ajusta a las verdaderas necesidades de la organización.

Objetividad en los Criterios de Selección: La falta de documentación adecuada lleva a la variabilidad en los criterios de selección de candidatos, lo que puede resultar en decisiones de contratación subjetivas y menos objetivas.

Debido a esto se puede decir que la falta de un diseño documental adecuado para el proceso de contratación en G Y R Construcciones SAS genera ineficiencias, falta de estandarización, retrasos, dificultades en la toma de decisiones y pérdida de oportunidades para adquirir y retener personal altamente calificado. Estos problemas tienen un impacto significativo en la competitividad y la eficacia de la organización en un mercado de la construcción cada vez más competitivo y dinámico.

Con base en este análisis, el equipo investigador propone la siguiente pregunta de investigación.

¿De qué manera una propuesta documental a la organización GYR Construcciones SAS permite mejorar el proceso de contratación del talento humano?

Objetivos

Objetivo General

Proponer un diseño documental para la vinculación en el área de talento humano en la compañía GYR CONSTRUCCIONES SAS, que permita optimizar los procesos de selección y contratación de personal.

Objetivos Específicos

1. Generar un diagnóstico del proceso de contratación del área de Talento Humano de la compañía GYR Construcciones SAS identificando sus fortalezas y debilidades.
2. Analizar la información encontrada en el diagnostico para establecer las variables administrativas que permita la propuesta documental.
3. Diseñar la propuesta documental con el fin de mejorar el proceso de vinculación del talento humano en la organización de GYR Construcciones SAS.

Marcos

Marco Referencial

El proceso de contratación es un componente fundamental dentro de la gestión humana en una organización. Consiste en la secuencia de pasos y actividades desde la identificación de una necesidad de contratación hasta la incorporación efectiva del nuevo empleado a la organización.

La gestión humana permite identificar, evaluar y seleccionar a las personas más adecuadas para ocupar un determinado puesto. Una selección adecuada garantiza que los candidatos tengan las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para desempeñarse de manera efectiva en el puesto. A través del proceso de contratación, es posible evaluar la compatibilidad entre los candidatos y los objetivos, valores y cultura de la organización. Esto asegura que los nuevos empleados estén alineados con la visión y misión de la organización.

Contratar a la persona adecuada para una función específica reduce la rotación de personal y minimiza el tiempo y los recursos invertidos en formación y adaptación a la organización. Además, evita costos asociados a contrataciones erróneas. Al contar con empleados que se ajusten adecuadamente a los requerimientos de la labor, se mejora la productividad y eficiencia en el desempeño de las tareas, lo que repercute en el logro de los objetivos organizacionales.

Este proceso tiene un gran impacto en el rendimiento y éxito de la organización, y su importancia radica en varios aspectos clave:

Adquisición de Talento Adecuado: La adquisición de talento adecuado para proyectos de construcción de alta calidad implica un proceso de contratación estratégico que se centra en

seleccionar a individuos con las habilidades, experiencia y aptitudes necesarias. Además, es crucial garantizar que estos nuevos colaboradores se integren de manera efectiva en el equipo existente y en la cultura de la organización.

1. El Método de Contratación: presentan el método "A" para contratar a los candidatos adecuados. Identificar y evaluar a los candidatos eficazmente para asegurarse de que sean la elección correcta para la organización. (Talento, 2008. Página 17).
2. Ventaja Competitiva - Creación y Sostenibilidad de un Desempeño Superior: aunque este libro se centra en la estrategia organización y la creación de ventajas competitivas, parte de esta estrategia puede incluir la adquisición y el desarrollo de talento humano. Porter argumenta que una ventaja competitiva duradera puede depender de tener el personal adecuado y la capacidad de atraer y retener a los mejores empleados. (Porter.M.E. 2010. Pag.186)

Eficiencia Operativa: La eficiencia operativa es un factor importante para el éxito y la competitividad de la organización GYR Construcciones SAS. Se reduce el tiempo y los recursos gastados en procesos de contratación caóticos y desorganizados, garantizando una planificación adecuada de la fuerza laboral para evitar retrasos en los proyectos.

1. Mejora Continua y Productividad: W. Edwards Deming (1950) un experto en calidad y gestión, argumenta que la mejora continua es esencial para la eficiencia y propone una herramienta interna que al ser aplicada en el ámbito organización, puede traer grandes beneficios competitivos, puesto que plantea actividades de planear (analizar el entorno, la problemática o necesidad de mejora, definir las prioridades y establecer el propósito) hacer (recolectar información y aplicar lo visto en la fase anterior), verificar (ser

totalmente objetivo con el proceso, determinar si los objetivos planteados se están cumpliendo y qué acciones se aplicarán para que así lo sean) y actuar(corregir las novedades encontradas en la fase anterior y sentar las bases para un futuro proceso de mejora), el famoso ciclo PHVA o ciclo Demmingo.

Lo interesante, es que, al tratarse de un ciclo, sus fases estarán en constante movimiento y todo se maneja de forma continua. "GYR Construcciones SAS" puede aplicar principios de mejora continua para aumentar la productividad y reducir costos analizando sus procesos y estableciendo escenarios de mejora, considerando que el sector de la construcción actualmente se está desarrollando, pero el mejoramiento continuo será clave para lograr la diferencia.

2. Tecnología y Automatización: Autores como Peter F. Drucker enfatizan la importancia de la tecnología en la mejora de la eficiencia. La inversión en tecnología y automatización puede acelerar los procesos y reducir errores en "GYR Construcciones SAS". (Drucker, 1993, pág. 20)
3. Gestión de Proyectos Eficiente: Tom Peters y Robert H. Waterman, autores de "En busca de la excelencia", destacan la gestión eficiente de proyectos como un factor clave en el éxito organización. "GYR Construcciones SAS" puede beneficiar al aplicar metodologías de gestión de proyectos efectivas. (Peters & Robert H. Waterman, 1982)
4. Cultura de Eficiencia: Autores como Stephen R. Covey, en su libro "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", resaltan la importancia de una cultura organizacional enfocada en la eficiencia y la efectividad. "GYR Construcciones SAS" puede promover esta cultura a través del liderazgo y la capacitación. (Covey, 1989)

5. Sostenibilidad: Autores como Michael E. Porter en "Ventaja Competitiva" argumentan que la sostenibilidad puede ser una fuente de eficiencia y ventaja competitiva. "GYR Construcciones SAS" puede integrar prácticas sostenibles en sus operaciones para mejorar su eficiencia a largo plazo. (Porter M. E., 1985) (Párr.2)

Seguridad en el Trabajo: La seguridad en el Trabajo es un elemento importante en la industria de las construcciones y es fundamental para la protección de la salud y vida del colaborador, así como para garantizar la eficiencia operativa e imagen de la compañía. En este marco referencial, se investiga la importancia de la seguridad en el Trabajo en “GYR Construcción SAS” a través de la teoría de reconocido experto y experiencia en el campo de la seguridad laboral.

1. Cumplimiento Legal y Regulatorio: La organización "GYR Construcciones" debe cumplir con las leyes y regulaciones laborales específicas del país en el que opera. Como afirma John S. Irving, "El cumplimiento de las leyes laborales es un pilar fundamental para proteger a los trabajadores y evitar sanciones legales".
2. Gestión de Riesgos: James Reason, en su teoría del "Modelo de Queso Suizo", enfatiza que la gestión efectiva de riesgos es crucial para prevenir accidentes. En "GYR Construcciones", la identificación y mitigación de riesgos en cada etapa de los trabajadores son esenciales para la seguridad de los trabajadores. (Reason, El error humano, 1990, pág. 123)
3. Cultura de Seguridad: Edgar H. Schein argumenta que la cultura organizacional es determinante en la seguridad en el trabajo. "GYR Construcciones" debe fomentar una

cultura de seguridad en la que todos los empleados se sientan responsables de su propia seguridad y la de sus colegas. (Schein, 1985, pág. 19)

4. Entrenamiento y Educación: Bird F. (1980) citado por (Proalt Ingenieria, 2021) Párr. 2 Frank E. Bird Jr., conocido por su trabajo en la "Razón de Lesiones y Enfermedades", subraya la importancia de la formación continua. La organización debe invertir en programas de capacitación efectivos para garantizar que los trabajadores estén bien preparados para enfrentar situaciones de riesgo.
5. Responsabilidad y Liderazgo: Peter F. Drucker citado por (Universidad El Bosque, 2006), destaca la responsabilidad del liderazgo en la creación de una cultura de seguridad sólida. En "GYR Construcciones", los líderes deben liderar con el ejemplo y demostrar un compromiso firme con la seguridad en el trabajo.
1. x*:* Steven Brown y Carol V. Calhoun citado por (Esquembra T. et, 2014) (Párr. 3), aborda varios aspectos legales relacionados con la gestión de recursos humanos, incluyendo la contratación y selección de personal. Proporciona una comprensión sólida de las leyes laborales y cómo aplicarlas en el proceso de contratación.

Capacidades y habilidades laborales: se refieren a la aptitud y competencia para realizar tareas específicas dentro de un campo laboral. Estas capacidades están relacionadas con habilidades técnicas, conceptuales y humanas, para “GYR Construcción SAS” estas son una las principales capacidades para poder integrarse a la compañía.

En uno de sus libros, Henry Fayol presenta conceptos no tan explícitos que se traducen en habilidades esenciales para considerar que al realizar una contratación los cuales son.

1. Capacidad Técnica: Henry Fayol (Fayol H. , 1916, pág. 19)destaca la importancia de la competencia técnica, enfocándose en el conocimiento y habilidades especializadas necesarias para realizar las tareas y operaciones específicas en una organización. Esta competencia técnica es vital para la eficiencia y efectividad en la ejecución de las actividades laborales.
2. Capacidad Conceptual: Henry Fayol (general, 1916, pág. 19) aboga por la habilidad de pensar conceptualmente, comprender ideas abstractas y considerar la organización en su totalidad. Esta capacidad conceptual permite a los líderes tomar decisiones informadas, anticipar cambios y adaptarse estratégicamente al entorno organización.
3. Capacidad Humana: Reconociendo la importancia de las relaciones interpersonales, Fayol enfatiza la habilidad para trabajar con personas de manera efectiva. Esto incluye comprender sus necesidades, motivaciones y comportamientos, así como facilitar la colaboración y la comunicación dentro de la organización. (Fayol H. , 1916, pág. 20)

La ventaja de la competitividad en la gestión de los recursos humanos hace referencia a la capacidad de las organización de generar ventajas competitivas en su mercado, generando así una gestión eficiente de los recursos humanos. Si la organización tiene una correcta gestión de los recursos humanos puede crear un papel muy importante en la creación y sostenibilidad de las ventajas competitivas para su organización, algunos puntos claves en la gestión son los siguientes:

- ✓ Talento y habilidades: La principal gestión de recursos humanos es atraer, retener y desarrollar el talento de sus futuros y actuales colaboradores, ya que si una

organización tiene una rotación de personal muy baja mitiga los riesgos y se ahorra costos de contratación adicionales.

- ✓ Cultura organizacional: Es una de las claves más importantes que tenemos como organización, ya que permite que nuestros colaboradores se identifiquen con nuestra organización y así promover el talento y las habilidades excepcionales de nuestros empleados
- ✓ Motivación y compromiso: Si se desarrolla una efectiva motivación y compromiso a nuestros colaboradores, suelen estar más motivados, productivos y leales a la organización ya que se encuentra con motivaciones para continuar.
- ✓ Desarrollo y formación: Invertir en el desarrollo y la formación de nuestros colaboradores puede proporcionar una ventaja competitiva significativa. Los empleados capacitados están mejor preparados para asumir nuevos roles y responsabilidades.
- ✓ Diversidad e inclusión: Fomentar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo no solo es ético, sino que también puede ofrecer ventajas competitivas. Diversos puntos de vista y experiencias pueden impulsar la innovación y la creatividad de nuestros colaboradores y así mejorar la competitividad de la gestión de los recursos humanos.

Cadena de valor: GyR Construcciones pertenece a un sector que actualmente se encuentra en desarrollo como lo es el de la construcción. A diario se habla de los diferentes métodos de estructuración, materias primas y mano de obra más calificada, lo que considera tener los mayores estándares para estar un pie delante de la competencia y si hablamos competitividad, no podemos apartar la cadena de valor.

Vicenç Fernández Alarcón (2006) en su libro Desarrollo de sistemas de información define la cadena de valor como una herramienta realmente práctica que les permite a las organizaciones analizar su estructura interna y determinar ese conjunto de factores que finalmente constituyen las fortalezas y debilidades. Lo ideal es que el sistema se centre en aquellos aspectos que consideren fortalezas para la organización.

Consiste en disgregar a la organización según aquellas actividades necesarias para que la razón social de la organización se cumpla y establecer aquellas que aportan mayor valor al producto o servicio que se está comercializando. (Alarcón, 2006, pág. 74)

Existen 2 tipos de cadena de valor, y su implementación dependerá del tipo de organización a la que se le quiera aplicar y a la que se adecúe mejor a sus actividades. Una de ellas fue planteada por Michael Porter en su libro "Ventaja competitiva: creación y sostenimiento de un desempeño superior", mediante la cual clasifica las actividades de la organización en dos grupos principales:

Actividades primarías: Se caracterizan por ir ligadas directamente a la actividad principal de la organización y son imprescindibles para que los objetivos se cumplan, tales como todas aquellas que involucren las ventas y atención al cliente.

Actividades de soporte: Por otro lado, las actividades de soporte, como su nombre lo indica, sirven para dar apoyo a las actividades primarías y son las responsables del eficiente funcionamiento, ya que proveen las herramientas y medios necesarios para su ejecución, por ejemplo, el área de talento humano o el desarrollo tecnológico. (Alarcón, 2006, pág. 74)

Por otro lado, a principios de los años 80, la consultora McKinsey & Company propuso una herramienta capaz de tener una visión más clara de la organización, esto por medio de la una

cadena de valor a la cual llamó McKinsey Business System. Con este modelo, no solo se podían analizar los elementos internos, sino también brinda una estructura que nos permite conocer el entorno global y definir los factores del sector.

McKinsey propuso que la organización es una serie de la unión de diferentes funciones, tales como marketing, talento humano, producción, entre otros, y la mejor forma de comprender su funcionamiento es analizando el desempeño de cada uno de estos pilares, todo esto con relación a la competencia. Finalmente, el sector será el que determine la cantidad de eslabones que tendrá la cadena y la relevancia de unos sobre otros, y en ella se representan las actividades que se elaboran en la organización y entre las áreas principales tenemos:

Tecnología: Todo lo relacionado con desarrollo e implementación de tecnologías.

Diseño del producto: Donde surgen las ideas y decisiones relacionadas con la creación del producto.

Fabricación: área de la organización donde el producto se produce.

Marketing: Su misión es dar a conocer el producto en el mercado.

Distribución: La distribución pretende llegar el producto al cliente final mediante diferentes intermediaros.

Servicio: La venta no finaliza cuando el cliente realiza la compra, es necesario asegurar que en un futuro la realice nuevamente y con un buen servicio al cliente, será posible.

Quizás la cadena de valor de McKinsey se ve más simple, pues su objetivo es comparar la metodología de una organización frente a su competencia para establecer esas ventajas competitivas. (José A. Carballar, 2022, Párrafo 15).

Como se dijo antes, una organización no está ligada a un tipo de cadena de valor, todo depende de su funcionamiento y personal con el que cuentan y lo ideal es complementar nuestra información con la cadena de valor de los miembros externos que influyen en nuestro negocio.

Para GyR Construcciones, entender cuáles son esas actividades que generan más valor significará una enorme ventaja competitiva. Analizar el sector y entender cómo estamos funcionando y qué elementos están evitando que estemos a la par del sector.

Métodos de selección de personal: Cuando una organización requiere ocupar una vacante disponible, debe poner todos los recursos necesarios para que sea posible, pero no es elegir al primer candidato con algunas condiciones. Todo es parte un proceso, en donde se deben tomar muchas decisiones y descartar opciones que por una o varias razones no permiten que el candidato cumpla con el perfil. La organización decidirá desde qué medio dará a conocer la oferta y qué elementos utilizará para atraer al interesado, realizará los filtros correspondientes y finalmente citará a los que considere más aptos para continuar con el proceso de selección.

Son múltiples los métodos que pueden utilizar, entre ellos encontramos algunos muy interesantes, y quizás si alguna vez aspiramos a un cargo, seguramente fueron aplicados en nosotros.

Método de selección Assessment: Martha Alicia Alles (2006), en su libro "selección por competencias", define el assessment o "Evaluación de personas" como una prueba de tipo grupal que se le aplica a una o varias personas en donde deben resolver diferentes casos que tienen relación con el cargo al que están aplicando, esto con el fin de identificar el comportamiento del candidato tratando con los demás del grupo y cómo actuaría en ciertas condiciones.

Este tipo de pruebas acercarán a la persona a lo que viene siendo el puesto de trabajo y le permitirá adecuarse al ambiente, lo ideal es que se aplique a los diferentes niveles de la organización, pero también determinar en qué casos es factible realizar el ejercicio, y seleccionar bien los grupos. (Martha Alicia Alles, 2006, página 307)

Método de selección Grönholm: Este método de selección no es muy diferente al anteriormente mencionado, puesto que también propone encontrar al mejor candidato por medio de una serie de pruebas grupales, en donde los participantes deberán ejercer un rol especifico y comportarse de cierta manera en pro del objetivo que se desea alcanzar. Se dice que el relacionamiento con los demás es uno de los factores más difíciles complejos para controlar, puesto que detrás de cada persona existen múltiples emociones y situaciones que limitan la interacción con otros.

Este método de selección permite al seleccionador conocer otros aspectos del aspirante que en situaciones normales no expresaría y por lo tanto son difíciles de detectar. Las pruebas aplicadas suelen ir al extremo emocional y profesional, ya que se verán involucrados en situaciones que les harán demostrar su capacidad de liderazgo, compromiso y pondrán a prueba sus conocimientos, lejos de plasmarlos en una hoja de vida, donde todo es superficial. (Portal Bizneo, 2019, párrafo 6).

En la película “El Método”, cuya dirección estuvo a cargo de Marcelo Piñeyro, se ve claramente como un grupo de siete candidatos a un alto puesto ejecutivo para una organización multinacional se ven involucrados en diferentes pruebas que les obligará a demostrar capacidades y competencias en un ambiente de desconfianza y poca ética en donde se desarrollará una serie de situaciones que afectan directamente a los miembros del grupo y

posteriormente uno por uno será eliminado según la prueba, todo esto por medio del método Grönholm.

Cada organización el libre de determinar el metido de selección más acorde a las necesidades, tendrán que determinar qué tanto desean conocer al candidato y quienes definitivamente cumplen con lo requerido.

GyR Construcciones, al contar con un procedimiento de selección estandarizado, propondrá el modelo de selección y las pruebas que considere necesarias para el reclutamiento de los mejores candidatos, claramente una ventaja competitiva.

Norma ISO 45001 SYSO

La norma ISO 45001 es un estándar internacional que se centra en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

- Incluye un compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados en el trabajo y que sea apropiada según el tamaño y contexto de la organización y la naturaleza específicos según los riesgos y las oportunidades.
- Proporciona un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.
- Incluye un compromiso para cumplir los requisitos legales y otros requisitos.
- Incluye un compromiso en la eliminación de peligros y reduce los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

- Se incluye un compromiso para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (ISOTools Excellence, s.f.) (Párrafo 1)

En el proceso de investigación, la norma ISO 45001 establece la importancia de tener una comprensión clara de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Esto tiene como objetivo principal la mitigación de cualquier novedad, incidente o accidente laboral en la compañía. Además, la norma promueve la capacitación tanto para futuros colaboradores como para los empleados actuales. Esto incluye la identificación y mitigación de riesgos en las áreas de trabajo, la instrucción sobre cómo actuar en caso de novedades y cómo reportarlas. También se enfatiza la importancia de informar a todos los empleados sobre sus derechos y responsabilidades dentro de la organización.

Marco Legal

Al desarrollar una propuesta documental para mejorar la contratación del talento humano de la compañía GYR Construcciones SAS, se busca adentrar en un terreno donde la excelencia y el éxito dependen de la capacidad de cumplir con las normativas y leyes laborales vigentes. En este contexto, la comprensión y el respeto de las regulaciones legales se convierten en un pilar fundamental para garantizar que las acciones sean tanto efectivas como éticas.

Cada país posee su propia normativa laboral, un tejido de leyes y regulaciones que de linean las reglas del juego en las relaciones laborales y contractuales. Estas normativas no solo establecen las bases para un ambiente laboral justo y equitativo, sino que también sirven como salvaguardia contra prácticas indebidas que puedan perjudicar tanto a los trabajadores como a las organizaciones que los emplean. De ahí la importancia de entender y acogerse a estas leyes de

manera rigurosa, evitando así la posibilidad de incurrir en faltas graves que puedan ocasionar sanciones perjudiciales para la compañía.

En el transcurso de este proyecto, se tomará como base la normativa laboral colombiana, una estructura legal diseñada para asegurar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, fomentar la equidad en el entorno laboral y garantizar la estabilidad y seguridad en las relaciones contractuales. Como propósito no solo explorar estas leyes y regulaciones, sino también comprender su aplicabilidad práctica en el ámbito de la contratación de talento humano.

A medida que avance el proyecto, se desglosara una serie de leyes y regulaciones claves, desde la Constitución Política de Colombia, que establece los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales y contractuales, hasta el Código Sustantivo del Trabajo, que va a permitir la regulación. De las relaciones laborales en el país. Por eso esta propuesta no solo busca informar, sino también servir como una guía práctica para aquellos involucrados en el proceso de contratación de talento humano de la compañía GYR Construcciones SAS.

Constitución Política de Colombia

La Constitución Política de Colombia, como fundamento de nuestra sociedad y sistema legal, ejerce un papel preeminente en las relaciones laborales y contractuales en nuestro país. Sus principios, cuidadosamente delineados, trascienden más allá de la mera normativa y se convierten en los pilares sobre los cuales se edifica la justicia, la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por este motivo exploraremos cómo estos principios constitucionales moldean y orientan la manera en que las organización y sus empleados interactúan en el ámbito laboral colombiano. Al comprender la influencia de la

Constitución en las relaciones laborales, podremos proponer estrategias y mejoras que no solo cumplan con la normativa.

- ✓ **Artículo 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (Constitución Política de Colombia, 1991, pág. 3)
- ✓ **Artículo 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Constitución Política de Colombia, 1991, pág. 4)
- ✓ **Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (Constitución Política de Colombia, 1991, pág. 15)
- ✓ Analizar la información encontrada en el diagnóstico para establecer las variables administrativas para la propuesta documental. proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección

especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Constitución Política de Colombia, 1991, pág. 15)

- ✓ El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. (Constitución Política de Colombia, 1991, pág. 15)
- ✓ Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. (Constitución Política de Colombia, 1991, pág. 15)
- ✓ La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Constitución Política de Colombia, 1991, pág. 15)

Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo, eje principal en la regulación de las relaciones laborales en Colombia, influye en la configuración y regulación de las relaciones laborales en el país. En este proyecto de grado, se destaca la importancia de este código como la columna vertebral del marco normativo. A lo largo de esta investigación y propuesta, se dará especial relevancia a los apartados y disposiciones específicas contenidas en el **Código Sustantivo del Trabajo**, ya que garantizan que las recomendaciones estén en plena conformidad con las leyes laborales vigentes en Colombia. De esta forma, se asegura que la propuesta no solo sea eficaz en la práctica, sino también cumpla con las normativas legales establecidas.

En consecuencia, este proyecto se centrará en la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo, la cual abarca aspectos críticos relacionados con el contrato de trabajo y la seguridad social. Esta elección estratégica se basa en el reconocimiento de la importancia central de estos temas en el contexto laboral colombiano. Al enfocarse en esta sección, se busca profundizar en la

regulación y aplicación de las normativas laborales que rigen la relación entre trabajadores y empleados, al tiempo que se abordan las implicaciones de la seguridad social para garantizar condiciones laborales justas y seguras.

Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo, definido en el Código Sustantivo del Trabajo, es aquel por el cual una persona natural se compromete a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda parte ya cambio de una remuneración. Para que exista un contrato de trabajo, es necesario que se cumplan tres elementos esenciales:

a) La ejecución personal del trabajo por parte del trabajador. b) La continua subordinación o dependencia del trabajador con respecto al empleador, que le permite al empleador dar órdenes en cualquier momento sobre la forma, el tiempo o la cantidad de trabajo, y establecer reglamentos. Esta subordinación debe mantenerse durante toda la duración del contrato, sin menoscabar la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de acuerdo con los tratados o convenios internacionales que el país haya suscrito sobre derechos humanos laborales. c) La provisión de un salario como compensación por los servicios prestados. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág. 2)

Obligaciones Especiales del Empleador

El Código Sustantivo del Trabajo establece una serie de obligaciones especiales que recaen sobre los permisos para garantizar un ambiente laboral justo y seguro. Estas obligaciones incluyen:

Poner a disposición de los trabajadores, a menos que se acuerde lo contrario, las herramientas adecuadas y las materias primas necesarias para realizar sus trabajos.

Suministrar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, garantizando la seguridad y la salud de los empleados. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág. 12)

Proporcionar inmediata atención de primeros auxiliares en caso de accidente o enfermedad. En establecimientos con más de diez (10) trabajadores, se deben mantener los recursos necesarios de acuerdo con las regulaciones de las autoridades sanitarias.

