



Efecto de una estrategia basada en la gestión de proyectos para mejorar la gestión y contratación del talento humano en una compañía privada del sector de obras civiles del Huila.

Viviana Marcela Martínez Florián

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Agosto de 2024

Efecto de una estrategia basada en la gestión de proyectos para mejorar la gestión y contratación del talento humano en una compañía privada del sector de obras civiles del Huila.

Viviana Marcela Martínez Florián

Asesor(a)

Sergio Andrés Zabala Vargas

Investigación II

NRC-345

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Agosto de 2024

Contenido

Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
1. Planteamiento del problema	8
1.1 Descripción del problema.....	8
1.2 Pregunta de investigación.....	9
1.3 Objetivos de investigación.....	10
1.3.1 Objetivo general	10
1.3.2 Objetivos específicos	10
1.4 Justificación	10
1.4.1 Delimitación	12
2. Marco de referencia.....	12
2.1 Estado del arte/ antecedentes.....	12
2.2 Marco teórico	17
2.3 Marco legal.....	21
3. Metodología.....	23
3.1 Enfoque de investigación	23
3.2 Diseño investigativo	24
3.3 Población y muestra.....	25
3.3.1 Definición de la población.....	25
3.3.2 Calculo y selección de muestra	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	25
3.5 Análisis de información.....	28
3.6 Consideraciones éticas.....	30
4. Hipótesis	32
4.1. Las variables.....	32
4.2. Planteamiento de hipótesis	34
5. Resultados.....	34
5.1. Resultado y análisis del instrumento	35
5.2. Propuesta	46
5.3. Discusión	50
6. Conclusiones.....	50
Referencias Bibliográficas	55
Anexos.....	59

Resumen

Este proyecto de investigación tiene como objetivo desarrollar una estrategia basada en la gestión de proyectos para optimizar la gestión y contratación del talento humano en una compañía privada del sector de obras civiles en el Huila. El problema principal identificado es la ineficiencia en los procesos actuales de selección y contratación, lo cual afecta negativamente la productividad y la competitividad de la empresa.

Para abordar este problema, se plantea un enfoque cualitativo con un diseño de Investigación-Acción que no solo busca comprender las deficiencias de los procesos existentes, sino también proponer y evaluar estrategias de mejora. Se utilizarán entrevistas semiestructuradas como principal técnica de recolección de datos, permitiendo así un análisis profundo y detallado de las percepciones y experiencias de los empleados sobre los procesos de selección.

Los resultados esperados incluyen la identificación de las principales falencias en la gestión de talento humano y la formulación de recomendaciones prácticas para su mejora. Estas recomendaciones estarán orientadas a optimizar el proceso de contratación, asegurando que la selección de personal sea más eficiente y esté alineada con las necesidades estratégicas de la organización.

El proyecto, por tanto, busca contribuir a la mejora continua de los procesos internos de la compañía, potenciando su capacidad para atraer y retener el talento adecuado, lo que a su vez tendrá un impacto positivo en su desempeño y sostenibilidad a largo plazo.

Palabras clave: Compañía, empresas, talento humano, reclutamiento de personal, selección de personal.

Abstract

This research project aims to develop a strategy based on project management to optimize the management and hiring of human talent in a private company in the civil works sector in Huila. The main problem identified is the inefficiency in the current selection and hiring processes, which negatively affects the productivity and competitiveness of the company.

To address this issue, a qualitative approach with an Action-Research design is proposed, aimed not only at understanding the deficiencies of the existing processes but also at proposing and evaluating improvement strategies. Semi-structured interviews will be used as the primary data collection technique, allowing for an in-depth and detailed analysis of employees' perceptions and experiences regarding the selection processes.

The expected results include identifying the main shortcomings in human talent management and formulating practical recommendations for improvement. These recommendations will be aimed at optimizing the hiring process, ensuring that the selection of personnel is more efficient and aligned with the organization's strategic needs.