Pagar la remuneración acordada en las condiciones, períodos y lugares establecidos.

Respetar la dignidad personal de los trabajadores, sus creencias y sentimientos.

Conceder licencias a los trabajadores para ejercer su derecho al voto, ocupar cargos oficiales temporales de aceptación forzosa, en caso de calamidad doméstica grave debidamente comprobada. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág. 51)

Proporcionar a los trabajadores, una solicitud de estos y al finalizar el contrato, una certificación que incluya la duración del servicio, la naturaleza de la labor y el salario devengado. Además, si el trabajador lo solicita, se debe realizar un examen médico y proporcionar una certificación relacionada con su estado de salud, si se sometió a un examen médico al ingresar o durante su empleo. Se considera que el trabajador evade, dificulta o demora el examen si no se presenta al médico correspondiente dentro de los cinco (5) días posteriores a su retiro, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág. 113)

Cumplir con el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Conceder una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primer grado de afinidad y primer grado civil, independientemente de la modalidad de contratación o vínculo laboral.

Conceder a la trabajadora embarazada la licencia remunerada estipulada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta licencia debe comenzar a disfrutarse obligatoriamente una (1) semana antes o dos semanas antes de la fecha probable de parto, según lo decida la futura madre según el certificado médico mencionado en el numeral 3 del artículo 236. Es fundamental destacar que estas obligaciones están en plena consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo, asegurando que los derechos y deberes de los procedimientos se ajusten a la ley. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág. 113)

Obligaciones Especiales del Trabajador

El Código Sustantivo del Trabajo establece obligaciones especiales que recaen sobre los trabajadores para asegurar un ambiente laboral adecuado. Estas obligaciones incluyen:

Realizar la labor en los términos acordados, observar las disposiciones del reglamento y seguir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes, según la jerarquía establecida. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág.13)

No divulgar información relacionada con su trabajo a terceros, a menos que cuente con la autorización expresa para cada caso o exista una orden judicial, excepto en casos de denuncia de delitos comunes o violaciones al contrato o las leyes laborales ante las autoridades competentes.

Mantenga en buen estado, salvo el desgaste natural, los instrumentos y utensilios proporcionados por el empleador, así como las materias primas restantes. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág. 13)

Actuar con ética en las relaciones con superiores y compañeros de trabajo.

Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que considere pertinentes para evitar daños o perjuicios. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág. 13)

Brindar su colaboración en casos de siniestros o riesgos inminentes que afecten o amenacen a las personas o bienes de la organización o establecimiento. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág. 13)

Seguir con diligencia y cuidado las instrucciones y precauciones para prevenir accidentes o enfermedades profesionales.

En el caso de una trabajadora embarazada, comenzará a disfrutar de la licencia remunerada mencionada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable de parto. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág. 13)

Prohibiciones a los Empleadores

No llevar a cabo ni autorizar ningún acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que menoscabe su dignidad. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág.38)

Prohibiciones Especiales al Empleador en Caso de Menores de Edad

Para los trabajadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años, además de las prohibiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, existen las siguientes restricciones:

El Código Sustantivo del Trabajo establece un marco legal sólido que regula las relaciones laborales en Colombia. Las obligaciones y prohibiciones detalladas en este código son fundamentales para asegurar un ambiente laboral equitativo, seguro y ético. Los obstáculos tienen la responsabilidad de cumplir con una serie de obligaciones que incluyen proporcionar condiciones de trabajo adecuadas, respetar la dignidad de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales. Además, se prohíbe a los trabajadores realizar ciertas prácticas que puedan perjudicar a los trabajadores.

Por otro lado, los trabajadores también tienen obligaciones específicas, como realizar sus tareas de manera personal y ética, mantener la confidencialidad en el trabajo y seguir las instrucciones de sus trabajos. Estas responsabilidades contribuyen a un ambiente laboral armonioso y productivo. (Código Sustantivo del trabajo, 2011 Pág. 38)

Hay regulaciones adicionales para los trabajadores que contratan a trabajadores menores de dieciocho años, para proteger a esta población vulnerable.

En resumen, el Código Sustantivo del Trabajo es crucial para regular las relaciones laborales en Colombia y garantiza condiciones laborales justas y éticas para trabajadores. El cumplimiento de estas disposiciones es esencial para promover la equidad y el respeto en el ámbito laboral colombiano. (Senado de la republica de Colombia, 1950)

Métodos de Contratación

La normatividad colombiana establece varios métodos de contratación, que pueden variar según el sector (público o privado) y el tipo de contrato (laboral, comercial, etc.). Algunos de los métodos comunes incluyen:

- ✓ Contratación Directa: Se refiere a la selección de un contratista sin una competencia competitiva, generalmente bajo circunstancias específicas que justifican este método. (Ley 80 de 1993, Pág. 14)
- ✓ Licitación Pública: Es un proceso competitivo que permite a varios oferentes presentar propuestas para un contrato. Este método promueve la transparencia y la competencia. (Ley 80 de 1993, Pág. 4)
- ✓ Selección Abreviada: Este método es una forma simplificada de licitación pública, utilizada bajo ciertas condiciones que permiten una competencia limitada. (Ley 80 de 1993, Pág. 16)
- ✓ Concurso de Méritos: Se utiliza principalmente en la contratación de servicios profesionales y de consultoría, donde la selección se basa en la calificación y experiencia de los oferentes. (Ley 80 de 1993, Pág. 16)
- ✓ Contratación Mínima Cuantía: Se refiere a contratos de montos bajos, donde el proceso de selección puede ser menos riguroso. (Ley 80 de 1993, Pág. 16)

Método

Este proyecto tiene como objetivo principal analizar y evaluar el proceso de contratación de personal en la organización GYR Construcciones SAS, con el propósito de identificar si la compañía cuenta con un área de Talento Humano que le permita mejora y optimizar su gestión organización. Para llevar a cabo este análisis de manera efectiva y resultados significativos, se ha diseñado una metodología exploratoria descriptiva no muestral ni poblacional, es un tipo de investigación mixta con único fenómeno administrativo a investigar.

Para ello se plantean una serie de fases y/o etapas que permite desglosar el proceso investigativo. A continuación, se presentan las etapas que describen el estudio.

La elección de una metodología adecuada es fundamental para el éxito de cualquier proyecto de investigación. En el caso de este proyecto, la metodología se centra en la recopilación de datos objetivos y verificables que nos permitan entender la situación actual de la organización en cuanto a la contratación de personal. Estas preguntas están diseñadas para abordar aspectos cruciales del proceso de selección, desde la publicación de vacantes hasta la incorporación efectiva de nuevos empleados.

Etapa I. Diagnóstico Organizacional: Encuesta de Contratación

En esta primera etapa, el equipo investigador propone para el diagnóstico organizacional al área de gestión humana específica un cuestionario tipo encuesta, con catorce preguntas claves para una visión completa y detallada del proceso de contratación actual de la compañía.

Esta encuesta es formulada a través de un forms tipo cuestionario que es administrada a los diferentes actores involucrados en el proceso de contratación dentro de la organización **GYR Construcciones SAS**. Estos actores pueden incluir al o los lideres del área de gestión humana, gerentes de proyectos, los candidatos que han pasado por el proceso de selección y otros miembros relevantes del equipo.

A través de esta metodología, se espera obtener una visión completa y detallada del proceso de contratación de personal en la organización. Los resultados de la encuesta proporcionarán datos cualitativos que serán analizados en profundidad en el informe final. Estos resultados servirán como base para la formulación de recomendaciones concretas y acciones que contribuirán a optimizar el proceso de contratación de la organización, mejorando así su eficiencia y efectividad en la selección de candidatos.

A continuación, se presenta el formulario (Forms) que consta de catorce preguntas que se implementarán a la compañía. Además, hay que mencionar que actualmente tienen 26 colaboradores, de los cuales 16 son internos y 10 externos. Para obtener una muestra representativa y significativa, se implementará a 8 colaboradores específicos. Esta incluye a los inspectores de seguridad, el director de proyectos y la persona encargada de la vinculación de personal.

La implementación de este formulario y la posterior recopilación de datos permitirá obtener una visión detallada de varios aspectos importantes relacionados con la compañía y sus procesos. La idea es buscar la forma en que la compañía realice mejoras continuamente de sus métodos y procedimientos, y la retroalimentación de estos colaboradores clave que desempeñará un papel esencial en este proceso.

Las catorce preguntas han sido diseñadas para abordar temas críticos, como la calidad de los procesos de selección, la efectividad de las políticas de seguridad y la satisfacción general de sus colaboradores. Sus respuestas proporcionarán información valiosa que ayudará a tomar decisiones informadas ya implementar mejoras concretas en la compañía.

Tabla 1. Encuesta de desafíos y prácticas de contratación.

PREGUNTA	REPUESTAS
1. Existe un procedimiento formal para anunciar y publicar vacantes en la organización?	a. Si b. No
2. Conoce los criterios de selección de candidatos?	a. Si b. No
3. ¿Los candidatos son evaluados en función de su experiencia laboral relevante?	a. Si b. No
4. La organización realiza verificaciones de antecedentes y referencias de los candidatos antes de la contratación?	a. Si b. No
5. Existe la participación de los gerentes de proyectos en el proceso de selección de personal?	a. Si b. No
6. Se lleva a cabo una evaluación de habilidades y aptitudes técnicas de los candidatos durante el proceso de selección?	a. Si b. No
7. La organización proporciona capacitación y desarrollo profesional a los empleados después de la contratación?	a. Si b. No
8. Existe una guía que permita interiorizar la cultura organizacional y los valores de la organización a los nuevos empleados?	a. Si b. No
9. Existen políticas claras en cuanto a la remuneración y los beneficios para los empleados de la organización?	a. Si b. No
10. Cuál es el plazo promedio desde la publicación de una vacante hasta la contratación efectiva de un empleado?	a. 15 días b. 1 mes c. 2 mes
11. Se realiza una retroalimentación a los candidatos que no son seleccionados y se les proporciona orientación para futuras oportunidades?	a. Si b. No
12. La organización tiene un proceso formal para la integración y orientación de los nuevos empleados?	a. Si b. No

13. Considera que el proceso de selección del personal es acorde al perfil requerido y cumple los objetivos organizacionales?	a. Si b. No
14. La organización cuenta con posibilidades de ascender de cargo según las capacidades o experiencia del empleado?	a. Si b. No

Fuente: Elaboración Propia.

Luego de realizada la encuesta y dar un análisis a la información encontrada en el diagnóstico y establecer las variables administrativas de la propuesta documental, se crea una tabla que resuma los hallazgos relevantes.

Tabla 2. Diagnóstico para variables administrativas.

Aspecto del Diagnóstico	Hallazgos Relevantes	Variables Administrativas
Proceso de Contratación Actual		
Identificación de Necesidades		
Selección de Candidatos		
Evaluación de Desempeño		
Retroalimentación y Mejora Continua		

Fuente: Elaboración propia

Etapa II: Análisis de la organización.

Cuando se planeó la primera etapa, se recolectó la información y se analizaron los resultados según las respuestas de las personas encuestadas. Para medir de una forma más objetiva la situación actual de la organización respecto al proceso de contratación que implementa actualmente, se optó por aplicar la matriz DOFA, en donde se analizarán elementos fuertes y débiles (fortalezas y amenazas) que posee la GyR Construcciones y así mismo se evaluarán cómo impactan los factores externos en el proceso (oportunidades y amenazas).

Entre las variables que se analizarán en cada rubro para dar forma a la matriz, se considera:

Tabla 3. Variables para evaluar Matriz DOFA

Variable del DOFA	Característica para evaluar en el DOFA	Hallazgos de la evaluación aplicado el DOFA
Fortalezas	El tiempo y reconocimiento que GyR Construcciones ha tenido en el mercado y le ha permitido contar con personal acorde a las necesidades del sector	
Debilidades	La estandarización del proceso de contratación en la organización. La delegación de responsabilidades. Las herramientas para la selección del personal idóneo para el cargo.	
Oportunidades	La comparativa entre los procesos de contratación de la competencia respecto al de GyR Construcciones.	

	El desarrollo de nuevos modelos de selección. Las tecnologías y el manejo de los portales que permitan un mejor acercamiento a los candidatos. Los beneficios de contratar personal mejor calificado.	
Amenazas	La regulación de normas laborales y cómo impactan en el sector.	

Fuente: Elaboración propia

En el desarrollo de esta etapa se espera, como primera medida, conocer la situación actual de la organización GyR Construcciones respecto a la forma en la que se elaboran las actividades relacionadas a la selección y contratación del personal, los puntos fuertes y débiles. Como grupo investigador es importante entender cómo se realiza ese filtro de los candidatos, qué factores cobran mayor relevancia al elegir el perfil más adecuado para ocupar el cargo solicitado y cómo estas prácticas influyeron en el normal funcionamiento organización.

Externamente, comprender qué elementos presentes en el entorno de la organización pueden servir como apoyo para la implementación de las acciones de mejora que se desean aplicar (oportunidades) y qué otros impedimentos se pueden presentar para lograr tal objetivo (amenazas).

Como segunda medida, una vez recolectada la información y según los hallazgos encontrados al momento de aplicar la matriz DOFA, se espera proponer herramientas que le permitan a la organización desarrollar el proceso de selección y contratación de personal, de tal forma que

GyR Construcciones cuente con un modelo totalmente estandarizado y que esté acorde con las necesidades del mercado.

Etapa III Estandarización de Perfiles y Procedimientos de Contratación

En la propuesta documental que se está desarrollando, se consideraran los perfiles que la compañía necesita para contratar a sus nuevos colaboradores. Además, se sugerirán políticas y procedimientos específicos que el área de talento humano debe implementar para estandarizar las actividades relacionadas con la contratación de personal. Estos lineamientos se construirán a partir de un análisis profundo de la información recopilada en las etapas anteriores.

La información obtenida será desglosará meticulosamente, permitiendo la creación de estrategias que servirán como base sólida para el área de Talento Humano. Estas estrategias serán fundamentales para la obtención de perfiles laborales adecuados, esenciales en el proceso de selección del personal más idóneo para cada posición dentro de la organización.

Una vez que se hayan sintetizado estas estrategias, el objetivo será presentar un perfil estandarizado para cada postulante requerido. Estos perfiles contendrán información detallada sobre las características, habilidades y otras aptitudes necesarias para desempeñar el cargo de manera óptima.

Este enfoque permitirá realizar un proceso de selección riguroso y adecuado, evidenciando de manera clara y precisa qué se busca en un candidato al momento de realizar una contratación. Este enfoque no solo asegura la idoneidad del personal sino también la eficiencia y efectividad en el proceso de selección.

Este enfoque posibilitará la realización de un proceso de selección riguroso y adecuado. Al estandarizar los perfiles para cada puesto, se facilitará la identificación de candidatos que se ajusten de manera óptima a las necesidades de la organización, lo cual garantiza un proceso de contratación más eficiente. Este enfoque no solo garantiza la idoneidad del personal seleccionado, sino también la eficiencia y efectividad en todo el proceso de selección.

Resultados

Etapa I. Diagnóstico Organizacional: Encuesta de Contratación

La gestión efectiva del talento humano es un factor crítico para el éxito y el crecimiento sostenible de cualquier organización. En este contexto, la compañía GYR Construcciones SAS reconoce la importancia de evaluar y optimizar su estructura de talento humano para maximizar su potencial y enfrentar los desafíos del mercado de manera eficiente. Para una visión más clara y detallada de su estructura actual en el área de talento humano, se ha hecho un Diagnóstico Organizacional.

Una parte fundamental de este diagnóstico ha sido la realización de una Encuesta de Contratación, la cual fue dirigida a los 26 colaboradores de la organización, quienes respondieron cada pregunta según su experiencia personal y significan la totalidad de los empleados que actualmente forman parte de GyR Construcciones, esto con el fin de obtener un

resultado más significativo de la muestra respecto a la población total y que los resultados se acerquen más a la realidad.

La encuesta pretende recopilar información sobre las percepciones, necesidades y expectativas de los empleados sobre el área de talento humano. A través de este proceso, se busca identificar oportunidades de mejora y desarrollar soluciones que permitan fortalecer la gestión de recursos humanos en GYR Construcciones SAS.

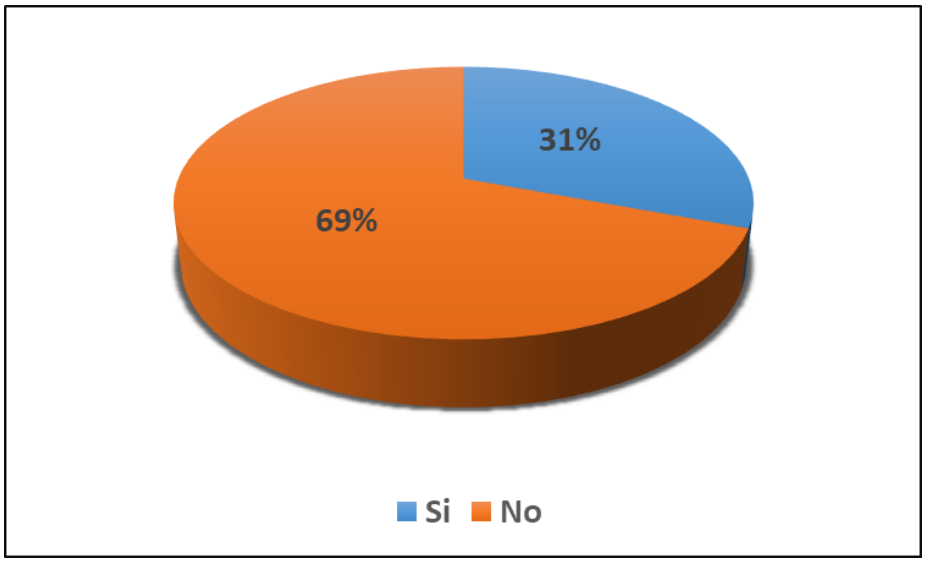
En el transcurso de este informe, se presentará los resultados de la encuesta, se analizará los hallazgos clave que permitirá generar recomendaciones específicas para abordar los desafíos identificados.

Preguntas:

Pregunta No. 1

¿Existe un procedimiento formal para anunciar y publicar vacantes en la organización?

Ilustración 2. Resultado pregunta 1.



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 8

No: 18

Según los resultados en menor proporción, es decir, en un 31% (8 de 26 encuestados) indican conocer o tener presente un proceso para el anuncio de las vacantes. Sin embargo, es notable que una proporción significativa del 69% de los encuestados (18 de 26 encuestados) indicaron que no hay un procedimiento formal que anuncie o publique las vacantes que tiene la organización, lo que puede indicar varios escenarios, como lo son:

La falta de comunicación, es decir, puede que el procedimiento exista, pero no es comunicado adecuadamente a los empleados.

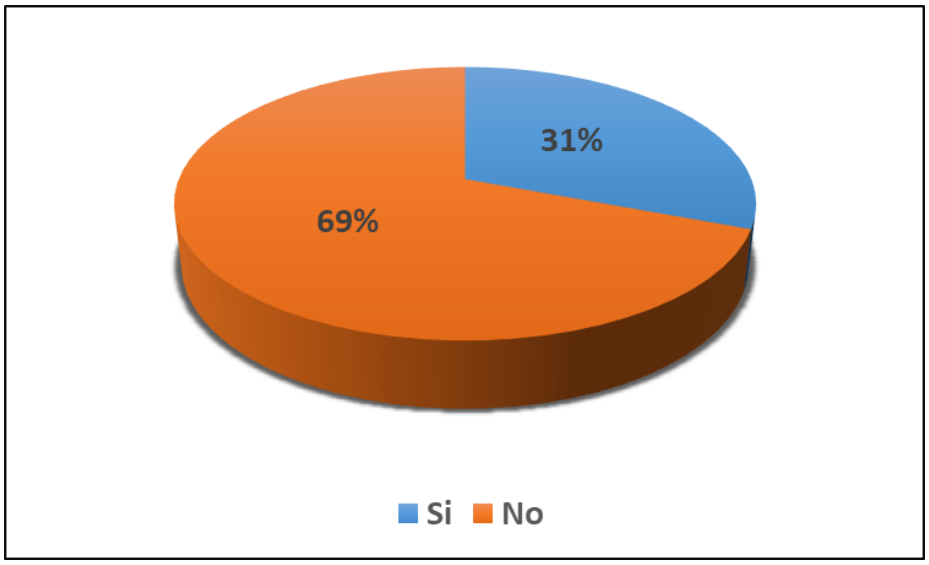
Percepción vs la realidad: lo que indica que puede existir el proceso, pero no es visto como estructurado o formal por parte de los empleados.

Por último, una inexistencia del proceso, indicando que es una opción de mejora en la organización, esencial para que los trabajadores estén informados y que se conozcan cómo es el procedimiento de publicación de las vacantes, que se debe desarrollar para mejorar los alcances de la organización.

Pregunta No. 2

¿Conoce los criterios de selección de candidatos?

Ilustración 3. Resultado pregunta 2



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 8

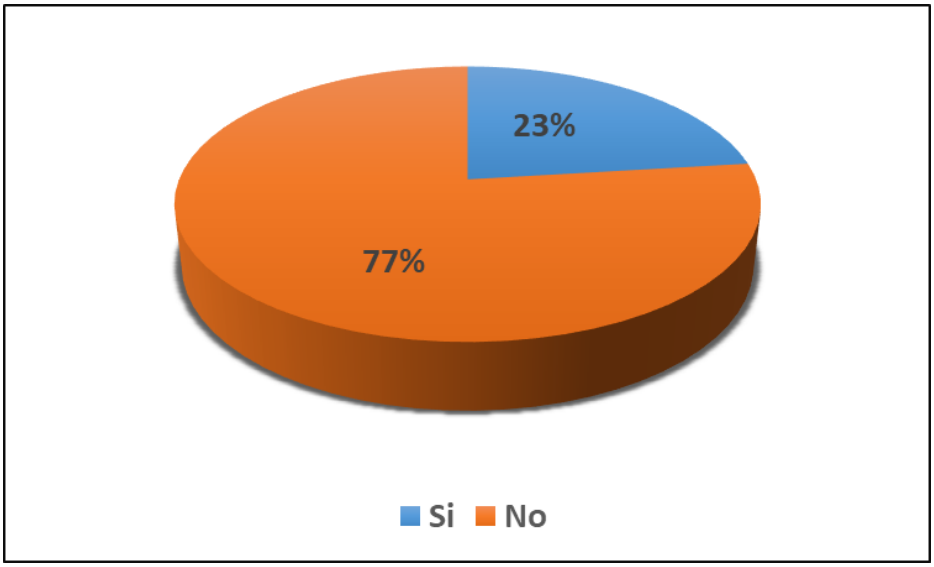
No: 18

La mayoría de los encuestados, 18 de 26, o aproximadamente el 69%, conoce de los criterios de selección de candidatos en la organización, lo cual puede reflejar una comunicación efectiva o una cultura de transparencia dentro de la organización respecto a los procesos de selección. Sin embargo, 8 de 26 encuestados, o cerca del 31% no están informados sobre estos criterios, lo que podría sugerir la necesidad de mejorar la comunicación o la capacitación en este aspecto para asegurar que todos los empleados comprendan cómo se selecciona al personal nuevo.

Pregunta No. 3

¿Los candidatos son evaluados en función de su experiencia laboral relevante?

Ilustración 4. Resultado pregunta 3



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 6

No: 20

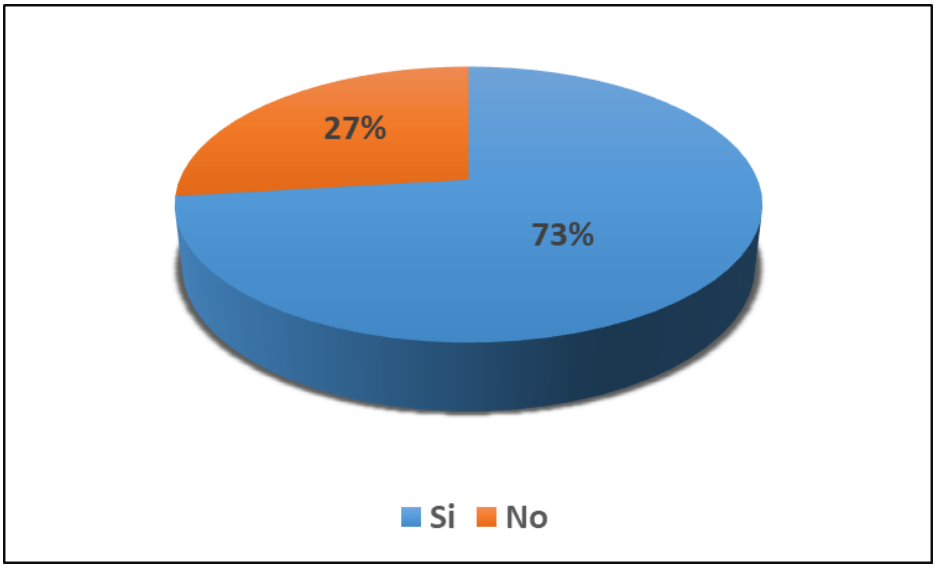
El 23 % de los encuestados (6 de 26) cree que los candidatos sí son evaluados según su experiencia laboral relevante, puede ser que la experiencia laboral relevante sí se considere, pero no se comunica o no se percibe como un factor clave en el proceso de selección. Sin embargo, el 77% (20 de 26) de los encuestados cree que no se evalúa a los candidatos en función de su experiencia laboral relevante. La gran mayoría siente que la experiencia laboral relevante no es un factor crítico en la evaluación de candidatos en la organización.