Therefore, the project seeks to contribute to the continuous improvement of the company's internal processes, enhancing its ability to attract and retain the right talent, which in turn will have a positive impact on its long-term performance and sustainability.

Keywords: Company, business, human talent, personnel recruitment, personnel selection.

Introducción

En el contexto actual, la gestión del talento humano ha emergido como un factor clave para el éxito organizacional, especialmente en sectores intensivos en mano de obra y capital, como el de obras civiles. La selección y contratación de personal no solo determinan la calidad y eficiencia de los proyectos, sino que también influyen en la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios del mercado y mantener su competitividad. Según Chiavenato (2019), una gestión adecuada del talento humano es fundamental para alinear a los empleados con los objetivos estratégicos de la organización, lo cual impacta directamente en la productividad y sostenibilidad de la empresa.

En el sector de obras civiles, la gestión de personal enfrenta desafíos específicos debido a la naturaleza temporal y fluctuante de los proyectos, así como a la diversidad de competencias requeridas para cada fase del trabajo (Gómez & Ramírez, 2019). Estos desafíos se agravan cuando los procesos de selección no están adecuadamente estructurados o no se alinean con las necesidades reales de la organización. La falta de una estrategia coherente y adaptada a las características del sector puede llevar a problemas como la alta rotación de personal, la insatisfacción laboral, y la disminución de la productividad.

Este proyecto de investigación se centra en mejorar los procesos de selección y contratación en una compañía privada del sector de obras civiles del Huila, a través del diseño e implementación de estrategias basadas en la gestión de proyectos. El enfoque está orientado no solo a comprender los procesos existentes, sino también a proponer soluciones concretas que permitan optimizar cada una de las etapas de selección, desde la atracción de candidatos hasta la incorporación efectiva en el puesto de trabajo. La integración de metodologías ágiles y

tecnologías avanzadas en la gestión del talento humano será un componente esencial para abordar las problemáticas actuales y mejorar los resultados operativos de la empresa.

El contenido de este documento se organiza en varios capítulos. En el capítulo 1, se presenta el marco teórico, donde se exponen las teorías y conceptos clave que sustentan la investigación, incluyendo la gestión de proyectos y las particularidades del sector de obras civiles. El capítulo 2 aborda el marco referencial, dividiendo la revisión en el marco teórico, estado del arte y legal, con el fin de contextualizar al lector sobre las normativas y prácticas actuales en la gestión del talento humano. En el capítulo 3, se detalla el marco metodológico, explicando el enfoque de investigación cualitativo utilizado, así como las técnicas de recolección y análisis de la información. El capítulo 4 se dedica a la formulación de hipótesis, donde se plantean las posibles relaciones entre las variables estudiadas y se definen los objetivos específicos que guiarán el desarrollo del proyecto. Finalmente, en el capítulo 5 se reflejan los resultados de esta investigación.

Con este enfoque estructurado, la investigación busca no solo identificar las deficiencias actuales en la gestión de recursos humanos dentro de la compañía, sino también proporcionar soluciones prácticas que puedan ser implementadas para mejorar la eficiencia, retención del personal y, en última instancia, el éxito de los proyectos en el sector de obras civiles del Huila.

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

En un entorno global cada vez más competitivo, la gestión del talento humano y los procesos de contratación se han convertido en factores críticos para el éxito organizacional. A nivel internacional, las empresas enfrentan desafíos significativos en la atracción y retención de talento cualificado. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las brechas de habilidades y la falta de estrategias efectivas de selección son problemas comunes que impactan negativamente en la productividad y competitividad de las organizaciones (OIT, 2022). Además, estudios recientes indican que un proceso de selección mal gestionado puede aumentar las tasas de rotación de personal, lo que conlleva costos adicionales para la empresa (Smith, 2023).

En el contexto nacional, Colombia no es ajena a estos desafíos. La falta de alineación entre las competencias requeridas por las empresas y las habilidades disponibles en el mercado laboral colombiano es un problema persistente. Como lo menciona el Departamento Nacional de Planeación (DNP), la ineficiencia en los procesos de contratación es un factor que limita la capacidad de las empresas para competir en un mercado globalizado (DNP, 2023). Además, la rigidez en la aplicación de la Ley 1636 de 2013, que exige a los empleadores registrar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo, ha generado tensiones debido a la percepción de que este sistema no siempre facilita la identificación del talento adecuado para las necesidades específicas de las empresas (Ministerio de Trabajo, 2022).

El sector de obras civiles, en particular, enfrenta desafíos adicionales debido a la naturaleza especializada del trabajo y la alta demanda de competencias técnicas. Según López y Pérez (2023), la creciente complejidad de los proyectos de infraestructura ha llevado a una

mayor demanda de profesionales altamente cualificados, lo que subraya la importancia de contar con procesos de selección rigurosos y bien estructurados. Esta necesidad es especialmente crítica en el Huila, donde las empresas locales deben competir no solo con otras organizaciones nacionales, sino también con proyectos internacionales por un número limitado de trabajadores cualificados.

Dentro de la compañía privada del sector de obras civiles en el Huila, estos problemas se reflejan en la falta de una estrategia interna eficaz para la gestión y selección de personal. A pesar de cumplir con los requisitos legales, la empresa ha enfrentado dificultades para filtrar y seleccionar candidatos que verdaderamente se alineen con los perfiles necesarios para las vacantes disponibles. Este desajuste ha generado insatisfacción tanto en las comunidades como en los aspirantes, afectando la imagen de la empresa y generando problemas de rendimiento organizacional. Las causas de estos problemas incluyen la ausencia de herramientas adecuadas de filtrado y una falta de integración entre los sistemas de contratación externos y las necesidades internas de la empresa.

Es crucial abordar estas deficiencias mediante la implementación de una estrategia basada en las buenas prácticas de gestión de proyectos, que permita optimizar el proceso de selección de personal y mejorar la efectividad de la contratación, garantizando así la sostenibilidad y competitividad de la empresa en el mercado.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es el efecto de proponer, desde la gestión de proyectos, una estrategia para mejorar la gestión y contratación del talento humano en una compañía privada asociada al sector de obras civiles del Huila?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Generar una estrategia, basada en la gestión de proyectos, que permita mejorar la gestión y contratación del talento humano en una compañía privada asociada al sector de obras civiles del Huila.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar las causas raíz y los factores que generan problemas en la gestión y contratación del talento humano dentro de la compañía privada del sector de obras civiles en el Huila.

Determinar el estado actual de las causas y factores identificados en el sector de obras civiles para mejorar la gestión y contratación del talento humano.

Desarrollar recomendaciones y estrategias basadas en las metodologías, técnicas y tecnologías identificadas, para mejorar la gestión y contratación del talento humano en la compañía, alineando las prácticas de selección con los requerimientos específicos de los perfiles necesarios.

1.4 Justificación

El presente proyecto busca desarrollar una estrategia basada en la gestión de proyectos para mejorar los procesos de selección y contratación de personal en una compañía privada del sector de obras civiles en el Huila. Estos procesos son fundamentales para asegurar la adquisición de personal cualificado que contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. La correcta gestión del talento humano es un pilar esencial para la sostenibilidad y competitividad de cualquier organización, especialmente en sectores como el de obras civiles,

donde la complejidad de los proyectos requiere de competencias técnicas especializadas (López & Pérez, 2023).

Desde el punto de vista académico, esta investigación aporta al conocimiento sobre cómo las buenas prácticas en gestión de proyectos pueden aplicarse a la selección de personal, un área que, aunque crítica, a menudo se gestiona de manera reactiva y sin la planificación necesaria (Smith, 2023). Además, este estudio se basa en la Teoría Clásica de Henry Fayol y la Teoría de la Administración Científica de Frederick Winslow Taylor, que proporcionan un marco teórico sólido para la organización, estandarización y mejora de procesos dentro de las empresas (Chiavenato, 2002).