Esto puede sugerir que la organización podría estar priorizando otros aspectos sobre la experiencia laboral relevante, como habilidades blandas, adaptabilidad, cultura organizacional, entre otros.

Pregunta No. 4

¿La organización realiza verificaciones de antecedentes y referencias de los candidatos antes de la contratación?

Ilustración 5. Resultado Pregunta 4



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 19

No: 7

La mayoría de los encuestados perciben que la organización sí realiza verificaciones de antecedentes y referencias antes de contratar a un candidato. Esto sugiere que es probable que la organización tenga un proceso definido para verificar antecedentes y referencias, y que este

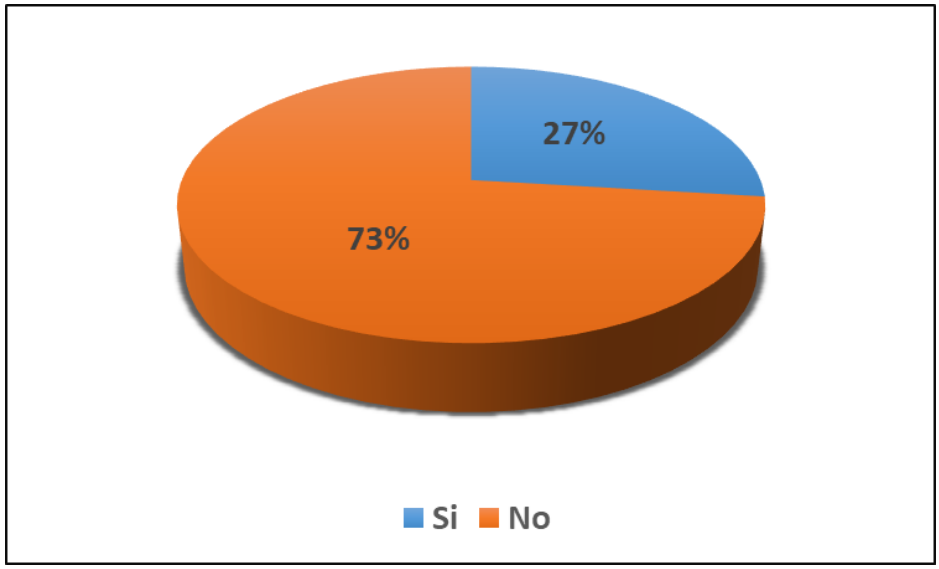
proceso es conocido o evidente para la mayoría de los empleados. Este tipo de prácticas puede generar confianza entre los empleados existentes, ya que sugiere que la organización toma medidas para asegurarse de la integridad y la idoneidad de los nuevos contratados.

Aunque la mayoría percibe que se realizan estas verificaciones, aún hay un 27 % que cree que no se hacen. Esto puede indicar la necesidad de mejorar la comunicación sobre los procedimientos de contratación o de hacer más transparente este proceso.

Pregunta No. 5

¿Existe la participación de los gerentes de proyectos en el proceso de selección de personal?

Ilustración 6. Resultado pregunta 5



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 7

No: 19

Se logra evidenciar que 19 de 26 encuestados, aproximadamente el 73% percibe que los gerentes de proyectos no participan en el proceso de selección de personal, mientras que solo 7

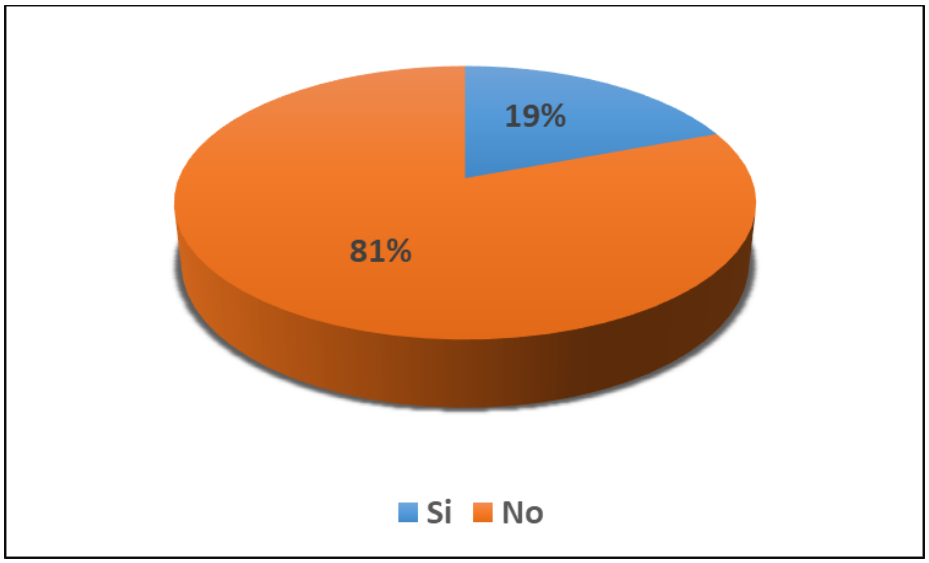
de los 26 encuestados, alrededor del 27% indican que los gerentes sí participan. Esto sugiere que la involucración de los gerentes de proyectos en la selección de personal podría ser limitada o inexistente en la organización.

La falta de participación de los gerentes de proyectos en la selección de personal puede ser una oportunidad perdida para asegurar que los candidatos posean las habilidades y la experiencia necesarias para contribuir en los proyectos. Además, puede sugerir una desconexión entre los equipos de proyecto y los procesos de reclutamiento y selección, lo que podría afectar la alineación entre las necesidades del proyecto y las capacidades del personal contratado

Pregunta No. 6

¿Se lleva a cabo una evaluación de habilidades y aptitudes técnicas de los candidatos durante el proceso de selección?

Ilustración 7. Respuesta pregunta 6



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 5

No: 21

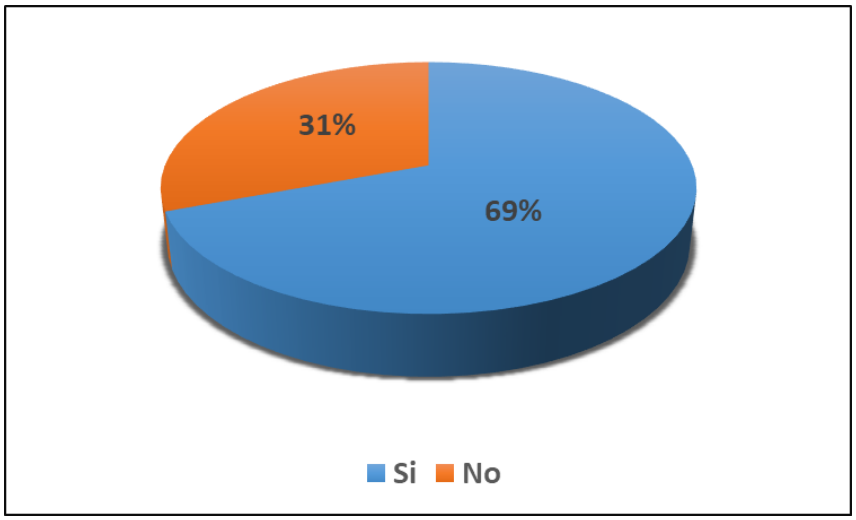
El 81 % de los encuestados cree que no se realiza esta evaluación, lo que puede preocupar, especialmente si la organización tiene roles técnicos que requieren habilidades específicas. Es esencial que la organización revise su proceso de contratación y determine si está evaluando adecuadamente a los candidatos en áreas que son críticas para el desempeño de sus funciones. Si se determina que la evaluación técnica es esencial, la organización debería considerar implementarla (si aún no lo ha hecho) y comunicar claramente este cambio a los empleados.

Mientras que el 19 % de los encuestados cree que sí se evalúan habilidades y aptitudes técnicas de los candidatos durante el proceso de selección. Lo que demostraría que no es totalmente percibida por los empleados, sería útil mejorar la comunicación y transparencia sobre este aspecto del proceso de selección.

Pregunta No. 7

¿La organización proporciona capacitación y desarrollo profesional a los empleados después de la contratación?

Ilustración 8. Respuesta pregunta 7



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 18

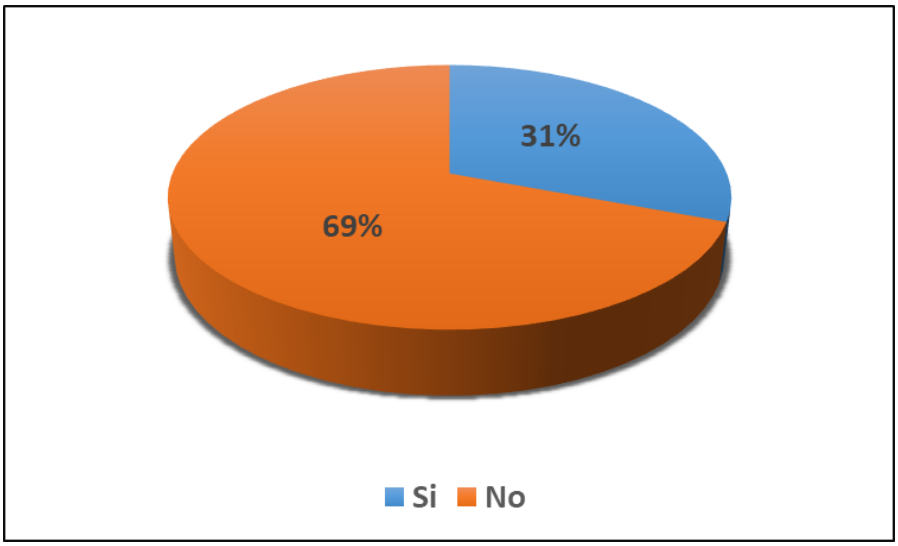
No: 8

Se evidencia que una mayoría de los encuestados, 18 de 26, aproximadamente el 69% afirma que la organización proporciona capacitación y desarrollo profesional a los empleados después de la contratación. Esto sugiere un compromiso de la organización con el desarrollo continuo de su personal, lo que puede resultar en un mayor nivel de competencia y satisfacción entre los empleados y en una mejora en la retención del talento. Sin embargo, también es notable que una proporción significativa, 8 de 26, o cerca del 31% de los encuestados indican que no se proporciona tal capacitación y desarrollo. Lo cual sugiere revisar que temas y a que perfiles no se le está proporcionando la capacitación.

Pregunta No. 8

¿Existe una guía que permita interiorizar la cultura organizacional y los valores de la organización a los nuevos empleados?

Ilustración 9. Respuesta pregunta 8



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 8

No: 18

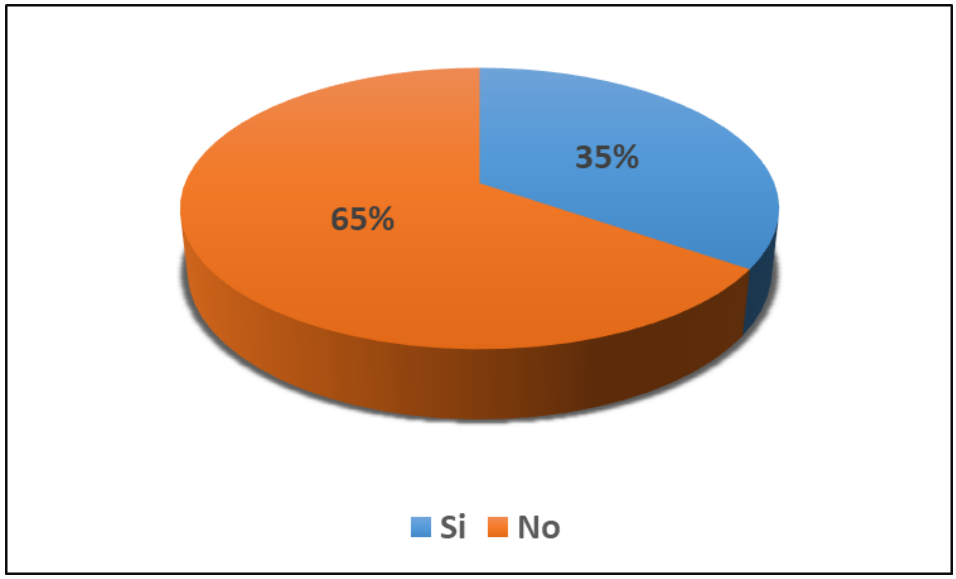
La mayoría de los encuestados (69%, 18 encuestados) considera que no hay una guía que permita a los nuevos empleados familiarizarse con la cultura organizacional y los valores de la organización. Es posible que la organización no haya desarrollado o proporcionado una guía formal para que los nuevos empleados se familiaricen con la cultura y los valores. Si la percepción de la mayoría es correcta y realmente no existe una guía, sería recomendable que la organización considere desarrollarla.

Si ya existe, es esencial mejorar la comunicación sobre su disponibilidad y garantizar que sea fácilmente accesible para todos los empleados, especialmente los nuevos ingresos.

Pregunta No. 9

¿Existen políticas claras en cuanto a la remuneración y los beneficios para los empleados de la organización?

Ilustración 10. Respuesta pregunta 9



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 9

No: 17

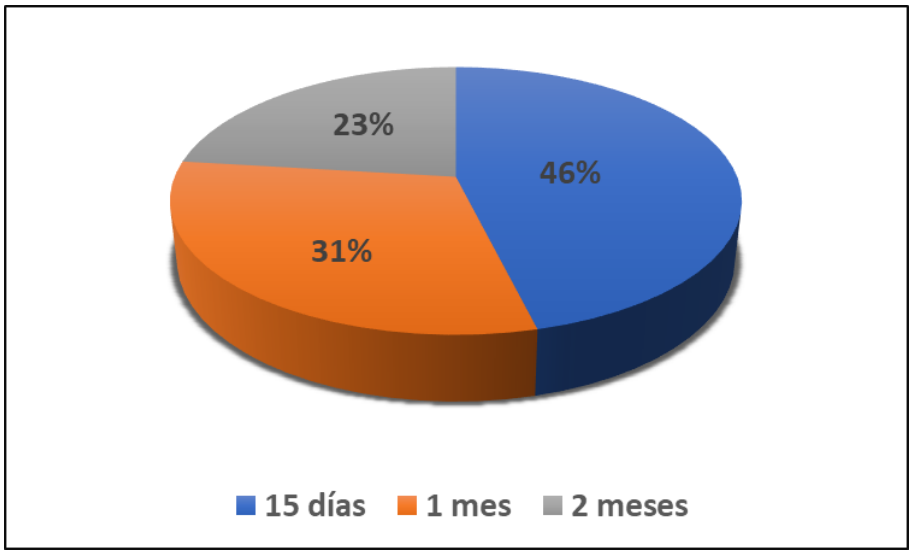
La mayoría de los encuestados (65%, 17 de 26) considera que la organización no tiene políticas claras sobre remuneración y beneficios. Esto puede señalar que la organización no tenga políticas de remuneración y beneficios bien definidas o estructuradas. o que su estas no se han comunicado adecuadamente o no son de conocimiento público entre los empleados.

La remuneración y los beneficios son aspectos cruciales para la satisfacción y retención de empleados. Tener políticas claras y transparentes sobre estos temas puede contribuir a un ambiente de trabajo más justo y equitativo y puede evitar malentendidos o percepciones negativas. Para tal caso la organización debería considerar desarrollar y comunicar estas políticas de manera efectiva. Si ya existen, pero no son conocidas o entendidas por los empleados, sería útil mejorar la comunicación y proporcionar recursos o sesiones informativas para aclarar cualquier duda o confusión. Es fundamental que los empleados entiendan cómo se determina su remuneración y qué beneficios pueden esperar, ya que esto puede influir en su compromiso y satisfacción laboral.

Pregunta No. 10

¿Cuál es el plazo promedio desde la publicación de una vacante hasta la contratación efectiva de un empleado

Ilustración 11. Respuesta pregunta 10



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

15 días: 12

1 mes: 8

2 meses: 6

Estos resultados muestran una variedad en la percepción de los tiempos de contratación, es decir, se pueden presentar situaciones como que diferentes departamentos o roles en la organización tengan tiempos de contratación distintos. Por ejemplo, algunos puestos especializados podrían tardar más en llenarse por la necesidad de encontrar candidatos con habilidades específicas. Las percepciones de los encuestados podrían basarse en sus propias experiencias o en las de sus colegas.

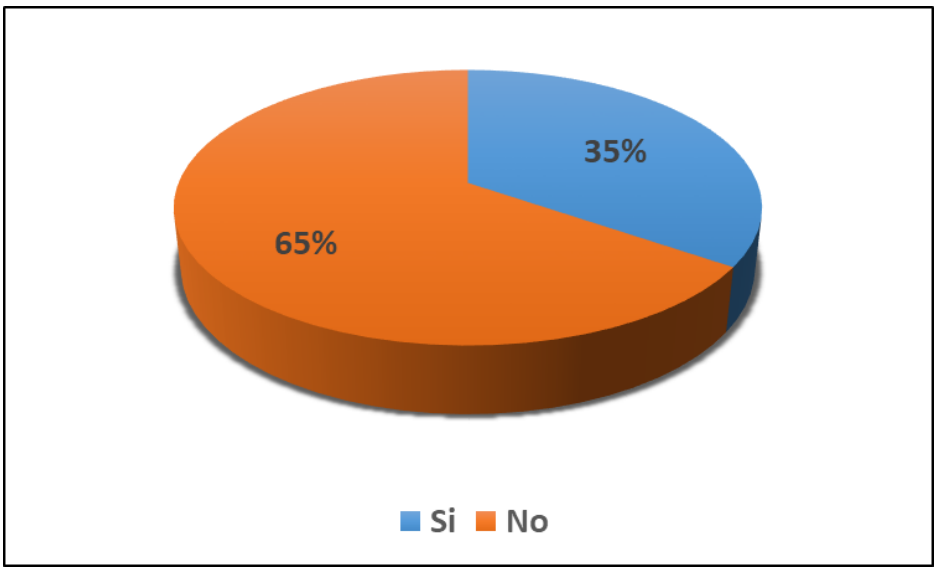
Algunos podrían haber sido contratados rápidamente, mientras que otros podrían haber experimentado un proceso más largo. En general, un proceso de contratación eficiente es esencial para asegurar que la organización pueda cubrir rápidamente las vacantes y continuar operando sin problemas. Si la organización tiene un objetivo específico para el tiempo de contratación, es crucial que este objetivo se comunique y se cumpla de manera consistente.

Además, ser transparente sobre los tiempos esperados puede ayudar a establecer expectativas claras tanto para los candidatos como para los empleados actuales.

Pregunta No. 11

¿Se realiza una retroalimentación a los candidatos que no son seleccionados y se les proporciona orientación para futuras oportunidades?

Ilustración 12. Respuesta pregunta 11



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 9

No: 17

La práctica de proporcionar retroalimentación y orientación a los candidatos no seleccionados no es predominante en la organización, ya que 17 de 26 encuestados aproximadamente el 65%, indicaron que no se realiza, mientras que sólo 9 de 26, aproximadamente el 35%, indicaron que sí

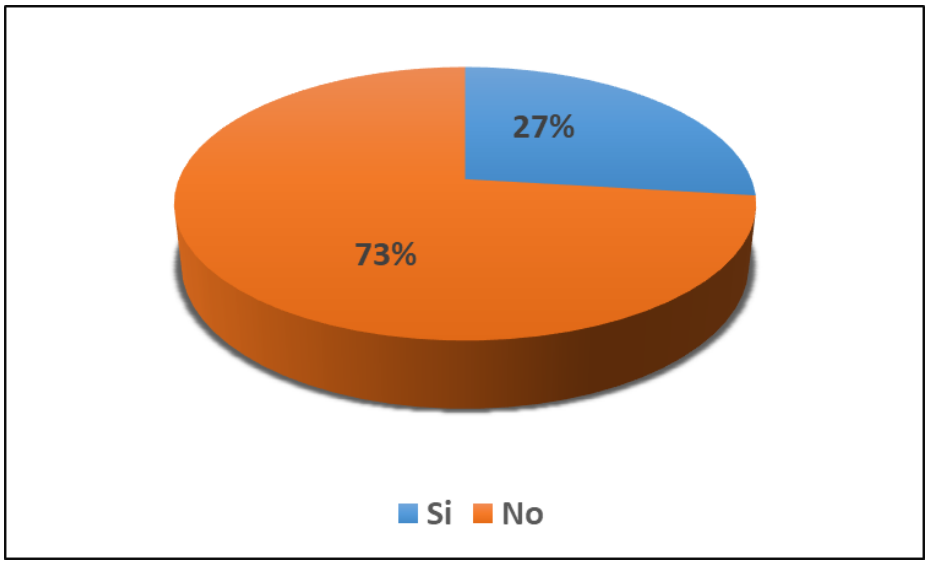
Lo anterior reflejar una oportunidad perdida para construir relaciones positivas con posibles futuros candidatos y para contribuir al desarrollo profesional de los individuos, incluso si no fueron seleccionados en esta ocasión. La falta de retroalimentación y orientación puede también disuadir a los candidatos de volver a aplicar en el futuro o de recomendar a otros que apliquen, lo que podría limitar el acceso de la organización a talento calificado.

Por otro lado, proporcionar retroalimentación y orientación puede ser visto como una práctica positiva que refleja bien en la reputación de la organización y fomenta una percepción positiva en la comunidad laboral.

Pregunta No. 12

¿La organización tiene un proceso formal para la integración y orientación de los nuevos empleados?

Ilustración 13. Respuesta pregunta 12



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 7

No: 19

La mayoría de los encuestados (73%, 19 empleados) considera que la organización no cuenta con un proceso formal para la integración y orientación de nuevos empleados. Esto puede señalar

que la organización podría no tener un proceso estructurado para la integración y orientación de nuevos empleados. En algunas organización, la integración y orientación pueden ser responsabilidad de departamentos o equipos individuales y no de la organización en su conjunto. Esto podría llevar a experiencias inconsistentes entre diferentes áreas de la organización.

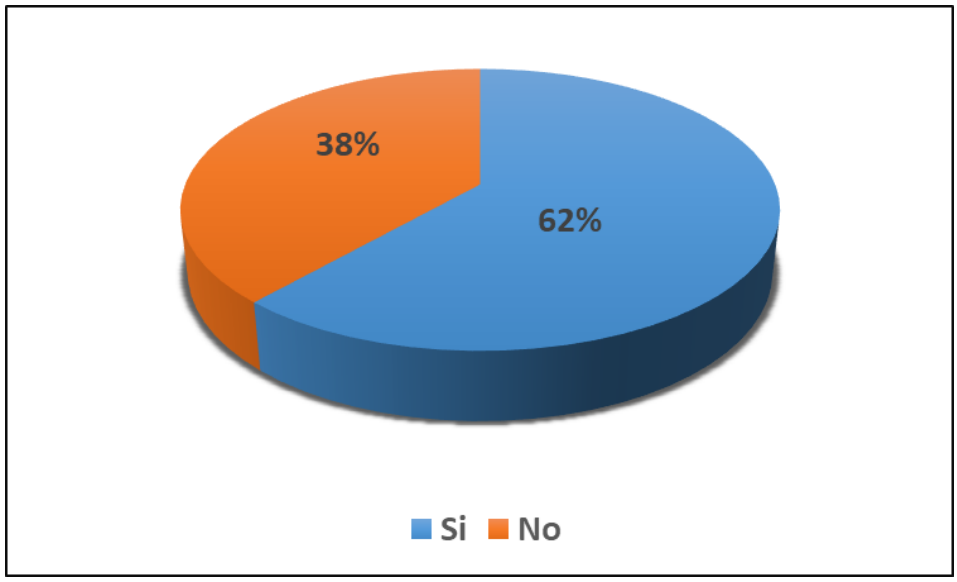
La integración y orientación son aspectos cruciales para asegurar que los nuevos empleados se adapten rápidamente y se sientan parte de la organización. Un proceso bien estructurado puede acelerar la curva de aprendizaje de los nuevos empleados, ayudarlos a comprender las expectativas y familiarizarlos con la cultura y los valores de la organización.

Sería recomendable que la organización considere implementar uno. Si ya existe un proceso, pero no es conocido o percibido como formal por los empleados, es importante mejorar la comunicación y quizás revisar y fortalecer dicho proceso para que sea más efectivo y reconocido por todos.

Pregunta No. 13

¿Considera que el proceso de selección del personal es acorde al perfil requerido y cumple los objetivos organizacionales?

Ilustración 14. Respuesta pregunta 13



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 16

No: 10

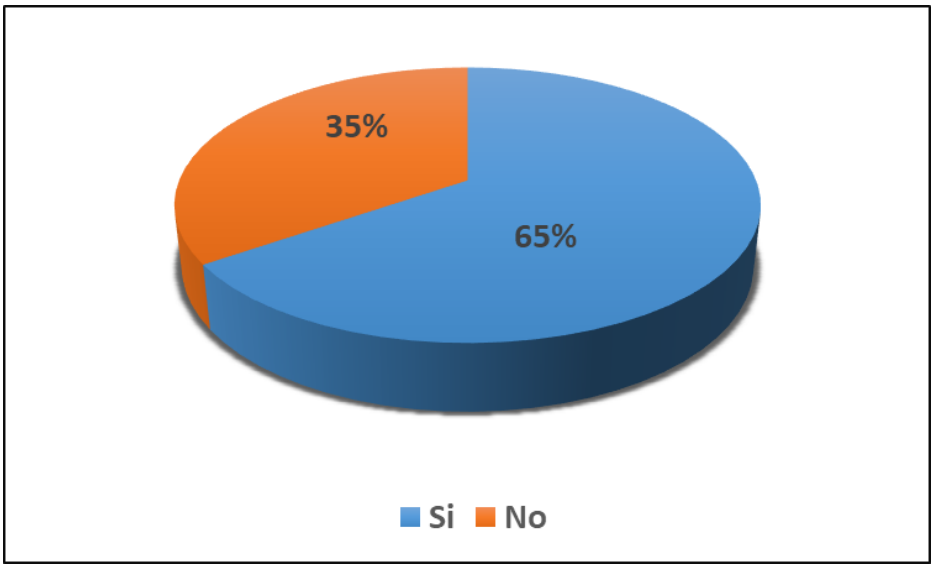
El resultado indica que hay una percepción mixta entre los encuestados sobre si el proceso de selección del personal es acorde al perfil requerido y cumple con los objetivos organizacionales. Con 16 de 26 encuestados (aproximadamente el 62%) afirmando que sí es acorde y cumple con los objetivos, mientras que 10 de 26 (aproximadamente el 38%) indican lo contrario, se sugiere que mientras una mayoría percibe el proceso de selección como adecuado, una proporción significativa no lo ve de esa manera.

Esta discrepancia puede reflejar variaciones en la experiencia o satisfacción con el proceso de selección entre diferentes departamentos o roles dentro de la organización.

Pregunta No. 14.

¿La organización cuenta con posibilidades de ascender de cargo según las capacidades o experiencia del empleado?

Ilustración 15. Respuesta pregunta 14



Fuente: Elaboración propia

Número de personas que responden

Si: 17

No: 9

La mayoría de los encuestados (17 de 26, o aproximadamente el 65%) percibe que en la organización existen posibilidades de ascenso basadas en las capacidades o experiencia del empleado. Esto puede reflejar una cultura organizacional que valora y reconoce el desarrollo y la

contribución individual, lo cual puede resultar en una mayor satisfacción y retención del personal.

Por otro lado, 9 de 26 encuestados (aproximadamente el 35%) indican que no hay posibilidades de ascenso basadas en estas métricas, lo cual podría reflejar una percepción de limitadas oportunidades de avance o una falta de claridad en los caminos de progresión profesional dentro de la organización, lo cual sugiere revisar las alternativas para comunicar y aplicar al crecimiento dentro de la organización.

Tabla 4. Diagnóstico para variables administrativas

Aspecto del Diagnóstico	Hallazgos Relevantes	Variables Administrativas
Proceso de Contratación Actual	➢ Proceso manual y descentralizado ➢ Falta de estandarización en la documentación ➢ Retrasos en la toma de decisiones de contrataciones ➢ Dificultades para rastrear el estado de las solicitudes de contratación.	➢ Estandarización de documentos. ➢ Centralización del proceso ➢ Seguimiento y trazabilidad. ➢ Tiempos de respuesta.
Identificación de Necesidades	➢ Dificultades para definir claramente los perfiles de los requeridos. ➢ Falta de coordinación entre departamentos para identificar	➢ Procesos de identificación de necesidades ➢ Comunicación interdepartamental
Selección de Candidatos	➢ Variabilidad en los criterios de selección ➢ Escasa documentación de entrevistas y evaluaciones.	➢ Criterios de selección estandarizados ➢ Documentación de entrevista
Evaluación de Desempeño	➢ Falta de seguimiento y evaluación continua del desempeño del personal contratado	➢ Evaluación de desempeño
Retroalimentación y Mejora Continua	➢ Falta de mecanismos de retroalimentación y	➢ Mecanismos de retroalimentación

	aprendizaje de los procesos de contratación

Elaboración: Propia

Etapa 2 Análisis de la organización.

Según los resultados de las 14 preguntas aplicadas en el formulario implementado en la fase 1 y las variables establecidas en la fase 2 de la metodología, se estructuró la matriz DOFA, la cual toma elementos de ambas herramientas y los enlista en cada uno de los segmentos que le corresponde, los cuales serán analizados y se determinará bajo qué factores se encaminará el proceso de investigación en busca de entregar a la organización una propuesta documental acorde a la problemática planteada y a las necesidades del sector.

La matriz DOFA, aunque tiene como finalidad ser aplicada a la organización en general, en este caso solo se tuvo en cuenta el proceso y las actividades que se relacionan con la contratación y estrategias de retención de personal que actualmente implementa GyR Construcciones y el resultado de la etapa se presenta a continuación:

Tabla 5. Matriz DOFA procesos de contratación:

DEBILIDADES		OPORTUNIDADES	
D1	Falta de un procedimiento formal para anunciar y publicar vacantes.	**O1**	Implementación de un sistema formalizado para anunciar y publicar vacantes.
D2	Desconocimiento de los criterios de selección de ndidatos para los trabajadores en general.	**O2**	Establecimiento de criterios claros y conocidos de selección de candidatos.
D3	Tiempo prolongado entre la publicación de una vacante y la contratación efectiva de un empleado.	**O3**	El desarrollo de nuevos modelos de selección.
D4	Sobrecarga laboral y delegación estandarizada de funciones.	**O4**	Implementación de tecnologías emergentes para mejorar la gestión del talento, portales web.
D5	Procesos de comunicación interna ineficaces.	**O5**	Clarificación de políticas de remuneración y beneficios.
D6	Instalaciones adecuadas para la estructuración del proceso.	**O6**	Beneficios de contar con personal altamente calificado.
FORTALEZAS		**AMENAZAS**	
F1	Vinculación directa con la compañía.	**A1**	Cambios en la legislación laboral que puedan afectar los procesos de selección y contratación.
F2	Verificación de antecedentes y referencias antes de la contratación.	**A2**	Escasez de talento calificado en el mercado.
F3	Equipo de trabajo experimentado y comprometido.	**A3**	Competencia por el talento calificado con otras organizaciones.
F4	Oportunidades de ascenso basadas en capacidades o experiencia del empleado.	**A4**	Resistencia al cambio en la implementación de nuevos procedimientos o tecnologías.
F5	Cuenta con experiencia de más de 10 años.	**A5**	Pandemias y otros conflictos internacionales.
F6	Brinda capacitación constante a sus trabajadores.	**A6**	Percepción desfavorable por parte de los trabajadores.

Elaboración: Propia

Variables para evaluar Matriz DOFA

Previo a la elaboración del análisis DOFA, se identificaron algunos elementos internos y externos que sirvieron como base para la estructuración de la matriz, para los cuales se determinó el impacto en el proceso, su influencia para la organización y fueron evaluados en la Tabla No. 2 Variables para evaluar Matriz DOFA, que se encuentra a continuación.

Tabla 6. Variables para evaluar Matriz DOFA

Variable del DOFA	Característica para evaluar en el DOFA	Hallazgos de la evaluación aplicado el DOFA
Fortalezas	El tiempo y reconocimiento que GyR Construcciones ha tenido en el mercado y le ha permitido contar con personal acorde a las necesidades del sector	• Aunque el proceso de contratación de GyR Construcciones requiere de una mejora considerable, es importante resaltar que es bastante simple y aporta elementos básicos para la evaluación del candidato. • Un factor relevante tiene que ver con el personal que opera en el área, que, al igual que la organización, tiene bastante experiencia y eso le ha permitido cumplir con las funciones asociadas al proceso con los años. • Valora las competencias y experiencia de sus trabajadores.
Debilidades	La estandarización del proceso de contratación en la organización. La delegación de responsabilidades. Las herramientas para la selección del personal idóneo para el cargo.	• La organización y estructuración como tal del proceso es algo que juega en contra de GyR Construcciones, ya que no existen protocolos para la contratación, comenzando por el anuncio de la vacante, además se evidencia una sobrecarga laboral y falta de delegación para las funciones. • La comunicación interna y externa no es efectiva, muchas de las novedades presentes no son conocidas y eso retrasa el proceso. • Actualmente GyR Construcciones no cuenta con los espacios físicos ni la capacidad instalada para estructurar un proceso como lo es el de talento humano.

		• Para los trabajadores y candidatos es difícil tener claridad sobre los criterios de selección del personal, por lo que no se puede tener una preparación previa.
Oportunidades	La comparativa entre los procesos de contratación de la competencia respecto al de GyR Construcciones. El desarrollo de nuevos modelos de selección. Las tecnologías y el manejo de los portales que permitan un mejor acercamiento a los candidatos. Los beneficios de contratar personal mejor calificado.	• GyR Construcciones está en la condición de aprovechar e implementar las diferentes herramientas tecnológicas diseñadas para el proceso de contratación, desde un portal para anunciar sus vacantes hasta uno que le permita la correcta gestión del talento humano. • Contar con personal altamente calificado sirve de mucho y trae ciertos beneficios, ya que se trata de personas con ideas nuevas y conocimientos que pueden aportar al desarrollo de la organización. • Hoy en día son múltiples los modelos de selección aplicados por las organizaciones más exitosas. Para GyR puede considerar una fuerte ventaja competitiva hacer uso de ellos y fortalecer su estrategia de selección.
Amenazas	La regulación de normas laborales y cómo impactan en el sector.	• GyR Construcciones no es ajeno a las regulaciones laborales que el estado impone sobre las organizaciones, ni mucho menos a la situación por la que atraviesa el mundo, es algo que le puede afectar. • Las nuevas generaciones se inclinan hacia otros sectores y puede que la mano de obra cualificada empiece a disminuir, y esas pocas personas serán muy demandadas en el mercado.

	• Es posible que la percepción de los trabajadores hacia la organización no sea la mejor y existan posibilidades de que ese talento decida elegir otro rumbo profesional en busca de mejores oportunidades.

Elaboración: Propia

Etapa 3: Manual de Procesos

A continuación, se presenta el Manual de Procesos para el área de Talento Humano de la compañía GYR Construcciones SAS. Este manual se diseñará para servir de guía detallada en el proceso de contratación de personal, asegurando que cada etapa se haga según la normatividad legal vigente. Además, este documento enfatiza la importancia de considerar aspectos psicosociales, habilidades blandas y de liderazgo en la selección y desarrollo de su equipo, reflejando así la dedicación de la compañía hacia la construcción de un ambiente laboral positivo, productivo y enriquecedor.

El propósito principal de este manual es proporcionar un marco estructurado que facilite la toma de decisiones eficaces en la gestión de talento, alineando las prácticas de contratación con los valores, la misión y la visión de GYR Construcciones SAS. Con este manual, se busca cumplir con los requisitos legales y éticos y promover un enfoque humano y holístico en la administración de su recurso humano, contribuyendo así al éxito sostenido y al crecimiento de la compañía en el competitivo sector de la construcción y urbanismo.

Objetivo

El objetivo principal de este Manual de Procesos es proporcionar un marco de referencia clara y estructurada para el área de Talento Humano de GYR Construcciones SAS durante el proceso de contratación y desarrollo del personal, también se busca que sea una herramienta esencial que guíe y apoye la gestión efectiva del talento humano en la organización, alineando las prácticas de recursos humanos con los valores y aspiraciones estratégicas de la compañía.

Alcance

El Manual de Procesos abarca los procedimientos y prácticas relacionados con la gestión del talento humano en GYR Construcciones SAS, desde el proceso inicial de contratación hasta el desarrollo continuo del personal. Este manual es aplicable a todas las actividades y responsabilidades llevadas a cabo por el área de Talento Humano, y está destinado a ser utilizado por los miembros del equipo de gestión de talento humano, líderes de departamento, y cualquier otro personal involucrado en procesos de contratación y desarrollo de personal.

Descripción de Procesos

Para la creación de este manual, se ha priorizado la necesidad de establecer un enfoque detallado que la compañía debe seguir rigurosamente durante el proceso de reclutamiento y selección de su personal. La primera etapa de este proceso implica una cuidadosa evaluación de los perfiles de los futuros colaboradores que se incorporarán a la organización. A continuación, presentamos una lista de los cargos requeridos y sus respectivos perfiles, junto con las políticas esenciales que rigen este importante proceso de selección.

Perfil de Cargo

La compañía GYR Construcciones SAS dentro de su operación cuenta con dos áreas principales las cuales son:

Áreas de la compañía

Tabla 7. Áreas de la compañía

Área Administrativa	➢ Gerente General ➢ Director Administrativo ➢ Director de Obra
Área Operativa	➢ Ingeniero Residente ➢ Inspector de Seguridad ➢ Conductor de Volqueta ➢ Conductor de maquinaria Pesada ➢ Topógrafo ➢ Oficial de Obra ➢ Ayudante

Elaboración: Propia

Perfil De Cargo Gerente

Tabla 8. Perfil de gerente

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-001** **Versión – 1** **2023**
	PERFIL DE CARGO	**Página 1 de 1**
GERENTE		
DEPARTAMENTO: Administrativo-Obra		
JEFE INMEDIATO: Dentro de la organización no tendría jefe inmediato, sin embargo, dentro de las obras cliente dependerá de la dirección de obra donde se ejecuta el contrato.		
PERSONAL A CARGO: **Directo:** Encargado de obra, inspector SST **Indirecto:** Outsourcing SST		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO		
OBJETIVO DEL CARGO: Liderar la gestión estratégica, dirigiendo y coordinando a las distintas áreas para Asegurar la rentabilidad, competitividad, continuidad y sustentabilidad de la organización, Cumpliendo con los lineamientos estratégicos del directorio y las normativas y Reglamentos de esta.		
FUNCIONES: 1. Representar judicial y legalmente a la Organización ejerciendo las facultades generales y específicas que le confiera la Junta Directiva 2. Planear y desarrollar metas a mediano y largo plazo junto con los objetivos anuales y entregarlas a los directores de cada área para su desarrollo y cumplimiento.		

3. Evaluar periódicamente el desempeño y cumplimiento de objetivos de cada área de la organización.
4. Administrar y organizar la organización de forma óptima, para que se cumplan todas las metas que se han establecido.
5. Representar a la organización frente a los clientes, proveedores y demás importantes colaboradores de la organización.
6. Identificar áreas de oportunidad dentro y fuera de la organización, que le permita ser más competitiva en el mercado.
7. Buscar y desarrollar nuevas oportunidades de negocio para la organización.
8. Desarrollar las actividades comerciales para la consecución de nuevos clientes.
9. Autorizar y firmar documentos legales relacionados con la actividad de la Organización; tales como cheques, contratos, compras extraordinarias, y otros que por su naturaleza necesiten autorización.
10. Revisar, analizar y firmar los estados financieros y tomar decisiones oportunas.
11. Convocar a reuniones ejecutivas, ordinarias y extraordinarias.
12. Cumplir y hacer cumplir todas las normas y políticas de la organización.
13. Establecer políticas de precios, estrategias y condiciones para la presentación a una licitación.
14. Autorizar la contratación de personal y retiro de estos.
15. Autorizar el goce de vacaciones, permisos, finiquitos y otros.
16. Celebrar contratos con proveedores, contratistas y clientes.

- **NIVEL EDUCATIVO**

Para el desempeño del cargo se exige un nivel de educación profesional en carreras como Arquitectura o Ingeniería Civil.

EXPERIENCIA

Se requiere un tiempo de experiencia de diez años como mínimo en Dirección de organización constructoras.

TOMA DE DESICIONES

1. El cargo no tiene nivel de supervisión, sin embargo, las decisiones que afectan directamente el desarrollo futuro de la organización deben estar aprobadas por la Junta Directiva.
2. El alcance de las decisiones que se toman es amplio, afectando todas las dimensiones de la organización y los trabajadores de esta, la naturaleza de dichas decisiones son profesionales y directivas y requieren de gran habilidad crítica y coherente.
3. El cargo requiere un nivel de originalidad e iniciativa altas. Se requiere de gran proyección por parte del Gerente, quien debe trasmitir motivación en sus empleados y crear estrategias que aporten crecimiento y desarrollo a la organización.

HABILIDADES Y DESTREZAS

1. Para el desempeño óptimo del cargo se requieren las siguientes habilidades o destrezas:
2. Liderazgo

3. Don de mando 4. Buen criterio para toma de decisiones 5. Habilidades directivas
RESPONSABILIDADES SST • Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST. • Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones. • Garantizar la consulta y participación de los trabajadores para identificar los peligros y controlar los riesgos, así como la participación mediante el comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo. • Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. • Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos. • Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo. • Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la organización, independientemente de su forma de contratación y vinculación. • Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. • Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia

Perfil de Cargo Director Administrativo

Tabla 9. Perfil de cargo director Administrativo

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-001 Versión – 1 2023**
	PERFIL DE CARGO	**Página 1 de 1**
DIRECTOR ADMINISTRATIVO		
DEPARTAMENTO: Administrativo		
JEFE INMEDIATO: Dentro de la organización el único cargo al cual se le deben realizar algún reporte o rendición de cuentas es a la gerencia o representante legal de la organización.		
PERSONAL A CARGO: **Directo:** Auxiliares del área administrativa **Indirecto:** Outsourcing, contratistas.		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO		
OBJETIVO DEL CARGO: Responsable de la gestión administrativa de la organización. Se encarga de planificar, dirigir y coordinar las actividades administrativas de la organización. También se asegura de que la organización cumpla con todos los requisitos legales y reglamentarios. El director Administrativo también supervisa el presupuesto y los gastos de la organización.		
• Garantizar que todas las funciones administrativas se realicen de acuerdo con los procedimientos y calendarios establecidos. • Orientar y dirigir a los gerentes y empleados subordinados. • Ayudar a preparar los presupuestos mensuales y anuales. • Establecer y mantener canales de comunicación eficaces entre los distintos niveles de la administración. • Asistir en la preparación de los documentos requeridos por las agencias gubernamentales. • Llevar a cabo las tareas administrativas y de oficina. • Preparar los informes mensuales y trimestrales de los proyectos, incluyendo los estados de pérdidas y ganancias, los informes de gastos generales y las métricas financieras. • Coordinar actividades de marketing y ventas. • Contratar, gestionar y formar al personal de apoyo, incluido el personal de oficina/clínico, los coordinadores de proyectos y los gestores administrativos • Promover la eficiencia operativa en la oficina y sobre el terreno mediante el desarrollo de nuevas políticas y procedimientos, así como a través de las relaciones con los proveedores. • Supervisar todas las funciones de RRHH, incluyendo la incorporación, los beneficios, las nóminas y las revisiones de rendimiento.		

NIVEL EDUCATIVO

- Para el desempeño del cargo se exige un nivel de educación profesional, profesional con especialización, especialista en carreras administrativas.

EXPERIENCIA

- Se requiere un tiempo de experiencia de diez años como mínimo en Dirección de organización constructoras.

TOMA DE DESICIONES

- El cargo no tiene nivel de supervisión, sin embargo, las decisiones que afectan directamente el desarrollo futuro de la organización deben estar aprobadas por la Junta Directiva.
- El alcance de las decisiones que se toman es amplio, afectando todas las dimensiones de la organización y los trabajadores de esta, la naturaleza de dichas decisiones son profesionales y directivas y requieren de gran habilidad crítica y coherente.
- El cargo requiere un nivel de originalidad e iniciativa altas. Se requiere de gran proyección por parte del Gerente, quien debe trasmitir motivación en sus empleados y crear estrategias que aporten crecimiento y desarrollo a la organización.

HABILIDADES Y DESTREZAS

- Para el desempeño óptimo del cargo se requieren las siguientes habilidades o destrezas:
- Liderazgo
- Don de mando
- Buen criterio para toma de decisiones
- Habilidades directivas

RESPONSABILIDADES SST

- Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
- Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
- Garantizar la consulta y participación de los trabajadores para identificar los peligros y controlar los riesgos, así como la participación mediante el comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
- Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la organización, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
- Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

• Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.

Fuente: Elaboración Propia

Perfil de Cargo director de Obra

Tabla 10. Perfil de cargo director de Obra

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-001** **Versión – 1** **2023**
	PERFIL DE CARGO	**Página 1 de 1**

DIRECTOR DE OBRA
DEPARTAMENTO: Operativo
JEFE INMEDIATO: Gerente general
HORARIO: lunes a viernes 7am – 5pm
DESCRIPCIÓN DEL CARGO
OBJETIVO DEL CARGO: Planificar y llevar a cabo la producción y la prestación de los servicios de obras civiles bajo condiciones controladas por el ingeniero residente de obra.
SUPERIOR INMEDIATO: Residente de Obra
FUNCIONES: **Las funciones principales son:** 1. Controlar adecuadamente los recursos. 2. Asegurarse de que el producto adquirido cumple los requisitos de compra especificado. 3. Llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas. 4. Tener clara la información para la entrega y posteriores a la entrega. 5. Identificar el producto por medios adecuados, a través de toda la realización del producto. 6. Cuidar de los bienes que son propiedad del cliente mientras estén bajo el control de la organización o estén siendo utilizados por la misma. 7. Preservar la conformidad del producto durante el proceso interno y la entrega al destino previsto.

8. Realizar el seguimiento de la percepción del cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos.
9. Realizar la distribución y el manejo de los materiales a los distintos proyectos
10. Hacer reportes de avances de obra y entregar informes cuando sean solicitados por el jefe inmediato.
11. Cuidar de los bienes, equipos, maquinas y/o herramientas que son propiedad del cliente mientras estén bajo el control de la organización o estén siendo utilizados por la misma.
12. preservar la conformidad del producto durante el proceso interno y la entrega al destino previsto.
13. Realizar el seguimiento de la percepción del cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos.

NIVEL EDUCATIVO

- Para el desempeño del cargo se exigirá un nivel educativo técnico, tecnólogo o profesional de carreras afines con obra civil o especialización en dirección de proyectos

EXPERIENCIA

1. Para el cargo se exige o requiere un tiempo de experiencia de 1 años como mínimo en la ejecución del proceso de mampostería específicamente en la supervisión armado de muros, columnetas, pañetes conocimientos en mampostería en general etc).

TOMA DE DECISIONES

- El cargo requiere toma de decisiones en compañía del ingeniero residente de obra.

HABILIDADES Y DESTREZAS

- Para el desempeño óptimo del cargo se requieren las siguientes habilidades o destrezas:
- Manejo de herramienta menor.
- Trabajo en equipo
- Trabajo en alturas
- Responsabilidad
- Tolerancia
- Rendimiento en trabajo bajo presión

MANEJO DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

- Dentro de las labores cotidianas del cargo se opera con:
- Herramienta menor: (picas, palas, carretillas, martillos, alicates, bichiroque y otros).

CONTACTO CON EL PUBLICO

- Dentro de las funciones que se desarrollan en el cargo el contacto con el público externo es amplio y variado correspondiente a la atención de compañeros de trabajo y ayudantes de obra de otros contratistas.

MANEJO DE INFORMACIÓN Y VALORES

- Dentro de las funciones que se desarrollan en el cargo no se manejara ninguna información ni valores.

ESFUERZO FÍSICO Y MENTAL

- Para la ejecución y desempeño correcto de las tareas que involucra el cargo se requiere un grado de concentración alta con un tiempo de aplicación de esfuerzo intermitente.
- Las tareas diarias que se ejecutan dentro del cargo requieren un porcentaje de esfuerzo físico del 95%.

RESPONSABILIDADES DE SUPERVISIÓN

- No aplica supervisión alguna.

CONDICIONES AMBIENTALES

- Dentro de las obras y oficinas, lugares de trabajo donde se desempeña el cargo. Las condiciones físicas son:
- Iluminación: Excelente
- Ventilación: Excelente
- Temperatura: Buena
- Movilidad: Buena
- Se considera que las presencias de los siguientes factores físicos externos son:
- Polvo: Frecuente
- Suciedad: Frecuente
- Calor: Ocasional
- Frio: Ocasional
- Humo: Pocas veces
- Olores: Pocas veces
- Ruido: Frecuente
- Humedad: Pocas veces

RIESGOS DE POSIBLE EXPOSICIÓN EN OBRA

BIOLÓGICO	Virus, bacterias, hongos, ricketsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos.
FÍSICO	Ruido (impacto intermitente y continuo), Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia), Vibración (cuerpo entero, segmentaria), Temperaturas extremas (calor y frío), Presión atmosférica (normal y ajustada), Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa), Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja)
QUÍMICO	Polvos orgánicos, Fibras, Líquidos (nieblas y rocíos) inorgánicos, Gases y vapores, Humos metálicos, no metálicos, Material particulado.
PSICOSOCIAL	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios), Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor, Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión,

	calidad de interacciones, trabajo en equipo, Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.), Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización, Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).
BIOMECÁNICOS	Postura (prologada mantenida, forzada, antigravitacionales), Esfuerzo, Movimiento repetitivo, Manipulación manual de cargas
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Eléctrico (alta y baja tensión, estática), Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto), Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio), Accidentes de tránsito, Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.), Trabajo en Alturas, Espacios Confinados.
FENÓMENOS NATURALES	Sismo, terremoto, vendaval, inundación, derrumbe, precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas).