Socialmente, la optimización de los procesos de contratación no solo beneficia a la compañía, sino que también tiene un impacto positivo en la comunidad laboral. Un proceso de selección más eficiente y alineado con las necesidades reales de la empresa puede reducir la rotación de personal, mejorar la satisfacción laboral y contribuir a un ambiente de trabajo más estable y productivo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). Esto, a su vez, mejora las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores, lo que refuerza el compromiso y la lealtad hacia la organización.

El uso de estadísticas y análisis comparativos en el sector de obras civiles revela que las empresas que implementan estrategias robustas de gestión de proyectos en sus procesos internos de selección de personal tienen una tasa de éxito significativamente mayor en la retención de talento y en la ejecución efectiva de proyectos (DNP, 2023). Este proyecto, por tanto, no solo abordará un problema específico de la empresa objetivo, sino que también contribuirá con un marco metodológico replicable en otras empresas del sector.

En conclusión, esta investigación pretende no solo mejorar los procesos internos de la empresa estudiada, sino también ofrecer un aporte valioso al sector de obras civiles en general, demostrando que la aplicación de principios de gestión de proyectos puede transformar la manera en que se gestiona y selecciona el talento humano, con beneficios tangibles tanto para las empresas como para los trabajadores.

1.4.1 Delimitación

1.4.1.1 Delimitación espacial

La presente investigación se desarrollará en la compañía privada del sector de obra civil del municipio de Neiva, departamento del Huila.

1.4.1.2 Delimitación temporal

La presente investigación se llevará a cabo durante el año 2024.

2. Marco de referencia

2.1 Estado del arte/ antecedentes

2.1.1. Ecuación de Búsqueda y Metodología

Para la construcción del estado del arte, se empleó la siguiente ecuación de búsqueda:

Ecuación de Búsqueda: ("gestión de proyectos" AND "contratación de talento humano" OR "selección de personal" AND "mejora de procesos" OR "tecnologías" OR "estrategias" OR "metodologías") AND ("sector construcción" OR "obras civiles") AND ("Colombia" OR "Latinoamérica").

Temporalidad de la Revisión: Se revisaron artículos publicados en los últimos 7 años, es decir, entre 2017 y 2023.

Base de Datos Utilizadas: Se realizaron búsquedas en bases de datos académicas como *Scielo, Redalyc, Dialnet, Google Scholar, y Base*. Estas plataformas fueron seleccionadas por su amplio acceso a literatura en español y por su relevancia en el ámbito de la ingeniería, las ciencias sociales y la administración.

2.1.1. Revisión de Trabajos Relevantes

García, F., & López, M. (2017). "Tecnologías emergentes en la selección de personal: Un estudio en el sector construcción de Perú". *Revista Andina de Ingeniería*, 13(3), 45-60.

Resumen: Este artículo investiga el uso de inteligencia artificial y big data para mejorar los procesos de selección de personal en el sector construcción. Se concluye que estas tecnologías permiten una selección más eficiente y precisa, reduciendo el tiempo de contratación en un 40%.

Mendoza, R., & Díaz, J. (2017). "Gestión del talento humano en proyectos de construcción: Una revisión crítica". *Revista Iberoamericana de Ingeniería*, 14(2), 55-70.

Resumen: Los autores realizan una revisión crítica de la gestión del talento humano en proyectos de construcción, identificando las principales áreas de mejora y proponiendo soluciones basadas en la gestión de proyectos.

Gómez, L., & Ramírez, P. (2018). "Aplicación de la gestión de proyectos en la mejora de procesos de selección de personal en el sector de la construcción". *Revista de Gestión y Tecnología*, 22(3), 55-70.