RESPONSABILIDADES SST

- Conocer y entender las políticas de SST, Alcohol y Drogas, Emergencias y todas las normas relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo
- Cumplir rigurosamente con todas las normas e instrucciones del trabajo a desempeñar.
- Determinar condiciones y actos que a su conciencia le parezcan inseguros e informar inmediatamente a su jefe inmediato o inspector SST en obra o tomar una decisión inmediata si el caso lo amerita, esto incluye su propio equipo de protección personal.
- Participar dinámicamente en todas las reuniones y reuniones de seguridad y salud en el trabajo y dar sugerencias para mejorar y/o cambiar las condiciones de trabajo.
- Reportar todos los accidentes y casi accidentes al jefe inmediato buscando la manera eficaz de enfrentarlos y solucionarlos.
- Participar en todas las actividades de entrenamiento, capacitación o sensibilización, con el fin de estar capacitado para enfrentar cualquier riesgo que se presente.
- Contribuir y aplicar a que su lugar de trabajo cumpla las políticas de SST en un 100%.
- Hacer uso de los elementos de protección personal respectivos, incluyendo los equipos de protección contra caídas.
- Cumplir con el compromiso de uso, almacenamiento y mantenimiento de los elementos de protección personal
- Inspeccionar el estado físico de los elementos de trabajo (equipos, herramientas, elementos de protección personal, equipo de protección contra caídas, en este último deberá firmar el registro de entrega y asignación de equipos en caso de que esté presente algún desgaste que no sea del uso propio, se aplicarán respectivos descuentos).

- Conocer y aplicar los planes de contingencia en caso de una emergencia.
- Manejar los residuos generados y mantener el orden y aseo en los sitios de trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

Perfil de Cargo Inspector SST

Tabla 11. Cargo de Inspector SST

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-001** **Versión – 1** **2023**
	PERFIL DE CARGO	**Página 1 de 1**
INSPECTOR SST		
DEPARTAMENTO: Operativo		
JEFE INMEDIATO: Gerente general Residente de Obra Dpto. RRHH		
HORARIO: lunes a viernes 7am – 5pm Sábado 7am – 12pm		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO		
OBJETIVO DEL CARGO: Coordinar los objetivos basados en los indicadores propuestos y planes de trabajo de la organización en ámbitos de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.		
SUPERIOR INMEDIATO: Residente de Obra		
FUNCIONES: Las funciones principales son: 1. Garantizar el cumplimiento de la política y los objetivos del SG-SST 2. Planear y desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el proyecto asignado 3. Planificar todas las actividades del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. 4. Reunir información pertinente para presentar el informe de revisión por la Dirección del SG-SST.		

5. Verificar el desarrollo, implementación y cumplimiento de la Normatividad Legal Vigente.
6. Mantener actualizada la matriz de requisitos legales aplicables.
7. Preparar los informes periódicos de los indicadores del Sistema Integrado de Gestión.
8. Realizar jornadas de capacitación según el cronograma establecido.
9. Llevar a cabo inspecciones de seguridad planeadas y no planeadas.
10. Garantizar cumplimiento de protocolos de Bioseguridad.
11. Controlar el uso correcto de los elementos de protección personal.
12. Reportar las condiciones y actos inseguros de las áreas de trabajo.
13. Reportar accidentes y enfermedades profesionales de trabajo.
14. Apoyar en las investigaciones de accidentes e incidentes.
15. Participar en actividades de prevención y atención a emergencias.

NIVEL EDUCATIVO

Para el desempeño del cargo se exigirá un nivel educativo técnico, tecnólogo o profesional de salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, licencia actualizada en salud ocupacional o SST, curso de 50 horas o 20 horas en SG-SST, curso de coordinador de alturas

EXPERIENCIA

Para el cargo se exige o requiere un tiempo de experiencia de 1 años como mínimo en la ejecución de inspector SST en obra civil.

TOMA DE DECISIONES

El cargo requiere toma de decisiones en compañía del ingeniero residente de obra.

HABILIDADES Y DESTREZAS

- Para el desempeño óptimo del cargo se requieren las siguientes habilidades o destrezas:
- Trabajo en equipo
- Trabajo en alturas
- Responsabilidad
- Tolerancia
- Rendimiento en trabajo bajo presión

MANEJO DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Dentro de la organización debe tener destreza con equipos de cómputo y de oficina en general

CONTACTO CON EL PUBLICO

Dentro de las funciones que se desarrollan en el cargo el contacto con el público externo es amplio y variado correspondiente a la atención de compañeros de trabajo y ayudantes de obra de otros contratistas.

MANEJO DE INFORMACIÓN Y VALORES

Dentro de las funciones que se desarrollan en el cargo se maneja información y valores dentro de los informes mensuales.

ESFUERZO FÍSICO Y MENTAL

Para la ejecución y desempeño correcto de las tareas que involucra el cargo se requiere un grado de concentración alta con un tiempo de aplicación de esfuerzo intermitente.

Las tareas diarias que se ejecutan dentro del cargo requieren un porcentaje de esfuerzo físico del 95%.

RESPONSABILIDADES DE SUPERVISIÓN

No aplica supervisión alguna.

CONDICIONES AMBIENTALES

Dentro de las obras y oficinas, lugares de trabajo donde se desempeña el cargo. Las condiciones físicas son:

- Iluminación: Excelente
- Ventilación: Excelente
- Temperatura: Buena
- Movilidad: Buena
- Se considera que las presencias de los siguientes factores físicos externos son:
- Polvo: Frecuente
- Suciedad: Frecuente
- Calor: Ocasional
- Frio: Ocasional
- Humo: Pocas veces
- Olores: Pocas veces
- Ruido: Frecuente
- Humedad: Pocas veces

RIESGOS DE POSIBLE EXPOSICIÓN EN OBRA

BIOLÓGICO	**Virus, bacterias, hongos, rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos.**
FÍSICO	Ruido (impacto intermitente y continuo), Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia), Vibración (cuerpo entero, segmentaria), Temperaturas extremas (calor y frío), Presión atmosférica (normal y ajustada), Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa), Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja)
QUÍMICO	Polvos orgánicos, Fibras, Líquidos (nieblas y rocíos) inorgánicos, Gases y vapores, Humos metálicos, no metálicos, Material particulado.
PSICOSOCIAL	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios), Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor, Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo, Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.),

	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización, Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).
BIOMECÁNICOS	Postura (prologada mantenida, forzada, anti gravitacionales), Esfuerzo, Movimiento repetitivo, Manipulación manual de cargas
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Eléctrico (alta y baja tensión, estática), Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto), Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio), Accidentes de tránsito, Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.), Trabajo en Alturas, Espacios Confinados.
FENÓMENOS NATURALES	Sismo, terremoto, vendaval, inundación, derrumbe, precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas).

RESPONSABILIDADES SST

- 1. conocer y entender las políticas de SST, Alcohol y Drogas, Emergencias y todas las normas relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo
- Cumplir rigurosamente con todas las normas e instrucciones del trabajo a desempeñar.
- Determinar condiciones y actos que a su conciencia le parezcan inseguros e informar inmediatamente a su jefe inmediato o inspector SST en obra o tomar una decisión inmediata si el caso lo amerita, esto incluye su propio equipo de protección personal.
- Participar dinámicamente en todas las reuniones y reuniones de seguridad y salud en el trabajo y dar sugerencias para mejorar y/o cambiar las condiciones de trabajo.
- Reportar todos los accidentes y casi accidentes al jefe inmediato buscando la manera eficaz de enfrentarlos y solucionarlos.
- Participar en todas las actividades de entrenamiento, capacitación o sensibilización, para estar capacitado para enfrentar cualquier riesgo presente.
- Contribuir y aplicar a que su lugar de trabajo cumpla las políticas de SST en un 100%.
- Hacer uso de los elementos de protección personal respectivos, incluyendo los equipos de protección contra caídas.
- Cumplir con el compromiso de uso, almacenamiento y mantenimiento de los elementos de protección personal
- Inspeccionar el estado físico de los elementos de trabajo (equipos, herramientas, elementos de protección personal, equipo de protección contra caídas, deberá firmar el registro de entrega y asignación de equipos si hay desgaste que no sea del uso propio, se aplicarán descuentos).
- Conocer y aplicar los planes de contingencia en caso de una emergencia.
- Manejar los residuos generados y mantener el orden y aseo en los sitios de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Perfil de Cargo Conductor Volqueta

Tabla 12. Perfil de Cargo Conductor Volqueta

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-001** **Versión – 1** **2023**
	PERFIL DE CARGO	**Página 1 de 1**
CONDUCTOR VOLQUETA		
DEPARTAMENTO: Administrativo-Obra		
JEFE INMEDIATO: Gerente Residente de Obra		
HORARIO: lunes a viernes 7am – 5pm		
Sábado 7am – 12pm		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO		
OBJETIVO DEL CARGO: Ejecutar las labores de conducción de vehículos automotor volqueta, con el fin de movilizar, materiales y equipos, trasportando material en todo el tramo del proyecto, en condiciones topográficas óptimas, en los diferentes frentes de trabajo conforme a las normas y procedimientos vigentes		
SUPERIOR INMEDIATO:		
Ingeniero residente		
NIVEL EDUCATIVO		

Bachiller académico

EXPERIENCIA

- Experiencia mínima de 3 a 4 años en organización de construcción de obras civiles.
- Licencia de conducción C
- Curso de manejo defensivo vigente**.**

TOMA DE DECISIONES

El cargo no requiere de toma de decisiones, por lo contrario, deberá obedecer las instrucciones entregadas y antes de ejecutar alguna novedad deberá consultarla con su jefe inmediato.

HABILIDADES Y DESTREZAS

a. Conocimientos

- Normativa de Tránsito

Normas de Higiene y Seguridad Industrial

- Mecánica automotriz
- Seguridad Vial (Deseable)

b. Destrezas y Habilidades

- Conducción de diferentes vehículos (livianos, medianos y pesados)
- Comunicación y Relaciones Interpersonales
- Proactivo(a)
- Trabajo en Equipo
- Trabajo Bajo Presión

c. Condiciones de Trabajo

- Esfuerzo Físico
- Esfuerzo Mental
- Exposición a Ruidos
- Trabajo en diversas condiciones climáticas
- Trabajo en ambiente con polvo
- Disponibilidad para cambio de residencia
- Residir en lugares aledaños a la Obra
- Trabajar en Obras Viales

MANEJO DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

- Caja de herramientas
- Gato hidráulico
- llave de ruedas

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

- Casco
- Chaleco reflectivo

- Botas de seguridad
- Overol

- RECOMENDACIONES
- Subir y bajar del vehículo en posición frontal (mirando hacia él), sujetándose con ambos manos. No se tire
- Utilice y opere la volqueta únicamente si está formado y autorizado para hacerlo.
- Nunca de marcha a su vehículo cuando el volcó esté levantado.
- Antes de levantar el volcó, fíjese qué tan cerca queda éste de las líneas energizadas o de teléfono, recuerde que generan campo eléctrico de hasta 3 m bajo de ellas. Si por alguna circunstancia su vehículo hace contacto con ellas, espere a que éste sea aislado y salte si debe descender.
- Nunca conduzca bajo los efectos de alcohol, drogas u otro tipo de sustancias que alteren sus sentidos, pone en riesgo su seguridad y la de los demás.
- Cuando le corresponda reversar o atravesarse en la vía, mantenga todas las luces encendidas, ya sea en tiempo diurno o nocturno.
- Tener el máximo cuidado al poner o quitar la carpa. En ambos casos debe revisar su calzado, subir y descender por las escalerillas (jamás saltar); fíjese específicamente dónde se para, de tal modo que usted no pierda el equilibrio si la carpa se suelta al halarla.
- Asegurar que la carga y el volumen sean los indicados.
- En caso de recalentamiento del motor, deje enfriar la tapa del radiador; recuerde que el vapor desprendido causa quemaduras.

CONDICIONES AMBIENTALES

- Dentro de las obras y oficinas, lugares de trabajo donde se desempeña el cargo. Las condiciones físicas son:
- Iluminación
- Ventilación
- Temperatura
- Movilidad
- Se considera que las presencias de los siguientes factores físicos externos son:
- Polvo: Frecuente
- Suciedad: Frecuente
- Calor: Ocasional
- Frio: Ocasional
- Humo: Pocas veces
- Olores: Pocas veces
- Ruido: Frecuente
- Humedad: Pocas veces

RIESGOS DE POSIBLE EXPOSICIÓN EN OBRA

BIOLÓGICO	**Virus, bacterias, hongos, rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos.**
FÍSICO	Ruido (impacto intermitente y continuo), Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia), Vibración (cuerpo entero, segmentaria), Temperaturas extremas (calor y frío), Presión atmosférica (normal y ajustada), Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa), Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja)
QUÍMICO	Polvos orgánicos, Fibras, Líquidos (nieblas y rocíos) inorgánicos, Gases y vapores, Humos metálicos, no metálicos, Material particulado.
PSICOSOCIAL	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios), Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor, Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo, Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.), Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización, Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).
BIOMECÁNICOS	Postura (prologada mantenida, forzada, anti gravitacionales), Esfuerzo, Movimiento repetitivo, Manipulación manual de cargas
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Eléctrico (alta y baja tensión, estática), Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto), Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio), Accidentes de tránsito, Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.), Trabajo en Alturas, Espacios Confinados.
FENÓMENOS NATURALES	Sismo, terremoto, vendaval, inundación, derrumbe, precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas).

RESPONSABILIDADES SST

- Conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocer los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus actividades y aplicar las medidas para controlarlos.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamentos propios de la organización.

- Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la organización.
- Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
- Asistir y participar activamente en el programa de inducción y en los cursos de entrenamiento.
- Mantener y usar de acuerdo con el estándar los elementos de protección personal requeridos para sus actividades.
- Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo.
- Cumplir con la programación de los exámenes médicos.
- Aplicar las indicaciones de las hojas de seguridad de las sustancias peligrosas.
- Conocer y utilizar adecuadamente los procedimientos para las tareas asignadas.
- Conocer y aplicar normas básicas de seguridad de las herramientas de uso común.
- Gestionar la reparación o reemplazo de herramientas en mal estado.
- Hacer el trabajo de manera segura. Ejercer su derecho de buscar, juntamente con su jefe inmediato, formas de hacer el trabajo seguro cuando su condición personal o las condiciones de trabajo sean inadecuadas.
- Aplicar normas y políticas para asegurar un sitio de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas.
- Conocer y aplicar el procedimiento de emergencias del sitio de trabajo, incluidas alarmas, sistemas de protección, sistemas de emergencia y comunicaciones.
- Conocer los procedimientos de bloqueo de fuentes de energía de los diferentes equipos con los que trabaja.
- Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en el plan de capacitación.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar y evaluar los peligros del lugar donde se realizarán actividades de alto riesgo y aplicar las medidas correctivas necesarias.
- Participar activamente en la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST y en la elección del comité de convivencia.

Fuente: Elaboración Propia

Perfil de Cargo Operario de Maquinaria

Tabla 13. Perfil de cargo Operario de Maquinaria

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-060** **Versión – 1** **2023**
	PERFIL DE CARGO	**Página 1 de 1**

OPERARIO MAQUINARIA PESADA
DEPARTAMENTO: Administrativo-Obra
JEFE INMEDIATO: Gerente, director de obra, Residente de Obra, encargado de obra
HORARIO: lunes a viernes 7am – 5pm
Sábado 7am – 12pm
DESCRIPCIÓN DEL CARGO
OBJETIVO DEL CARGO: Operar, revisar y cumplir con los cuidados necesarios que debe tener la maquina asignada.
SUPERIOR INMEDIATO: Encargado de obra, residente obra
FUNCIONES: 1. Verificar periódicamente que la maquina asignada se encuentre en óptimas condiciones de funcionamiento para ser utilizado 2. Utilizar la maquina en actividades propias de la obra respetando los horarios autorizados para su uso 3. Acopiar adecuadamente los materiales de forma que no impida la libre circulación de equipos pesados

4. Transportar y distribuir materiales herramientas y equipos de construcción a todos los frentes de trabajo y lugares de obra asignados.
5. Transportar insumo de propiedad de la organización según ruta e indicaciones previstas
6. Llevar en registro de operaciones en la bitácora diaria de control reportando el tipo de trabajo realizado desperfectos, estado del equipo y eventualidad sucedida
7. Realizar de forma permanente y oportuno de la limpieza mantenimiento y reparación mecánicas menores del equipo a su cargo
8. Coordinar su trabajo con el jefe inmediato, conforme a la programación semanal.

NIVEL EDUCATIVO

- Bachiller académico

EXPERIENCIA

2. Experiencia mínima de 3 a 4 años en organización de construcción de obras civiles.
3. Licencia de conducción C
4. Curso de manejo defensivo vigente.

TOMA DE DECISIONES

- El cargo no requiere de toma de decisiones, por lo contrario, deberá obedecer las instrucciones entregadas y antes de ejecutar alguna novedad deberá consultarla con su jefe inmediato.

HABILIDADES Y DESTREZAS

a. Conocimientos

- Normativa de Tránsito
- Normas de Higiene y Seguridad Industrial
- Mecánica automotriz
- Seguridad Vial (Deseable)

b. Destrezas y Habilidades

- Conducción de diferentes vehículos (livianos, medianos y pesados)
- Comunicación y Relaciones Interpersonales
- Proactivo(a)
- Trabajo en Equipo
- Trabajo Bajo Presión

c. Condiciones de Trabajo

- Esfuerzo Físico
- Esfuerzo Mental
- Exposición a Ruidos
- Trabajo en diversas condiciones climáticas
- Trabajo en ambiente con polvo

- Disponibilidad para cambio de residencia
- Residir en lugares aledaños a la Obra
- Trabajar en Obras Viales

MANEJO DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

- Caja de herramientas
- Gato hidráulico
- llave de ruedas

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

- Casco
- Chaleco reflectivo
- Botas de seguridad
- Overol

RECOMENDACIONES

- Subir y bajar del vehículo en posición frontal (mirando hacia él), sujetándose con ambos manos. No se tire
- Utilice y opere la volqueta únicamente si está formado y autorizado para hacerlo.
- Nunca de marcha a su vehículo cuando el volcó esté levantado.
- Antes de levantar el volcó, fíjese qué tan cerca queda éste de las líneas energizadas o de teléfono, recuerde que generan campo eléctrico de hasta 3 m bajo de ellas. Si por alguna circunstancia su vehículo hace contacto con ellas, espere a que éste sea aislado y salte si debe descender.
- Nunca conduzca bajo los efectos de alcohol, drogas u otro tipo de sustancias que alteren sus sentidos, pone en riesgo su seguridad y la de los demás.
- Cuando le corresponda reversar o atravesarse en la vía, mantenga todas las luces encendidas, ya sea en tiempo diurno o nocturno.
- Tener el máximo cuidado al poner o quitar la carpa. En ambos casos debe revisar su calzado, subir y descender por las escalerillas (jamás saltar); fíjese específicamente dónde se para, de tal modo que usted no pierda el equilibrio si la carpa se suelta al halarla.
- Asegurar que la carga y el volumen sean los indicados.
- En caso de recalentamiento del motor, deje enfriar la tapa del radiador; recuerde que el vapor desprendido causa quemaduras.

CONDICIONES AMBIENTALES

- Dentro de las obras y oficinas, lugares de trabajo donde se desempeña el cargo. Las condiciones físicas son:
- Iluminación
- Ventilación
- Temperatura
- Movilidad

- Se considera que las presencias de los siguientes factores físicos externos son:
- Polvo: Frecuente
- Suciedad: Frecuente
- Calor: Ocasional
- Frio: Ocasional
- Humo: Pocas veces
- Olores: Pocas veces
- Ruido: Frecuente
- Humedad: Pocas veces

RIESGOS DE POSIBLE EXPOSICIÓN EN OBRA

BIOLÓGICO	Virus, bacterias, hongos, rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos.
FÍSICO	Ruido (impacto intermitente y continuo), Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia), Vibración (cuerpo entero, segmentaria), Temperaturas extremas (calor y frío), Presión atmosférica (normal y ajustada), Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa), Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja)
QUÍMICO	Polvos orgánicos, Fibras, Líquidos (nieblas y rocíos) inorgánicos, Gases y vapores, Humos metálicos, no metálicos, Material particulado.
PSICOSOCIAL	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios), Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor, Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo, Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.), Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización, Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).
BIOMECÁNICOS	Postura (prologada mantenida, forzada, anti gravitacionales), Esfuerzo, Movimiento repetitivo, Manipulación manual de cargas
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Eléctrico (alta y baja tensión, estática), Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto), Tecnológico (explosión, fuga, derrame,

	incendio), Accidentes de tránsito, Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.), Trabajo en Alturas, Espacios Confinados.
FENÓMENOS NATURALES	Sismo, terremoto, vendaval, inundación, derrumbe, precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas).

RESPONSABILIDADES SST

- Conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocer los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus actividades y aplicar las medidas para controlarlos.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamentos propios de la organización.
- Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la organización.
- Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
- Asistir y participar activamente en el programa de inducción y en los cursos de entrenamiento.
- Mantener y usar de acuerdo con el estándar los elementos de protección personal requeridos para sus actividades.
- Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo.
- Cumplir con la programación de los exámenes médicos.
- Aplicar las indicaciones de las hojas de seguridad de las sustancias peligrosas.
- Conocer y utilizar adecuadamente los procedimientos para las tareas asignadas.
- Conocer y aplicar normas básicas de seguridad de las herramientas de uso común.
- Gestionar la reparación o reemplazo de herramientas en mal estado.
- Hacer el trabajo de manera segura. Ejercer su derecho de buscar, juntamente con su jefe inmediato, formas de hacer el trabajo seguro cuando su condición personal o las condiciones de trabajo sean inadecuadas.
- Aplicar normas y políticas para asegurar un sitio de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas.
- Conocer y aplicar el procedimiento de emergencias del sitio de trabajo, incluidas alarmas, sistemas de protección, sistemas de emergencia y comunicaciones.
- Conocer los procedimientos de bloqueo de fuentes de energía de los diferentes equipos con los que trabaja.
- Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en el plan de capacitación.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

• Identificar y evaluar los peligros del lugar donde se realizarán actividades de alto riesgo y aplicar las medidas correctivas necesarias. • Participar activamente en la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST y en la elección del comité de convivencia.

Fuente: Elaboración Propia

Perfil de Cargo Topógrafo

Tabla 14. Perfil de cargo Topógrafo

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-001** **Versión – 1** **2023**
	PERFIL DE CARGO	**Página 1 de 1**
TOPÓGRAFO		
DEPARTAMENTO: Administrativo-Obra		
JEFE INMEDIATO: Residente de Obra		
HORARIO: lunes a viernes 7am – 5pm		
Sábado 7am – 12pm		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO		
OBJETIVO DEL CARGO: Ejecutar trabajos de topografía efectuando levantamientos topográficos, replanteos de obras, nivelación de terrenos, mediciones de construcciones, a fin de facilitar información indispensable a los encargados del proyecto para la realización de sus obras.		
SUPERIOR INMEDIATO: Encargado de Obra		

FUNCIONES:

Las funciones principales son:

1. Realiza levantamientos topográficos, replanteos de obras y de proyectos de ingeniería.
2. Efectúa cálculos y representaciones gráficas de las mediciones topográficas.
3. Localiza puntos de operaciones apropiados para efectuar levantamientos topográficos.
4. Efectúa nivelaciones de terrenos y mediciones topográficas.
5. Elabora dibujos de los levantamientos topográficos.
6. Vela por el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de topografía.
7. Realiza borradores para la elaboración de planos topográficos.
8. Asiste técnicamente, en el área de su competencia a los encargados de obras.
9. Revisa los planos topográficos elaborados por los dibujantes y establece las condiciones pertinentes.
10. Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad y salud ene le trabajo emitidas por el SG-SST
11. Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
12. Elabora informes periódicos de las actividades realizadas. por sus superiores jerárquicos y resulten necesarias por razones del servicio.

NIVEL EDUCATIVO

- Título profesional Universitario en Topografía.

EXPERIENCIA

- Para el cargo se exige o requiere un tiempo de experiencia de 2 años como mínimo en la ejecución del proceso.

TOMA DE DECISIONES

- El cargo no requiere de toma de decisiones, por lo contrario, deberá obedecer las instrucciones entregadas y antes de ejecutar alguna novedad deberá consultarla con su jefe inmediato.

HABILIDADES Y DESTREZAS

Para el desempeño óptimo del cargo se requieren las siguientes habilidades o destrezas:

- Técnicas y principios aplicados en topografía.
- Uso y cuidado del equipo de topografía.
- Dibujo topográfico.
- Lectura de planos
- Trabajo en equipo

- Trabajo en alturas
- Responsabilidad
- Tolerancia
- Rendimiento en trabajo bajo presión

MANEJO DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

- Dentro de las labores cotidianas del cargo se opera con:
- Equipo de topografía.

- **CONDICIONES AMBIENTALES**
- Dentro de las obras y oficinas, lugares de trabajo donde se desempeña el cargo. Las condiciones físicas son:
- Iluminación
- Ventilación
- Temperatura
- Movilidad
- Se considera que las presencias de los siguientes factores físicos externos son:
- Polvo: Frecuente
- Suciedad: Frecuente
- Calor: Ocasional
- Frio: Ocasional
- Humo: Pocas veces
- Olores: Pocas veces
- Ruido: Frecuente
- Humedad: Pocas veces

RIESGOS DE POSIBLE EXPOSICIÓN EN OBRA

BIOLÓGICO	Virus, bacterias, hongos, ricketsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos.
FÍSICO	Ruido (impacto intermitente y continuo), Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia), Vibración (cuerpo entero, segmentaria), Temperaturas extremas (calor y frío), Presión atmosférica (normal y ajustada), Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa), Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja)
QUÍMICO	Polvos orgánicos, Fibras, Líquidos (nieblas y rocíos) inorgánicos, Gases y vapores, Humos metálicos, no metálicos, Material particulado.

	PSICOSOCIAL	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios), Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor, Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo	

		en equipo, Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc), Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización, Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).	
	BIOMECÁNICOS	Postura (prologada mantenida, forzada, anti gravitacionales), Esfuerzo, Movimiento repetitivo, Manipulación manual de cargas	
	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Eléctrico (alta y baja tensión, estática), Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto), Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio), Accidentes de tránsito, Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.), Trabajo en Alturas, Espacios Confinados.	
	FENÓMENOS NATURALES	Sismo, terremoto, vendaval, inundación, derrumbe, precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas).	

RESPONSABILIDADES SST

- Conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocer los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus actividades y aplicar las medidas para controlarlos.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamentos propios de la organización.
- Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la organización.
- Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
- Asistir y participar activamente en el programa de inducción y en los cursos de entrenamiento.
- Mantener y usar de acuerdo con el estándar los elementos de protección personal requeridos para sus actividades.
- Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo.
- Cumplir con la programación de los exámenes médicos.
- Aplicar las indicaciones de las hojas de seguridad de las sustancias peligrosas.
- Conocer y utilizar adecuadamente los procedimientos para las tareas asignadas.

Fuente: Elaboración Propia

Perfil de cargo Oficial de Obra

Tabla 15. Perfil de cargo Oficial de Obra

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-001 Versión – 1 2023**
	PERFIL DE CARGO	**Página 1 de 1**
OFICIAL DE OBRA		
DEPARTAMENTO: Administrativo-Obra		
JEFE INMEDIATO: Residente de Obra y Encargado		

HORARIO: lunes a viernes 7am – 5pm
Sábado 7am – 12pm
DESCRIPCIÓN DEL CARGO
OBJETIVO DEL CARGO: Ejecutar las actividades encomendadas por el encargado cumpliendo con las normas de calidad y seguridad exigidas por la organización y las demás funciones exigidas en el contrato de trabajo.
SUPERIOR INMEDIATO: Encargado de Obra
FUNCIONES: Las funciones principales son: 1. Realizar trabajos relacionados con la actividad de obra en mampostería, con dominio del oficio y suficiente grado de perfección, calidad, eficacia y adecuado acabado de los trabajos, utilizando los medios y equipamiento adecuados. 2. Tareas de mampostería en bloque, ladrillo nivelación y plomada de muros con boquillera 3. Corte de hierro, amarre. 4. Pañete en paredes, techos y fachada. 5. Remate de mampostería interna y externa 6. Armado de andamio tubular y colgante (prolongación) 7. Trabajos de reparación en las instalaciones, equipos o materiales a su cargo. 8. Interpretación de las instrucciones que reciba del personal técnico correspondiente. 9. Evaluación previa de los materiales necesarios para desarrollar su función, y petición de estos, si procede, a los servicios competentes. 10. Transporte de material y equipos, utilizando para ello los medios adecuados. 11. Control, conservación y limpieza del material a su cargo. 12. Coordinación del personal de menor cualificación técnica, (ayudantes) en su caso. 13. En general, cualesquiera otras tareas afines a la categoría del puesto y semejantes a las anteriormente descritas, que le sean encomendadas por sus superiores jerárquicos y resulten necesarias por razones del servicio.
NIVEL EDUCATIVO Para el desempeño del cargo no se exige un nivel de educación.
EXPERIENCIA Para el cargo se exige o requiere un tiempo de experiencia de 6 meses como mínimo en la ejecución del proceso de mampostería (Instalación de bloque, ladrillo, pañete y terminados en todo lo relacionado con mampostería).
TOMA DE DECISIONES El cargo no requiere de toma de decisiones, por lo contrario, deberá obedecer las instrucciones entregadas y antes de ejecutar alguna novedad deberá consultarla con su jefe inmediato.
HABILIDADES Y DESTREZAS 1. Para el desempeño óptimo del cargo se requieren las siguientes habilidades o destrezas: 2. Manejo de herramienta menor. 3. Trabajo en equipo

4. Trabajo en alturas
5. Responsabilidad
6. Tolerancia
7. Rendimiento en trabajo bajo presión

MANEJO DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

1. Dentro de las labores cotidianas del cargo se opera con:
2. Herramienta menor: (picas, palas, carretillas, martillos, alicates, bichiroque y otros).

CONTACTO CON EL PUBLICO

1. Dentro de las funciones que se desarrollan en el cargo el contacto con el público externo es amplio y variado correspondiente a la atención de:
2. Compañeros de trabajo y ayudantes de obra de otros contratistas.

MANEJO DE INFORMACIÓN Y VALORES

Dentro de las funciones que se desarrollan en el cargo no se manejara ninguna información ni valores.

ESFUERZO FÍSICO Y MENTAL

Para la ejecución y desempeño correcto de las tareas que involucra el cargo se requiere un grado de concentración alta con un tiempo de aplicación de esfuerzo intermitente.

Las tareas diarias que se ejecutan dentro del cargo requieren un porcentaje de esfuerzo físico del 95%.

RESPONSABILIDADES DE SUPERVISIÓN

No aplica supervisión alguna.

CONDICIONES AMBIENTALES

Dentro de las obras y oficinas, lugares de trabajo donde se desempeña el cargo. Las condiciones físicas son:

- Iluminación: Excelente
- Ventilación: Excelente
- Temperatura: Buena
- Movilidad: Buena
- Se considera que las presencias de los siguientes factores físicos externos son:
- Polvo: Frecuente
- Suciedad: Frecuente
- Calor: Ocasional
- Frio: Ocasional
- Humo: Pocas veces
- Olores: Pocas veces
- Ruido: Frecuente
- Humedad: Pocas veces

RIESGOS DE POSIBLE EXPOSICIÓN EN OBRA

BIOLÓGICO	**Virus, bacterias, hongos, rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos.**

FÍSICO	Ruido (impacto intermitente y continuo), Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia), Vibración (cuerpo entero, segmentaria), Temperaturas extremas (calor y frío), Presión atmosférica (normal y ajustada), Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa), Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja)
QUÍMICO	Polvos orgánicos, Fibras, Líquidos (nieblas y rocíos) inorgánicos, Gases y vapores, Humos metálicos, no metálicos, Material particulado.
PSICOSOCIAL	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios), Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor, Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo, Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.), Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización, Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).
BIOMECÁNICOS	Postura (prologada mantenida, forzada, anti gravitacionales), Esfuerzo, Movimiento repetitivo, Manipulación manual de cargas
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Eléctrico (alta y baja tensión, estática), Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto), Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio), Accidentes de tránsito, Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.), Trabajo en Alturas, Espacios Confinados.
FENÓMENOS NATURALES	Sismo, terremoto, vendaval, inundación, derrumbe, precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas).

RESPONSABILIDADES SST

- Conocer y entender las políticas de SST, Alcohol y Drogas, Emergencias y todas las normas relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo
- Cumplir rigurosamente con todas las normas e instrucciones del trabajo a desempeñar.
- Determinar condiciones y actos que a su conciencia le parezcan inseguros e informar inmediatamente a su jefe inmediato o inspector SST en obra o tomar una decisión inmediata si el caso lo amerita, esto incluye su propio equipo de protección personal.
- Participar dinámicamente en todas las reuniones y reuniones de seguridad y salud en el trabajo y dar sugerencias para mejorar y/o cambiar las condiciones de trabajo.

- Reportar todos los accidentes y casi accidentes al jefe inmediato buscando la manera eficaz de enfrentarlos y solucionarlos.
- Participar en todas las actividades de entrenamiento, capacitación o sensibilización, para estar capacitado para enfrentar cualquier riesgo presente.
- Contribuir y aplicar a que su lugar de trabajo cumpla las políticas de SST en un 100%.
- Hacer uso de los elementos de protección personal respectivos, incluyendo los equipos de protección contra caídas.
- Cumplir con el compromiso de uso, almacenamiento y mantenimiento de los elementos de protección personal
- Inspeccionar el estado físico de los elementos de trabajo (equipos, herramientas, elementos de protección personal, equipo de protección contra caídas, deberá firmar el registro de entrega y asignación de equipos si hay desgaste que no sea del uso propio, se aplicarán descuentos).
- Conocer y aplicar los planes de contingencia en caso de una emergencia.
- Manejar los residuos generados y mantener el orden y aseo en los sitios de trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

Perfil de Cargo Ayudante de Obra

Tabla 16. Perfil de cargo Ayudante de Obra

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-001 Versión – 1 2023**
	PERFIL DE CARGO	**Página 1 de 1**
AYUDANTE DE OBRA		
DEPARTAMENTO: Administrativo-Obra		
JEFE INMEDIATO: Residente de Obra y encargado de obra		

HORARIO: lunes a viernes 7am – 5pm

Sábado 7am – 12pm

DESCRIPCIÓN DEL CARGO

OBJETIVO DEL CARGO: Ejecutar las actividades encomendadas por el Encargado de obra cumpliendo con las normas de calidad y seguridad exigidas por la organización y las demás funciones exigidas en el contrato de trabajo.

SUPERIOR INMEDIATO: Maestro de Obra

FUNCIONES:

Las funciones principales son:

1. Realizar tareas de obra civil
2. Manejo de herramienta menor en el área de trabajo.
3. Cargue y descargue de materiales.
4. Mantener las áreas de trabajo en perfecto orden de limpieza y aseo.
5. Cumplir con las labores asignadas por su jefe inmediato dependiendo de la necesidad.
6. Apoyar al oficial en sus actividades.
7. Cumplir con su horario de trabajo.
8. Cumplir con las labores encomendadas por su jefe inmediato.

NIVEL EDUCATIVO

- Para el desempeño del cargo no se exige un nivel de educación.

EXPERIENCIA

5. Para el cargo se exige o requiere un tiempo de experiencia de 6 meses como mínimo en la ejecución del proceso de estructura (armado de placa, muros, columnas, conocimientos en formaleta, fundida de concreto etc.).

TOMA DE DECISIONES

- El cargo no requiere de toma de decisiones, por lo contrario, deberá obedecer las instrucciones entregadas y antes de ejecutar alguna novedad deberá consultarla con su jefe inmediato.

HABILIDADES Y DESTREZAS

- Para el desempeño óptimo del cargo se requieren las siguientes habilidades o destrezas:
- Manejo de herramienta menor.
- Trabajo en equipo
- Trabajo en alturas
- Responsabilidad
- Tolerancia
- Rendimiento en trabajo bajo presión

MANEJO DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

- Dentro de las labores cotidianas del cargo se opera con:
- Herramienta menor: (picas, palas, carretillas, martillos, alicates, bichiroque y otros).

CONTACTO CON EL PUBLICO

- Dentro de las funciones que se desarrollan en el cargo el contacto con el público externo es amplio y variado correspondiente a la atención de:
- Compañeros de trabajo y ayudantes de obra de otros contratistas.

MANEJO DE INFORMACIÓN Y VALORES

- Dentro de las funciones que se desarrollan en el cargo no se manejara ninguna información ni valores.

ESFUERZO FÍSICO Y MENTAL

- Para la ejecución y desempeño correcto de las tareas que involucra el cargo se requiere un grado de concentración alta con un tiempo de aplicación de esfuerzo intermitente.
- Las tareas diarias que se ejecutan dentro del cargo requieren un porcentaje de esfuerzo físico del 95%.

RESPONSABILIDADES DE SUPERVISIÓN

- No aplica supervisión alguna.

CONDICIONES AMBIENTALES

- Dentro de las obras y oficinas, lugares de trabajo donde se desempeña el cargo. Las condiciones físicas son:
- Iluminación: Excelente
- Ventilación: Excelente
- Temperatura: Buena
- Movilidad: Buena
- Se considera que las presencias de los siguientes factores físicos externos son:
- Polvo: Frecuente
- Suciedad: Frecuente
- Calor: Ocasional
- Frio: Ocasional
- Humo: Pocas veces
- Olores: Pocas veces
- Ruido: Frecuente
- Humedad: Pocas veces

RIESGOS DE POSIBLE EXPOSICIÓN EN OBRA

BIOLÓGICO	Virus, bacterias, hongos, rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos.
FÍSICO	Ruido (impacto intermitente y continuo), Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia), Vibración (cuerpo entero, segmentaria), Temperaturas extremas (calor y frío), Presión atmosférica (normal y

	ajustada), Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa), Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja)
QUÍMICO	Polvos orgánicos, Fibras, Líquidos (nieblas y rocíos) inorgánicos, Gases y vapores, Humos metálicos, no metálicos, Material particulado.
PSICOSOCIAL	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios), Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor, Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo, Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.), Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización, Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).
BIOMECÁNICOS	Postura (prologada mantenida, forzada, anti gravitacionales), Esfuerzo, Movimiento repetitivo, Manipulación manual de cargas
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, Eléctrico (alta y baja tensión, estática), Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto), Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio), Accidentes de tránsito, Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.), Trabajo en Alturas, Espacios Confinados.
FENÓMENOS NATURALES	Sismo, terremoto, vendaval, inundación, derrumbe, precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas).

- **RESPONSABILIDADES SST**
- **1**. conocer y entender las políticas de SST, Alcohol y Drogas, Emergencias y todas las normas relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo
- Cumplir rigurosamente con todas las normas e instrucciones del trabajo a desempeñar.
- Determinar condiciones y actos que a su conciencia le parezcan inseguros e informar inmediatamente a su jefe inmediato o inspector SST en obra o tomar una decisión inmediata si el caso lo amerita,
- esto incluye su propio equipo de protección personal.
- Participar dinámicamente en todas las reuniones y reuniones de seguridad y salud en el trabajo y dar sugerencias para mejorar y/o cambiar las condiciones de trabajo.
- Reportar todos los accidentes y casi accidentes al jefe inmediato buscando la manera eficaz de enfrentarlos y solucionarlos.

- Participar en todas las actividades de entrenamiento, capacitación o sensibilización, para estar capacitado para enfrentar cualquier riesgo presente.
- Contribuir y aplicar a que su lugar de trabajo cumpla las políticas de SST en un 100%.
- Hacer uso de los elementos de protección personal respectivos, incluyendo los equipos de protección contra caídas.
- Cumplir con el compromiso de uso, almacenamiento y mantenimiento de los elementos de protección personal
- Inspeccionar el estado físico de los elementos de trabajo (equipos, herramientas, elementos de protección personal, equipo de protección contra caídas, deberá firmar el registro de entrega y asignación de equipos si hay desgaste que no sea del uso propio, se aplicarán descuentos).
- Conocer y aplicar los planes de contingencia en caso de una emergencia.
- Manejar los residuos generados y mantener el orden y aseo en los sitios de trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

Políticas

En la implementación de cualquier procedimiento, es importante tener las políticas preestablecidas. Este acatamiento garantiza que los procesos se ejecuten con precisión, previniendo fallos que podrían comprometer los resultados. Además, tenerlas en cuenta permite una optimización efectiva del tiempo y los recursos, lo que se traduce en una mayor eficiencia y productividad. Respetar las políticas no es sólo una cuestión de cumplimiento, sino un paso esencial para el éxito y la sostenibilidad de las operaciones.

Reclutamiento y Selección de personal

Tabla 17. Reclutamiento y selección de personal

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-002** **Versión – 1** **2023**
	POLITICAS ÁREA DE TALENTO HUMANO	**Página 1 de 1**
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		
OBJETIVO Establecer las actividades de reclutamiento y selección de personal, para garantizar personal idóneo y competente para cubrir vacantes administrativas, y operativas de la compañía.		
NORMAS • El proceso de selección es liderado desde la dirección de obra, selección y Gestión del Talento con la participación del área solicitante. • La información obtenida en el proceso de selección es estrictamente confidencial. • Para todo proceso de selección se hace necesaria la confirmación de las condiciones salariales y las condiciones contractuales por la compañía. • Para el cubrimiento de vacantes se presentará una terna de candidatos al área solicitante. • Las pruebas se aplican de acuerdo con el perfil establecido para el cargo. • Los exámenes médicos son validados y remitidos directamente por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
ALCANCE Aplica para todas las contrataciones de personal administrativo, operativo de la compañía.		
RESPONSABLES Director de Obra, Selección y Gestión del Talento.		
PROCEDIMIENTO Para dar inicio al proceso de selección se debe tener en cuenta lo siguiente:		
A. Solicitante **Proveedor:** Área solicitante del cargo **Entrada:** Requisición de personal • Solicitar selección de personal. • Diligenciar el formulario requisición de personal.		

- Remitir al jefe inmediato del solicitante por correo electrónico.

B. Jefe Inmediato del área solicitante

Revisar y aprobar solicitud.

Recibir el requerimiento de personal, validar la solicitud y aprobar. Proceder según el tipo de cargo.

C. Revisar las condiciones salariales.

Revisar la requisición de personal según las condiciones salariales de la vacante, según la tabla de asignación salarial vigente.

D. Validar información de funciones y perfil de cargo.

Validar que la información ingresada en la requisición de personal este completa.

E. Seleccionar el personal para entrevista.

Realizar una selección de los candidatos que cumplen con el perfil y conceptos solicitados para citar a entrevista.

F. Agendar y notificar a candidatos para entrevista.

Contactar a los seleccionados y agendar entrevista.

Solicitar a todos los candidatos los documentos requeridos de acuerdo con lo establecido en el formato lista de Chequeo.

G. Realizar entrevista a candidatos.

Atender a los candidatos agendados, realizar presentación de la oferta laboral y las condiciones del cargo.

Realizar entrevista y registrar resultados en el formato de entrevista, según corresponda el cargo.

H. Aplicar pruebas.

Aplicar o enviar pruebas técnicas y complementarias, según el nivel de cargo.

I. Verificar la ejecución de las pruebas.

Calificar pruebas psicotécnicas y técnica a través del Formato Matriz de Ajuste a Perfil según aplique).

J. Gestionar el Diligenciamiento de formatos.

Gestionar diligenciamiento de formatos:

Política de tratamiento de datos personales

Hoja de vida

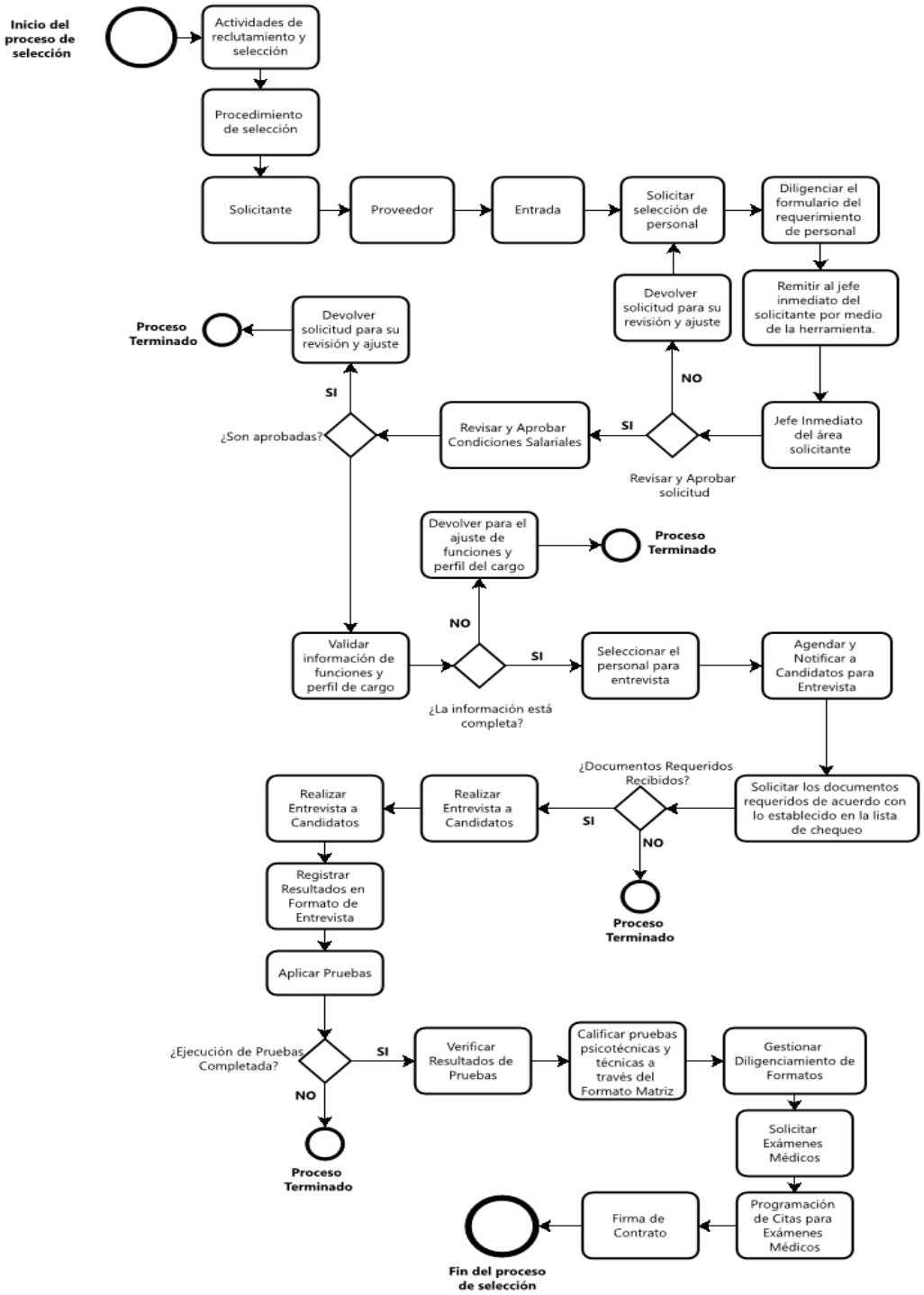
K. Solicitar realización de exámenes médicos.

Solicitar al área de la programación de citas para exámenes médicos.

L. Firma de Contrato

En el siguiente flujo de trabajo presenta un proceso detallado de reclutamiento y selección de personal en la organización. Esta política y procedimiento pretenden contratar personal idóneo y competente para puestos administrativos y operativos.

Ilustración 16. Reclutamiento y Selección de personal



Fuente: Elaboración Propia

Exámenes Médicos

Tabla 18. Exámenes Médicos

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-002** **Versión – 1** **2023**
	POLITICAS ÁREA DE TALENTO HUMANO	**Página 1 de 1**
EXAMENES MEDICOS		
OBJETIVO Realizar los exámenes médicos de ingreso, periódicos, de retiro y post incapacidad requeridos, con el fin de identificar y atender oportunamente las recomendaciones existentes e identificar la presencia de limitaciones frente a los riesgos específicos en el cargo; así como conocer el estado de salud del Colaborador en el momento de su desvinculación de la compañía.		
NORMAS • Los exámenes médicos ocupacionales se realizan a todos los colaboradores de GYR Construcciones SAS a través del Centro Médico contratado por la Institución así: Exámenes de ingreso para todos los colaboradores al momento del inicio de la vinculación, exámenes periódicos para quienes hayan cumplido un año de labores, exámenes de retiro al momento de la desvinculación. • El Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada obra debe analizar todos los diagnósticos, de acuerdo con el perfil ocupacional y aplicable a la compañía. • El Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada obra, mantiene actualizada la base de datos de perfil sociodemográfico y con condición de salud de los colaboradores de la compañía. • El Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada obra debe solicitar al proveedor prestador de Servicios de exámenes médicos el informe diagnóstico de condiciones de salud de los colaboradores.		
ALCANCE Aplica para todos los colaboradores de la compañía.		
RESPONSABLES Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.		
PROCEDIMIENTO Para dar inicio al proceso de selección se debe tener en cuenta lo siguiente:		

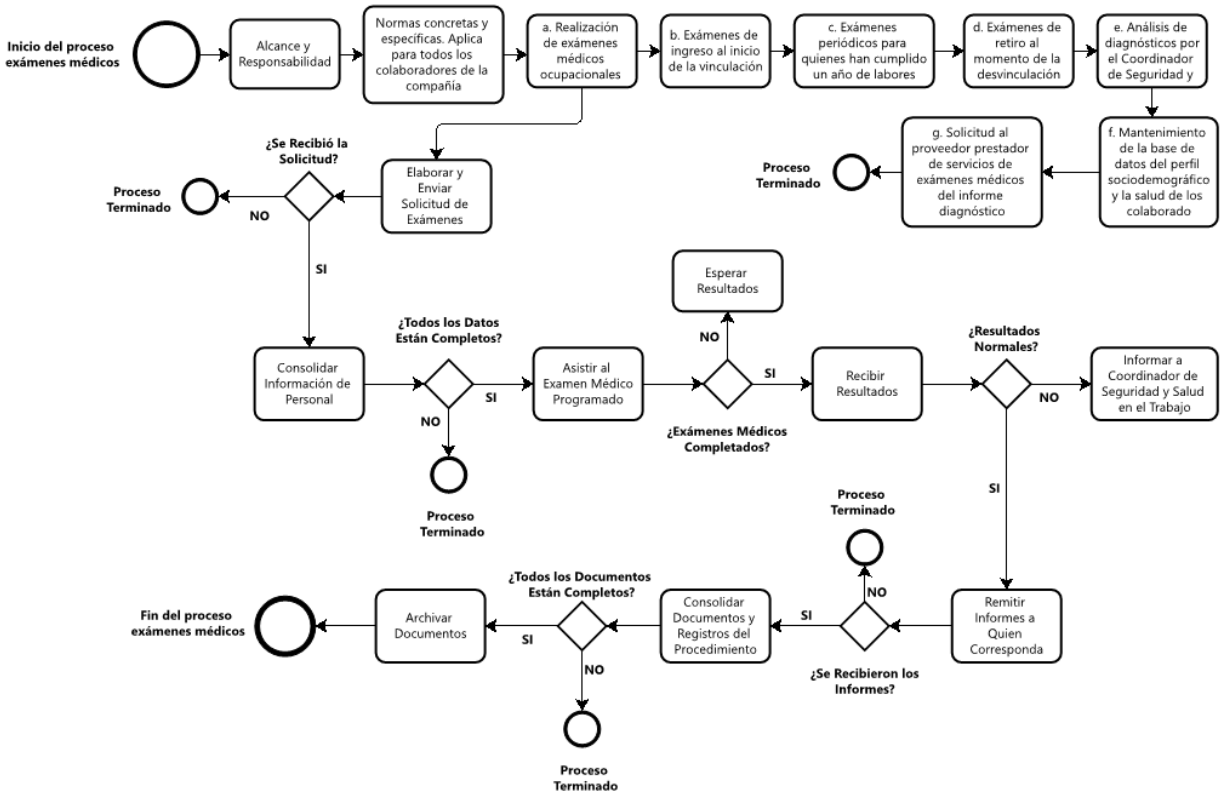
A. Elaborar y enviar la solicitud de exámenes médicos Recibir solicitud y consolidar información de personal Asistir al examen médico programado D. Recibir resultados y remitir a quien corresponda E. Consolidar los documentos y registros del procedimiento y archivo

Fuente Elaboración Propia

El siguiente flujo describe el proceso de Exámenes Médicos en GYR Construcciones SAS. Este procedimiento es esencial para garantizar la salud y seguridad de todos los empleados, cumpliendo con las regulaciones establecidas en la Resolución 2346 de 2007 y las normas específicas de la organización.