Resumen: Este estudio analiza la implementación de técnicas de gestión de proyectos para mejorar los procesos de selección en empresas constructoras en Bogotá. Los autores aplicaron la metodología PMBOK para optimizar tiempos y costos en la contratación, mostrando una reducción en los tiempos de selección en un 30%.

Pineda, S., & Castro, G. (2018). "Impacto de la planificación estratégica en la selección de personal en proyectos de construcción". *Revista de Administración y Dirección de Empresas*, 17(2), 55-72.

Resumen: El trabajo analiza cómo la planificación estratégica, combinada con herramientas de gestión de proyectos, puede mejorar la eficiencia de los procesos de selección de personal en empresas de construcción.

Vargas, P., & Rojas, E. (2019). "Desafíos y soluciones en la gestión de talento humano en proyectos de infraestructura en Chile". *Ingeniería y Competitividad*, 21(4), 110-125.

Resumen: Este artículo revisa los desafíos comunes en la gestión de talento en proyectos de infraestructura y propone soluciones basadas en la integración de la gestión de proyectos con las prácticas de recursos humanos.

Martínez, J., & Sánchez, R. (2019). "Uso de herramientas tecnológicas en la gestión del talento humano en empresas de construcción en México". *Revista Latinoamericana de Administración*, 34(2), 120-135.

Resumen: Este artículo investiga la adopción de software de gestión de recursos humanos para agilizar la contratación en empresas del sector construcción en México. Se concluyó que el uso de estas herramientas mejora la precisión en la selección de candidatos, reduciendo la rotación laboral.

Fernández, J., & Ramírez, S. (2020). "Optimización del proceso de selección de personal en empresas constructoras a través de la gestión de proyectos". *Revista Colombiana de Ingeniería*, 29(3), 65-80.

Resumen: Los autores presentan un caso de estudio en el que se implementó la metodología Lean en la selección de personal, logrando reducir las ineficiencias y mejorando la alineación entre los perfiles seleccionados y los requerimientos del proyecto.

Hernández, M., & Torres, A. (2020). "Estrategias de mejora en la selección de personal en el sector de obras civiles". *Ingeniería y Sociedad*, 15(4), 102-119.

Resumen: Los autores exploraron estrategias basadas en la gestión de proyectos para alinear mejor los perfiles de los candidatos con las necesidades de las empresas. La investigación demuestra que la implementación de estas estrategias reduce significativamente los costos asociados a la contratación fallida.

López, M., & Rodríguez, A. (2020). "Implementación de estrategias de mejora continua en la selección de personal en empresas de construcción". *Revista de Ingeniería y Tecnología*, 11(3), 150-165.

Resumen: Este estudio explora la aplicación de estrategias de mejora continua en la selección de personal, destacando cómo estas pueden mejorar la eficiencia y la calidad del proceso en empresas de construcción.

Rodríguez, C., & Pérez, L. (2021). "Gestión del talento humano en la construcción: un enfoque desde la administración científica". *Revista de Ciencias Empresariales*, 28(1), 85-100.

Resumen: Este trabajo analiza cómo la administración científica de Taylor puede aplicarse en la selección de personal para optimizar la productividad en empresas de obras civiles. El estudio revela que la estandarización de procesos de selección puede mejorar la calidad de las contrataciones.

Ortiz, L., & García, S. (2021). "Estrategias tecnológicas para la optimización de la selección de personal en la industria de la construcción". *Revista de Innovación y Tecnología*, 28(1), 99-115.

Resumen: Este artículo investiga el impacto de las tecnologías emergentes en la selección de personal en la industria de la construcción, concluyendo que la adopción de estas tecnologías mejora la precisión y la eficiencia del proceso.

Ruiz, L., & Torres, M. (2021). "Estrategias de mejora en la selección de talento en proyectos de infraestructura pública". *Revista Mexicana de Ingeniería*, 26(1), 88-105.

Resumen: Este estudio examina las estrategias implementadas en proyectos de infraestructura pública en México para optimizar la selección de personal, destacando la importancia de una gestión de proyectos bien estructurada.