Exámenes Médicos

Ilustración 17. Exámenes médicos



Fuente: Elaboración Propia

Vinculación Laboral.

Tabla 19. Vinculación Laboral.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-002 Versión – 1 2023**
	POLITICAS ÁREA DE TALENTO HUMANO	**Página 1 de 1**
VINCULACIÓN LABORAL		
OBJETIVO		
Establecer las actividades de vinculación del personal en la compañía GYR Construcciones SAS, garantizando el cumplimiento de la norma legal vigente con la contratación de los colaboradores de la Institución.		
NORMAS		
A. Toda persona que se vincule a un cargo nuevo en la compañía, a través de un contrato indefinido, fijo o de obra labor, debe haber participado y aprobado el Procedimiento Reclutamiento y Selección de Personal B. Ningún aspirante o colaborador, está autorizado a iniciar labores antes de legalizar el respectivo contrato, los riesgos en que incurra la compañía como producto del incumplimiento a esta directriz, será responsabilidad directa de los inspectores de seguridad que autorice el inicio de labores. El incumplimiento de este lineamiento activará el procedimiento Aplicación de Acciones Laborales. C. Los Contratos y/u otro sí laborales, son firmados en la por el representante legal. D. Para candidatos nuevos o de reintegro con interrupción del vínculo laboral mayor a un año, una vez el área de Selección radique el proceso, el aspirante cuenta con dos (2) días hábiles para el envío de los documentos requeridos y firma del respectivo contrato. E. El envío de documentos completos y en las condiciones descritas en este numeral por parte del candidato, es prerrequisito para el envío de contrato por parte la compañía. El candidato deberá llegar los documentos de ingreso en formato PDF, cada uno nombrado de manera independiente según su contenido. F. Una (1) copia escaneada de la cédula de ciudadanía o cédula de extranjería (por las dos caras). G. Certificado de cuenta bancaria. H. Constancias o certificados de estudio de educación continua en los casos que aplique. I. Certificación de afiliación EPS con fecha no mayor a 30 días. J. Certificación de afiliación Pensión con fecha no mayor a 30 días. K. Certificación de afiliación Fondo de Cesantías en los casos que aplique. L. Resolución de pensionado en los casos que aplique. Soporte de Visa y pasaporte (en caso de ser extranjero).		

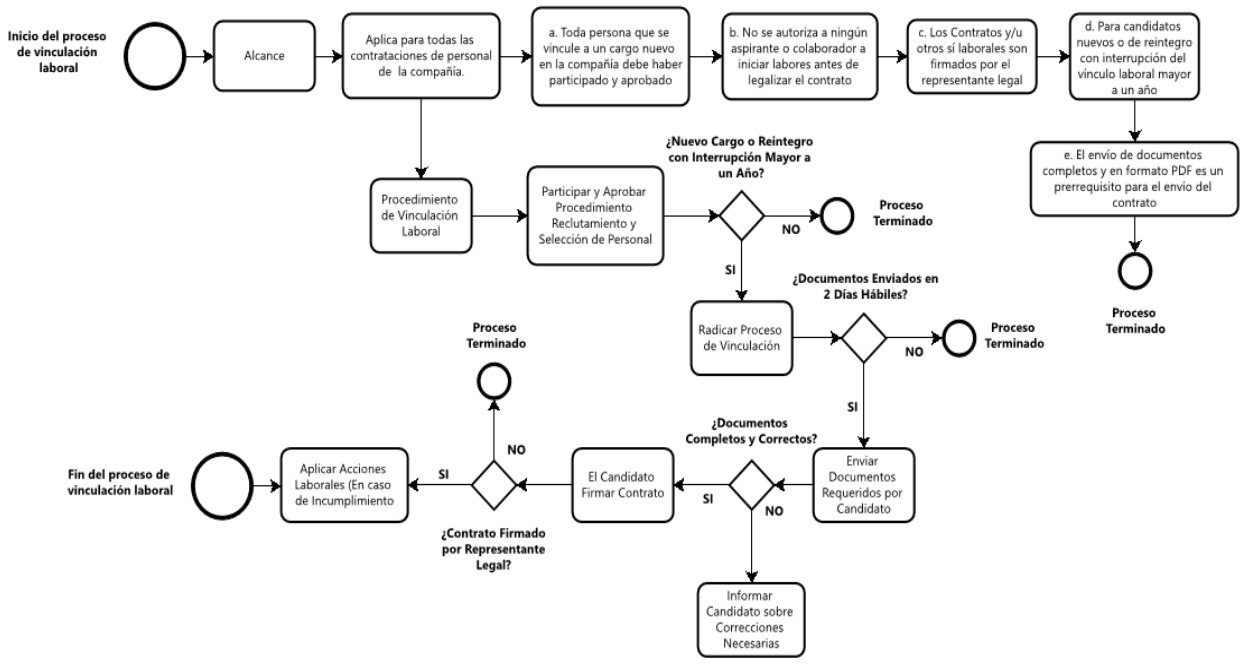
ALCANCE Aplica para todas las contrataciones de personal de la compañía.
RESPONSABLES Coordinador Administrativo e Inspector de seguridad.
PROCEDIMIENTO Para dar inicio al proceso de selección se debe tener en cuenta lo siguiente:
A. Recopilar la documentación necesaria para la vinculación B. Confirmar referencias laborales y antecedentes C. Vincular al personal a las diferentes entidades EPS, AFP, ARL Y CCF D. Archivar la documentación del personal

Fuente Elaboración Propia

El proceso de vinculación laboral en la compañía es un paso fundamental en el ciclo de empleo de cualquier colaborador. Este proceso se aplica a todas las contrataciones de personal de la organización y cumple con una serie de normativas legales y regulaciones internas, como el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

Vinculación Laboral

Ilustración 18 Vinculación Laboral.



Fuente: Elaboración Propia

Inducción

Tabla 20. Inducción

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-002 Versión – 1 2023**
	POLITICAS ÁREA DE TALENTO HUMANO	**Página 1 de 1**
INDUCCIÓN		
OBJETIVO Realizar la inducción a los colaboradores que ingresen a la compañía y la inducción al cargo a los colaboradores nuevos, promociones y traslados, garantizando la difusión de las políticas, procedimientos, instalaciones de la organización, funciones del cargo y generar sentido de pertenencia y adaptación.		
NORMAS **A. Consideraciones generales.** • Todo colaborador que ingrese a GYR Construcciones SAS debe pasar por el proceso de inducción. • El material de inducción se suministra al colaborador a más tardar el día siguiente hábil de haber iniciado su contrato. • El jefe inmediato debe garantizar que el colaborador a su ingreso cuente con todas las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones. **B. Condiciones de la inducción al cargo.** • El director de Obra, director Administrativo y Gestión del Talento puede acompañar al jefe inmediato en la socialización de las áreas con las cuales interactúa el colaborador contratado. • La evaluación de verificación de realización de inducción al cargo se realiza un mes después del ingreso y debe ser aplicada por el jefe inmediato.		
ALCANCE Aplica para todos los colaboradores de la compañía GYR Construcciones SAS.		
RESPONSABLES Coordinador Administrativo e Inspector de seguridad**.**		
PROCEDIMIENTO Para dar inicio al proceso de selección se debe tener en cuenta lo siguiente:		

Notificar personal contratado para realizar la inducción.

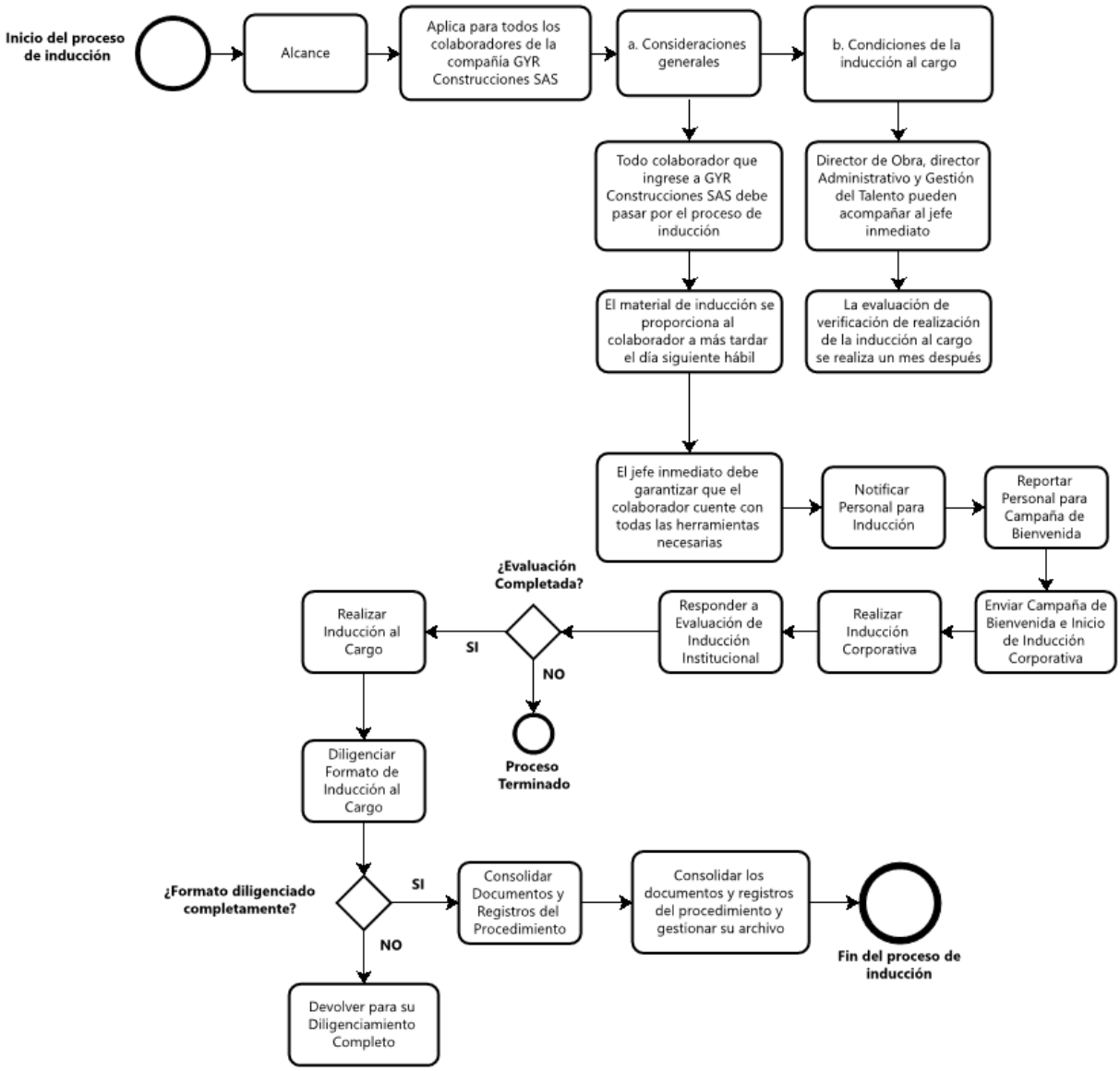
- Reportar el personal contratado para envío de la campaña de bienvenida e inicio de la inducción corporativo.
- Listado campaña de bienvenida
- Realizar inducción
- Responder evaluación de inducción institucional
- Realizar inducción al cargo
- Diligenciar el formato Inducción al Cargo
- Consolidar los documentos y registros del procedimiento y gestionar su archivo

Fuente: Elaboración Propia

El proceso de inducción es un componente esencial en el ciclo de empleo de la compañía GYR Construcciones SAS, aplicable a todos sus colaboradores. La inducción cumple con una serie de normativas legales y regulaciones internas, incluyendo el Código Sustantivo del Trabajo, y establece directrices específicas para garantizar una adecuada introducción de los nuevos empleados a la organización.

Inducción

Ilustración 19. Inducción



Fuente: Elaboración Propia

Entrega de Dotación

Tabla 21. Entrega de Dotación

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-002 Versión – 1 2023**
	POLITICAS ÁREA DE TALENTO HUMANO	**Página 1 de 2**
ENTREGA DE DOTACIÓN		
OBJETIVO		
Suministrar dotación al personal operativo/administrativo con derecho a recibir por Requisito Legal.		
NORMAS		
A. Consideraciones generales. • Todo colaborador que ingrese a GYR Construcciones SAS debe pasar por el proceso de inducción. • El material de inducción se suministra al colaborador a más tardar el día siguiente hábil de haber iniciado su contrato. • El jefe inmediato debe garantizar que el colaborador a su ingreso cuente con todas las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones. **B. Condiciones de la inducción al cargo.** • El director de Obra, director Administrativo y Gestión del Talento puede acompañar al jefe inmediato en la socialización de las áreas con las cuales interactúa el colaborador contratado. • La evaluación de verificación de realización de inducción al cargo se realiza un mes después del ingreso y debe ser aplicada por el jefe inmediato.		
ALCANCE Aplica para todos los colaboradores de la compañía GYR Construcciones SAS.		
RESPONSABLES Coordinador Administrativo e Inspector de seguridad.		
PROCEDIMIENTO Para dar inicio al proceso de selección se debe tener en cuenta lo siguiente:		
Notificar personal contratado para realizar la inducción.		

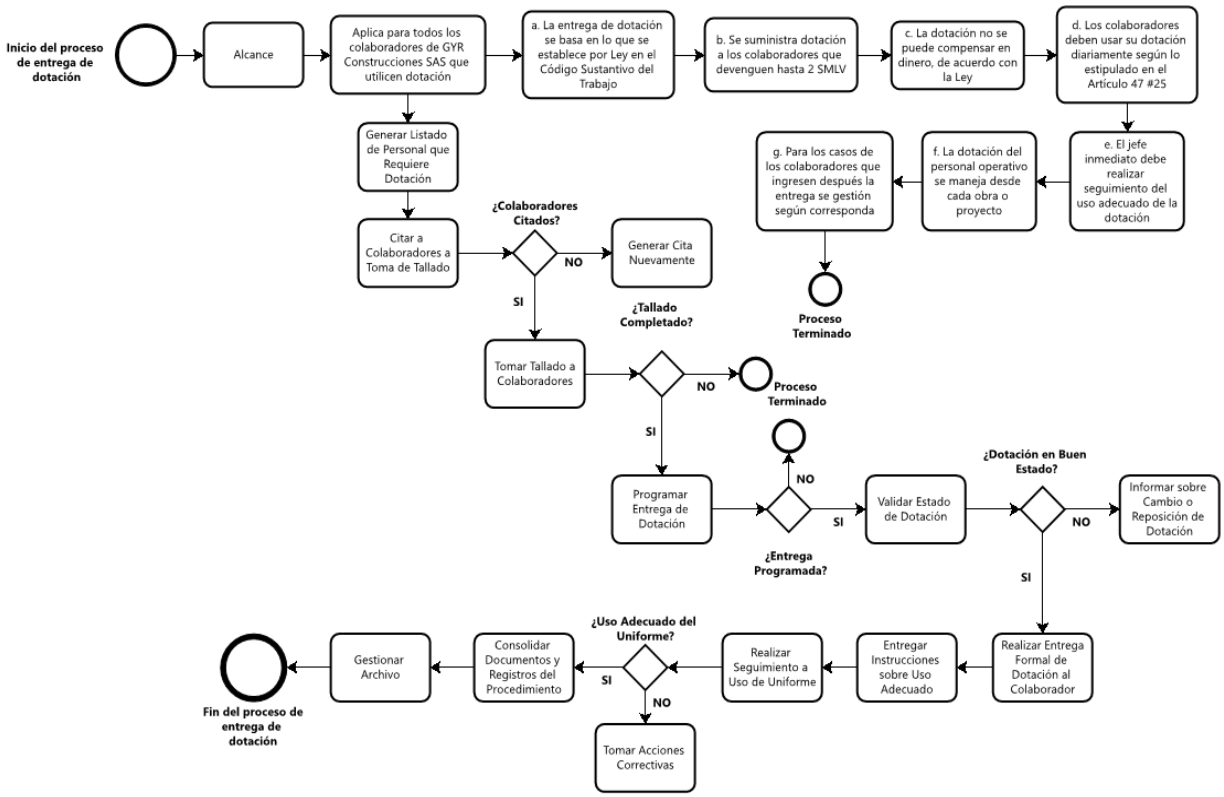
- Reportar el personal contratado para envío de la campaña de bienvenida e inicio de la inducción corporativo.
- Listado campaña de bienvenida
- Realizar inducción
- Responder evaluación de inducción institucional
- Realizar inducción al cargo
- Diligenciar el formato Inducción al Cargo
- Consolidar los documentos y registros del procedimiento y gestionar su archivo

Fuente: Elaboración Propia

El proceso de Entrega de Dotación es una parte fundamental de la gestión de recursos humanos en GYR Construcciones SAS, que se aplica a todos los colaboradores que utilizan dotación en la organización. Este procedimiento cumple con una serie de normativas legales y regulaciones, incluyendo el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 686 de 1970 y el Reglamento Interno de Trabajo.

Entrega de Dotación.

Ilustración 20. Entrega de Dotación.



Fuente: Elaboración Propia

Desvinculación

Tabla 22. Desvinculación

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-002** **Versión – 1** **2023**
	POLITICAS ÁREA DE TALENTO HUMANO	**Página 1 de 1**
DESVINCULACIÓN		
OBJETIVO Realizar los trámites correspondientes para la desvinculación de colaboradores, efectuando las validaciones necesarias para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la norma legal vigente.		
NORMAS **L**a desvinculación podrá darse bajo la figura de: **Renuncia voluntaria:** El trabajador por sí mismo, determina su deseo de dar por terminado su contrato, para lo cual el trabajador debe presentar por escrito una carta de renuncia debidamente firmada, donde especifique la fecha de desvinculación del trabajador con la compañía. **Terminación unilateral de contrato**, la cual puede darse por: Con justa causa: Según lo contemplado en el código sustantivo de trabajo. **Vencimiento del término pactado:** Según la fecha de terminación del vínculo laboral acordada en el contrato entre las partes. **Por mutuo acuerdo:** Cuando las partes así lo determinen.		
ALCANCE Aplica para todos los colaboradores de la compañía GYR Construcciones SAS.		
RESPONSABLES Coordinador Administrativo		
PROCEDIMIENTO Para dar inicio al proceso de selección se debe tener en cuenta lo siguiente:		
• Notificación de no aprobación de evaluación de desempeño en periodo de prueba • Liquidación de contrato de trabajo • Soporte de la decisión de desvinculación		

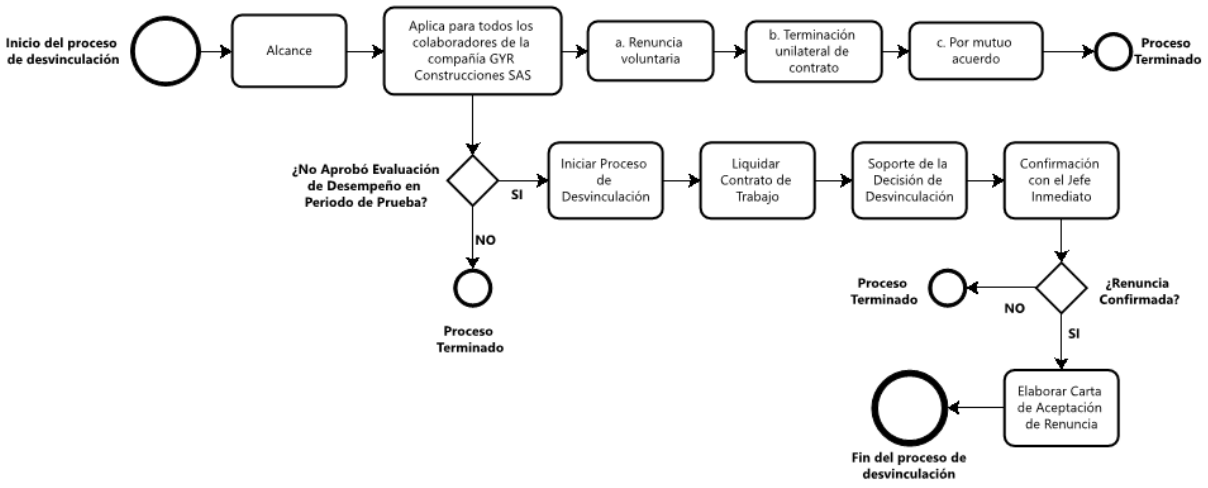
- Confirmar con el jefe inmediato a través de llamada telefónica y posterior correo electrónico su conocimiento sobre la renuncia del colaborador, con fines informativos.
- Elaborar la carta de aceptación de renuncia.

Fuente: Elaboración Propia

El proceso de Desvinculación es una parte importante en la gestión de recursos humanos de GYR Construcciones SAS y se aplica a todos los colaboradores de la compañía. Este procedimiento se activa en situaciones específicas, como cuando un colaborador no aprueba la evaluación de desempeño durante el período de prueba.

Desvinculación

Ilustración 21. Desvinculación



Fuente: Elaboración Propia

Test Mult

En el contexto de esta prueba, se presentan al individuo una serie de proposiciones numeradas relacionadas con sus creencias y preferencias. El objetivo de esta prueba es que el individuo responda con un "Sí" o un "No" a cada una de estas proposiciones, indicando si la afirmación es aplicable a él o no. La finalidad principal de este test es cuantificar y evaluar las características de la persona en función de sus patrones de pensamiento y su perspectiva de la realidad.

En esencia, se busca medir y analizar los rasgos psicológicos y psicosociales las tendencias cognitivas de cada individuo con base en sus respuestas a las afirmaciones presentadas.

Esta prueba contara con un tiempo de 60 minutos para cada candidato.

Instrucciones:

El candidato dará contestar las afirmaciones con un “SI” o con un “NO”, de acuerdo a si se aplican o no. Al dar su contestación hágalo tomando en cuenta como usted se ha sentido en estos días.

Marque con una “X” la respuesta correspondiente (SI o NO) en cada pregunta.

No debe dejar ninguna pregunta sin contestar.

Tabla 23. Test Mini Mult

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**GYR-SST-DOC-006** **Versión – 1** **2023**
	DOCUMENTOS PARA CONTRATACIÓN	**Página 1 de 1**

TEST MINI MULT		
Nombre		
Estudio		

Instrucciones

Por favor conteste las siguientes afirmaciones con un "SI" o con un "NO", de acuerdo a si se aplican o no a usted. Al dar su contestación hágalo tomando en cuenta como usted se ha sentido en estos días.

Marque con una "X" la respuesta correspondiente (SI o NO) en cada pregunta.

No deje ninguna pregunta sin contestar.

	SI	NO
¿Tiene usted buen apetito?		
¿Se levanta usted fresco y descansado casi todas las mañanas?		
¿Le gustaría a usted el trabajo de bibliotecario?		
¿Está su vida diaria llena de cosas que mantienen su interés?		
¿Trabaja usted bajo una gran tensión?		
¿Piensa usted de vez en cuando, en cosas muy malas para hablar de ellas?		
¿Padece usted de estreñimiento?		
¿Ha deseado mucho usted, a veces irse de su casa?		

¿Tiene usted, a veces, accesos risa y llanto, los cuales no puede controlar?		
¿Padece usted de ataques de náuseas y vómitos?		
¿Le parece a usted que nadie lo entiende?		
¿Se siente usted, a veces con deseos de maldecir?		
¿Tiene usted pesadillas frecuentes?		
¿Encuentra usted difícil mantener su mente en una tarea o trabajo?		
¿Ha tenido experiencias muy raras y extrañas?		
¿Si la gente no se hubiera empeñado en obstaculizarlo, usted hubiera tenido más éxito?		
¿Por un tiempo, cuando era muchacho, robó cosas sin importancia?		
¿Ha tenido usted, períodos de días, semanas o meses en que no ha podido ocuparse de nada porque no hallaba como empezar??		
¿Cuándo usted duerma, es su sueño molesto o inquieto?		
¿Le molesta oír cosas feas cuando está con gente?		
¿Se ha visto a menudo obligado a aceptar órdenes de otra persona que no sabe tanto como usted?		
¿Desearía usted, ser tan feliz, como otros parecen serlo?		
¿Se siente usted fuertemente atraído por personas de su propio sexo?		
¿Le gustaba jugar a las “prendas” (Dar una prenda o hacer una penitencia)?		
¿Le gustaba jugar a las “prendas” (Dar una prenda o hacer una penitencia)?		

¿Piensa usted, que mucha gente exagera sus desgracias para ganarse la simpatía y ayuda de los demás?		
¿A menudo ha deseado usted, ser mujer? (O si usted es mujer) ¿se siente bien de ser mujer?		
¿Se enoja usted, algunas veces?		
¿Le gusta usted leer novelas de amor?		
¿Le gusta a usted la poesía?		
¿Ciertamente le falta confianza en sí mismo?		
¿Le gustaría a usted cultivar y vender flores?		
¿Sufre usted de molestias porque los músculos le brincan?		
¿Se siente usted gran parte del tiempo como si hubiera hecho algo incorrecto o malo?		
¿Está usted, alegre la mayor parte del tiempo?		
¿Algunas personas son tan autoritarias que se siente usted con deseos de hacer lo contrario de lo que le piden, aunque sabe que tienen la razón?		
¿Cree que alguien conspira contra usted?		
¿La mayoría de la gente se vale de medios algo deshonestos para ganar ventajas u obtener ganancias?		
¿Tiene usted muchas molestias estomacales?		
¿Se siente a menudo molesto y de mal humor sin saber por qué?		
¿Le gusta a usted recoger flores o cultivar plantas en su casa?		

¿Se ha visto usted envuelto en prácticas sexuales poco comunes?		
¿A veces piensa usted más rápidamente de lo puede hablar?		
¿Cree usted, que la vida en su hogar es tan agradable como la de la mayor parte de la gente que conoce?		
¿Se siente a veces verdaderamente inútil		
¿Le gustaría a usted ser soldado?		
¿En los últimos años ha estado usted bien la mayor parte del tiempo?		
¿Ha tenido usted períodos en los cuales ha realizado actividades, sin recordar más tarde lo que había estado haciendo?		
¿Le parece que le han castigado a menudo sin causa?		
¿Se ha sentido usted alguna vez mejor que ahora?		
¿Le importa lo que otros piensan de usted?		
¿Parece su memoria estar bien?		
¿Encuentra usted difícil entablar conversación cuando conoce gente nueva?		
¿Se siente débil la mayor parte del tiempo?		
¿Sufre de molestias por dolores de cabeza?		
¿Ha tenido usted dificultad en mantener su equilibrio al caminar?		
¿Le agradan (caen bien) todas las personas?		
¿Hay personas que están tratando de robarle a usted sus pensamientos?		

¿Desearía no ser tan tímido?		
¿Cree que sus pecados son imperdonables?		
¿Frecuentemente se preocupa de cualquier cosa?		
¿A menudo sus padres se oponían a la clase individuos con quienes acostumbraba a salir?		
¿Hace usted un poco de chisme a veces?		
¿Siente a veces que puede tomar decisiones con muchísima facilidad?		
¿Tiene molestias por sentir palpitaciones del corazón y por dificultades para respirar (respiración corta)?		
¿Se enoja fácilmente y luego le pasa?		
¿Tiene usted, periodos de gran inquietud en que no puede estar sentado por largo tiempo en una silla?		
¿Sus padres y familiares encuentran en usted, más faltas o defectos de los que debieran?		
¿A alguien le preocupa lo que le sucede a usted?		
¿Si usted fuera artista, le gustaría dibujar flores?		
¿Culpa usted a una persona que se aprovecha de otra cuando tiene oportunidad de hacerlo?		
¿Se siente usted, a veces lleno de energía?		
¿Esta su vista como ha estado por años?		
¿Siente a menudo que sus oídos le zumban?		

¿Una o más veces en su vida ha sentido que alguien le inducía a hacer algo, hipnotizándolo?		
¿Ha tenido períodos en los cuales se ha sentido muy feliz son ninguna razón especial?		
¿Aun cuando está con otra gente, se siente usted solo la mayor parte del tiempo?		
¿Cree que cualquiera podría decir una mentira para evitarse dificultades?		
¿Es usted más sensible que la mayor parte de la gente?		
¿Le parece que su mente a veces trabaja más lentamente que de costumbre?		
¿Le desilusiona la gente a menudo?		
¿Ha tomado bebidas alcohólicas excesivamente?		

Fuente: J.C. Kincannon. 1968

Test Valentí

El Test Valentí es una prueba psicotécnica utilizada por organización como parte del proceso de selección de personal. Su objetivo es evaluar la importancia que el evaluado asigna a una serie de valores en una escala y medir cómo juzga una persona una situación basada en lo que se considera correcto.

La prueba implica que se le pide a la persona que asigne cero, uno, dos o tres puntos a diferentes declaraciones, según cuán importantes sean lo ítems en su vida personal. Luego, en la

segunda parte, debe otorgar cero, uno, dos o tres puntos a la frase que considere más inaceptable según su propio juicio; esta prueba contara con un tiempo de 30 minutos para cada candidato.

La prueba intenta medir cinco valores a nivel psicosocial los cuales son:

1. Verdad (Valores intelectuales)
2. Rectitud (Valores de acción)
3. Paz (Valores Emocionales)
4. Amor (Valores Afectivos)
5. No Violencia (Valores Espirituales)

Tabla 24. Cuestionario Valentí

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	GYR-SST-DOC-005 Versión – 1 2023
	DOCUMENTOS PARA CONTRATACIÓN	Página 1 de 1

CUESTIONARIO VALANTI			
Nombre		**Ciudad**	
Estudio		**Edad**	

Primera Parte
Por favor, marque Cero (0), Uno (1), Dos (2) o Tres (3) puntos en las casillas, según la importancia que usted le da a cada frase en su vida personal, Las únicas opciones de respuesta son: 3-0, 0-3,2-1,1-2 Siempre la suma de puntos en las dos casillas debe ser 3.

	1	2	3	
Muestro dedicación a las personas que amo				Actúo con perseverancia
Soy tolerante				Prefiero actuar con ética
Al pensar utilizó mi intuición o “sexto sentido”				Me siento una persona digna
Logro buena concentración mental				Perdono todas las ofensas de cualquier persona

Normalmente razono mucho				Me destaco por el liderazgo en mis acciones
Pienso con integridad				Me coloco objetivos y metas en mi vida personal
Soy una persona de iniciativa				En mi trabajo normalmente soy curioso
Doy amor				Para pensar hago síntesis de las distintas ideas
Me siento en calma				Pienso con veracidad

Segunda Parte				
Por favor, marque cero (0), uno (1), Dos (2) o Tres (3) puntos en las casillas, para la frase más inaceptable según su juicio. El puntaje más alto será para la frase que indique lo peor. Las únicas opciones de respuesta son: 3-0, 0-3,2-1,1-2 Siempre la suma de puntos en las dos casillas debe ser 3.				
	1	2	3	
Irrespetar la propiedad				Sentir inquietud
Ser irresponsable				Ser desconsiderado hacia cualquier persona
Caer en contradicciones al pensar				Sentir intolerancia
Ser violento				Actuar con cobardía

Sentirse presumido				Generar divisiones y discordia entre los seres humanos
Ser cruel				Sentir Ira
Pensar con confusión				Tener odio en el corazón
Decir blasfemias				Ser escandaloso
Crear desigualdades entre los seres humanos				Apasionarse por una idea
Sentirse inconstante				Crear rivalidad hacia otros
Pensamientos irracionales				Traicionar a un desconocido
Ostentar las riquezas materiales				Sentirse infeliz
Entorpecer la cooperación entre los seres humanos				La maldad
Odiar a cualquier ser de la naturaleza				Hacer distinciones entre las personas
Sentirse intranquilo				Ser infiel
Tener la mente dispersa				Mostrar apatía al pensar
La injusticia				Sentirse angustiado
Vengarse de los que odian a todo el mundo				Vengarse del que hace daño a un familiar
Usar abusivamente el poder				Distraerse
Ser desagradecido con los que ayudan				Ser egoísta con todos
Cualquier forma de irrespeto				Odiar

Fuente: Ps. Octavio Escobar. 2001. Studocu

Assessment

Teniendo en cuenta el sector en el que se encuentra GyR Construcciones, y los cargos que más rotación presentan, se determinó que el modelo de pruebas assessment va directamente asociado a las habilidades y destrezas que se desean encontrar en el candidato, las cuales están relacionadas con el liderazgo y el criterio para la toma de decisiones. Según lo anterior, se establece que la actividad a realizar consiste en el planteamiento de dos tipos de estudio de caso.

El primer caso se relacionará directamente con el cargo al que se postula, donde se encontrará con situaciones hipotéticas que pueden llegar a presentar en el desarrollo de sus funciones y el objetivo es determinar de qué forma actuaría y qué elementos usaría para solucionarlo.

Para el ejercicio, el candidato contará con 20 minutos, entre los cuales tendrá que analizar el escenario y plantear la solución de forma clara.

Al final del tiempo, el candidato deberá argumentar cómo llegó a esa conclusión y responderá a las preguntas que el evaluador considere pertinentes para el ejercicio, que se realizará individualmente para determinar las condiciones del candidato de forma detallada.

Algunos de los ejemplos para el estudio de caso aplicables para GyR Construcciones pueden ser:

- Suponga que usted ha sido contratado para la ejecución de una obra en una zona rural. Al llegar, se da cuenta que los únicos colaboradores que hay son muy jóvenes y usted es la persona más experimentada allí, ya que los otros obreros tuvieron un inconveniente en la vía y no les pudieron asistir. El ingeniero requiere que se avance del mismo modo y no se

note la ausencia del personal faltante, por lo que necesita de alguien que le ayude en la coordinación del personal.

Teniendo en cuenta que usted es la persona que cuenta con mayor experiencia, ¿De qué forma aportaría para dar respuesta a la solicitud del ingeniero?

- Considere que usted ha sido contratado como maestro de obra y su función principal consiste en delegar las funciones a los demás obreros contratados para la ejecución del proyecto. El ingeniero le solicita que no desear verlo "ensuciándose las manos", puesto que para eso están los otros trabajadores y únicamente debe dirigir, de lo contrario se podrá ver expuesto a una sanción por desobedecer una orden directa.
- Al sonar la campana que anuncia la hora del almuerzo, todos salen rápidamente y usted debe hacer una ronda para verificar que todo esté correcto, sin embargo, se da cuenta de que los obreros dejaron mal posicionada una columna y hay peligro de que colapse. Aun sabiendo que existe la posibilidad de una sanción y que nadie más se encuentra en ese lugar, ¿ayudaría a solucionar el problema de la columna o acataría la orden dada por el ingeniero?

En el segundo caso, el candidato tendrá un problema que no está directamente relacionado con el cargo al que está aplicando, por lo que existe un mayor margen de posibilidades ante las cuales se puede encontrar ya sean temas de la vida cotidiana, relacionamiento con los demás, situaciones de pareja, estudio, entre otros. El objetivo es determinar de qué forma actuaría y qué elementos utilizaría para dar solución al mismo.

Para el ejercicio, el candidato contará con 20 minutos, entre los cuales tendrá que analizar el escenario y plantear la solución de forma clara.

Al final del tiempo, el candidato deberá argumentar cómo llegó a esa conclusión y responderá a las preguntas que el evaluador considere pertinentes para el ejercicio, que se realizará individualmente para determinar las condiciones del candidato de forma detallada. La selección del tipo de caso dependerá directamente del cargo al que se está aplicando y qué tanto el evaluador desea conocer del candidato.

Con la prueba Assessment, el grupo evaluador tendrá mayor certeza acerca de si las habilidades con las que cuenta el candidato de adaptan a las requeridas por el cargo.

Para ambos casos, el formato que GyR Construcciones aplicará para la actividad es:

Prueba de Assessment

Tabla 25. Prueba de Assessment

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		**GYR-SST-DOC-006 Versión – 1 2023**
	PRUEBA DE ASSESSMENT PARA SELECCIÓN DE PERSONAL		
TIPO DE PRUEBA:	ESTUDIO DE CASO		**Página 1 de 1**
OBJETIVOS:	• EVALUAR Y MEDIR LAS COMPETENCIAS DEL CANDIDATO FRENTE A LA SITUACIÓN PLANTEADA.		
	• SOCIALIZAR LAS RESPUESTAS BRINDADAS POR EL CANDIDATO PARA PROFUNDIZAR LA IDEA		
	• SELECCIONAR AL CANDIDATO QUE CUMPLA CON LAS CONDICIONES PARA QUE CONTINÚE CON EL		
	COMPETENCIAS A TRABAJAR:		
	LIDERAZGO		
	TOMA DE DECISIONES		
	TRABAJO EN EQUIPO		
	RESPONSABILIDAD		
	TOLERANCIA		
TIEMPO ESTIMADO:	20 MINUTOS.		
INTRUCCIONES:	RESUELVA LA SITUACIÓN PLANTEADA A CONTINUACIÓN SEGÚN SU PERCEPCIÓN EN EL TIEMPO ESTABLECIDO Y POSTERIORMENTE ARGUMENTE LA RESPUESTA QUE CONSIDERÓ PERTINENTE.		
NOMBRE:			
FECHA		**EDAD:**	
CARGO AL QUE APLICA:			
CORREO:		**CIUDAD:**	
CASO			
RESPUESTA			
ESPACIO PARA EL EVALUADOR			
NOMBRE:			
CARGO:		**CIUDAD:**	
OBSERVACIONES			
	¿CONTINUA EN PROCESO?	SI: _____	NO: _____
RECOMENDACIONES:			

Elaboración: Propia

Anexos

Documentos Asociados

Los documentos asociados en el proceso de vinculación de personal, desempeña un papel importante en esta fase del manual de contratación para la organización GYR Construcciones, se identificaron varias ventajas en el desarrollo como lo son:

Cumplimiento legal: para GYR Construcciones es fundamental el cumplimiento legal en la documentación de contratación incluyendo la presentación de formularios de impuestos, verificación de elegibilidad de empleo y cumplimiento de normativas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar que la organización se adhiera a las regulaciones laborales y evitar problemas legales.

La evaluación de cualificaciones: la hoja vida, certificados, títulos y referencias laborales y personales permiten a la organización evaluar las calificaciones y la experiencia de los candidatos. Esto es fundamental para asegurarse de que el personal contratado tenga las habilidades y la formación necesarias para llevar a cabo proyectos de construcción de manera efectiva y segura.

Verificación de antecedentes: La documentación se utiliza para verificar antecedentes, cruciales para garantizar que los candidatos no tengan antecedentes delictivos o problemas legales incompatibles con el trabajo en la construcción.

Gestión de recursos humanos de GYR Construcciones: el registro adecuado de la información personal, contratos de trabajo, políticas de la organización y otros datos relevantes para la gestión de recursos humanos, es importante ya que esto facilita la administración de licencias, beneficios, nómina y evaluaciones de desempeño a los colaboradores.

A continuación, presentaremos un check list con los documentos que debe tener en cuenta la compañía para la contratación del personal son:

Documentos para Contratación

Tabla 26. Documentos para Contratación

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	GYR-SST-DOC-003 Versión – 1 2023
	DOCUMENTOS PARA CONTRATACIÓN	Página 1 de 1

ITEM	DOCUMENTO	SI	NO
1	Hoja de Vida		
2	Cédula de Ciudadanía		
3	Libreta Militar		
4	Certificado Procuraduría		
5	Certificado Contraloría		
6	Certificado antecedente Policía		
7	Certificados de estudios		
8	Tarjeta profesional		
9	Certificados laborales		
10	Certificación de afiliación de EPS		
11	Certificación de AFP		
12	Certificación de Cesantías		
13	Certificado de Cuenta Bancaria		
14	Exámenes Médicos		
15	Carnet de vacunas COVID 19		
16	Perfil de Cargo		
17	Contrato Laboral		
18	Reglamento Interno de Trabajo		

Fuente: Elaboración Propia

Propuesta Económica

En el análisis del departamento administrativo de la compañía, se evidencia que la gestión del área de talento humano recae sobre un único colaborador. Esta centralización de responsabilidades puede limitar la eficiencia y efectividad en los procesos de contratación, reclutamiento y retención de personal. Para expandir y fortalecer esta área crítica, la compañía contempla la posibilidad de incorporar al menos dos especialistas que compartan y optimicen estas tareas fundamentales.

La inclusión de estos profesionales no solo distribuiría equitativamente la carga de trabajo, sino que también potenciaría la capacidad de la compañía para atraer, seleccionar y fidelizar a su capital humano. El costo asociado a este incremento de personal deberá ser evaluado frente a los beneficios proyectados de una mayor agilidad y precisión en los procesos administrativos, lo cual se anticipa repercutirá positivamente en la operatividad general y en la economía de recursos de la organización.

Se espera que esta inversión inicial se vea compensada por un aumento en la productividad y una mejor gestión del talento, elementos esenciales para el crecimiento sostenido de la compañía.

Con base en lo anterior se dará a conocer el perfil del cargo que se requiere para esta área y su costo.

Se requieren dos personas estudiantes en Psicología, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, o carreras afines con una experiencia mínima de 2 años en el área de talento humano con un salario de $1.900.000 prestacional.

Salario

Al contratar estas dos personas con un salario de $1.900.000 la impresa en este concepto debe invertir un promedio de $4.081.212 por los dos colaboradores.

Ilustración 22. Salario

ITEM	DOCUMENTO	CARGO	DIAS TRABAJADOS	IBC	Aux transporte	Total devengado
1	123	ASISTENTE TALENTO HUMANO	30	1.900.000	140.606	2.040.606
2	456	ASISTENTE TALENTO HUMANO	30	1.900.000	140.606	2.040.606
				3.800.000	**281.212**	**4.081.212**

Fuente Elaboración Propia

Prestaciones Sociales

En la provisión de prestaciones sociales la compañía debe realizar una inversión mensual de $879.186 por los dos colaboradores.

Ilustración 23. Prestaciones Sociales

Cesantias	Int. Cesantias	Prima	Vacaciones	Total Prestaciones Socciales
8,33%	12%	8,33%	4,17%	
169.982	20.398	169.982	79.230	**439.593**
169.982	20.398	169.982	79.230	**439.593**
339.965	**40.796**	**339.965**	**158.460**	**879.186**

Fuente: Elaboración Propia

Seguridad Social

En el pago de seguridad social la compañía tendría que realizar una inversión de $627.836.

Ilustración 24. Seguridad Social

AFP	CCF	ARL	total seguridad social
12%	4%	0,52%	
228.000	76.000	9.918	313.918
228.000	76.000	9.918	313.918
456.000	152.000	19.836	627.836

Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta el diseño del perfil de cargo para la asistente del área de Talento Humano y las responsabilidades que conlleva, la compañía deberá considerar una inversión mensual de $5.778.234 en su recurso humano. Esta inversión estratégica no solo permitirá asegurar la atracción y retención de un perfil altamente cualificado para la posición, sino que también optimizará los procesos de vinculación y desvinculación del personal.

Al destinar los recursos necesarios para consolidar un equipo de Recursos Humanos competente, la organización estará en una mejor posición para gestionar su capital humano de manera eficaz, lo que repercutirá positivamente en la cultura organizacional y en el rendimiento general de la compañía.

Ilustración 25. Resumen Nomina

RESUMEN NOMINA	
Salario	3.800.000
Aux Transporte	281.212
Pensión	456.000
CCF	152.000
ARL	19.836
Cesantías	339.965
Int Cesantías	40.796
Prima	339.965
Vacaciones	158.460
Dotación	105.000
Examenes médicos	85.000
Total Inversión	**5.778.234**

Fuente: Elaboración Propia

Entregable a la organización

Se hace entrega a la compañía de un manual para el área de Gestión del talento humano en código QR y en versión digital.

https://online.fliphtml5.com/ixbkm/fpdn/#p=1

Conclusión

El presente trabajo le permitió al grupo de investigación proponer a la organización GyR Construcciones un diseño documental en el área de talento humano que aportara a la optimización del proceso de contratación, de tal forma que las actividades relacionadas estuvieran altamente estandarizadas y el personal vinculado a la organización cumpliera con los requisitos propios del sector.

Así mismo continuar con la aplicación del método de Sostenibilidad Verde de Rodríguez F. (2022, pg. 31) La sostenibilidad organización para direccionar la organización en todo el proceso de medición, valoración y mejora de la gestión interna del capital humano y social que con lleva a la sostenibilidad de la organización.

GYR Construcciones SAS cuenta con una experiencia de más de 10 años en el sector y para continuar compitiendo en un mercado tan desarrollado como lo es el de la construcción, era necesario establecer esos factores de claves en la organización y gracias a un análisis interno, se determinó que la gestión del talento humano sobresalía por mucho, ya que no existe actividad que sea ajena a este proceso.

Contar con personal altamente capacitado, comprometido y preparado significa realmente una ventaja competitiva en cualquier ámbito organización, todo inicia desde el interior de la organización, puesto que finalmente la responsabilidad de sostener la marca y ejecutar cada actividad relacionada, o no, con la razón social principal proviene del activo más importante con el que cuenta todo negocio.

Como primer paso, fue necesario realizar un análisis a la situación actual respecto al proceso de contratación que GYR Construcciones SAS implementa actualmente, en el cual se hallaron muchas oportunidades de mejora, puesto que el candidato realmente no se evaluaba como se debía y la vinculación se hacía efectiva ignorando demás requisitos, no existía una comunicación eficiente entre áreas, lo cual dificulta la toma de decisiones, así como una sobrecarga laboral. Todo esto sirvió como base para la estructuración de la propuesta de mejora.

Finalmente, al constatar la información, consultar diferentes fuentes bibliográficas relacionadas con los modelos de selección de personal y aplicar las herramientas de diagnóstico y recolección de datos, se determinó que la estructuración de un manual de procesos era ideal para dar solución a la problemática planteada, puesto que recolecta los aspectos más relevantes del área, tales como información de los cargos, las políticas internas, las pruebas de habilidades aplicables al cargo y los documentos necesarios para hacer efectiva la contratación.

Así mismo, le permite a cada trabajador de la organización contar con una fuente permanente de consulta a la que acceder si lo requiere.

Seguramente, lo más difícil en el proceso fue la adaptación de tantas ideas en tan poco tiempo y siguiendo la planeación establecida por el tutor Franz Esteban Rodríguez Franky, que ayudó

mucho en la estructuración del proyecto, pues orientó al grupo hacia la mejor alternativa. Los resultados fueron los esperados y se cumplió con cada objetivo establecido, así que también se reconoce el esfuerzo de cada miembro del equipo, que imprimieron lo mejor de sí mismos en la elaboración del documento.

En lo importante, como grupo investigador destaca la voluntad GYR Construcciones SAS por mejorar y crecer, ya que están comprometidos con cumplir los altos estándares de calidad propuestos y entienden que la aplicación de diferentes herramientas les permitirá ofrecer valor a sus clientes, por lo que se espera que la propuesta se aplique para los diferentes cargos y la organización pueda contar con ese personal sumamente capacitado para las diferentes áreas y seguir compitiendo en el mercado durante mucho tiempo.

Bibliografía

Alarcón, V. F. (2006). *Desarrollo de sistemas de información: Una metodología basada en el modelado: 120.* Catalunya: Universitat Politecnica de Catalunya. Iniciativa Digital Politecnica.

Asamblea Constituyente de Colombia de 199. (1991). *Constitución Política de Colombia.* Bogota: Editorial Temis.

Covey, S. R. (1989). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.* Ediciones Grijalbo.

Drucker, P. F. (1993). *La Sociedad Postcapitalista.*

ESQUEMBRE, C. O., PIQUERAS, A. R., VALERO, V. P., & RUBIO, C. R. (s.f.). Universidad de valencia. Obtenido de https://www.uv.es/gibuv/BIOETICA2014.pdf

Fayol, H. (1916). *Administration Industrielle et Générale.* Francia: francesa Dunod.

ISOTools Excellence. (s.f.). *Nueva iso 45001*. Obtenido de https://www.nueva-iso-45001.com/5-2-politica-de-la-sst/

Peters, T., & Robert H. Waterman, J. (1982). *En busca de la excelencia.* Ediciones Urano.

Porter, M. (2010). *Ventaja Competitiva: Creación y Sostenibilidad de un Desempeño Superior.* Free Press.

Porter, M. E. (1985). *Ventaja Competitiva.* Free Press.

Proalt Ingenieria. (15 de 02 de 2021). *Razón de Lesiones y Enfermedades*. Obtenido de Proalt Ingenieria: https://www.proalt.es/teoria-de-la-causalidad-y-piramide-de-bird-que-son-y-de-que-nos-sirven/

Reason, J. (1990). *Reino Unido Patente nº Modelo de Queso Suizo.*

Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership.* Estados Unidos: Jossey-Bass. Jossey-Bass.

Senado de la republica de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#2

talento, W. :. (2008). *Geoff Smart; Randy Street.* Ballantine Books.

Universidad El Bosque. (02 de 06 de 2006). *Cuadernos Latinoamericanos de Administración.* Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf

Rodríguez Franky, F, Catumba Arias, J y Arias Jiménez, L. (2020). Negocios verdes. Fundación Universitaria Compensar.