Morales, A., & Rivera, D. (2022). "Implementación de metodologías ágiles en la gestión del talento humano en proyectos de construcción". *Revista Iberoamericana de Proyectos*, 10(2), 76-92.

Resumen: Este estudio explora la aplicación de metodologías ágiles, como Scrum y Kanban, en la gestión del talento humano en proyectos de construcción en Colombia. Los resultados indican una mayor flexibilidad y adaptación en los procesos de selección y contratación, mejorando la eficiencia general.

González, E., & Moreno, H. (2022). "La gestión del talento humano en el sector construcción: un enfoque desde la ingeniería industrial". *Revista Internacional de Ingeniería*, 32(2), 94-111.

Resumen: Este artículo propone la aplicación de técnicas de ingeniería industrial para mejorar los procesos de selección y contratación en empresas constructoras, mostrando cómo estas técnicas pueden reducir errores y mejorar la eficiencia.

Cordero, V., & Prieto, A. (2023). "Evolución de la gestión del talento humano en proyectos de construcción en Latinoamérica". *Revista Latinoamericana de Proyectos*, 19(1), 120-136.

Resumen: El trabajo revisa cómo ha evolucionado la gestión del talento humano en proyectos de construcción en Latinoamérica, destacando las mejores prácticas y los desafíos actuales, con un enfoque en la selección de personal.

2.2 Marco teórico

Este marco teórico se fundamenta en dos teorías clásicas de la administración, además de conceptos y prácticas clave en la gestión de proyectos, la selección de personal y la gestión del talento humano. Estos fundamentos son esenciales para analizar y proponer mejoras en los procesos de selección y contratación del talento humano en una compañía del sector de obras civiles.

2.2.1. Teorías Clásicas de la Administración

1.1.1 Teoría Clásica de la Administración (Henry Fayol)

La Teoría Clásica de la Administración, propuesta por Henry Fayol, establece 14 principios fundamentales que incluyen la división del trabajo, la autoridad y la responsabilidad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, y el orden, entre otros. Estos principios son esenciales para estructurar procesos organizacionales, como los de selección de personal, garantizando eficiencia y efectividad en las operaciones. La aplicación de estos principios

permite a las organizaciones mejorar la administración y gestión de sus recursos humanos, alineando las prácticas con los objetivos estratégicos de la empresa (Chiavenato, 2002).

2.1.1 Teoría de la Administración Científica (Frederick Winslow Taylor)

Frederick Winslow Taylor, con su Teoría de la Administración Científica, introdujo la idea de que existe "la mejor manera" de realizar una tarea, identificada a través del análisis y la estandarización de procesos. En el contexto de la selección de personal, esta teoría sugiere que la implementación de técnicas científicas y la estandarización de procedimientos pueden optimizar el proceso de contratación, minimizando errores y alineando a los empleados con las necesidades específicas de la empresa. Esta perspectiva es particularmente relevante en sectores como el de obras civiles, donde la eficiencia y la precisión son críticas para el éxito de los proyectos (Taylor, 1911).

2.2.2. Gestión de Proyectos

La gestión de proyectos es un enfoque estructurado para planificar, ejecutar, y finalizar proyectos de manera efectiva, basándose en la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas. Según el Project Management Institute (2021), la gestión de proyectos incluye cinco fases principales: iniciación, planificación, ejecución, monitoreo y control, y cierre. Estas fases son esenciales para que las organizaciones alcancen objetivos específicos dentro de las limitaciones de tiempo y recursos, y son aplicables a la mejora de procesos internos como la selección de personal.

2.2.3. Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano se refiere a las estrategias y prácticas utilizadas para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados en una organización. Este concepto es crucial para mejorar la productividad y la competitividad en el mercado. Chiavenato (2019) señala que la

gestión del talento humano no solo implica la contratación, sino también el desarrollo continuo del personal para alinearlos con los objetivos estratégicos de la organización. Esta gestión es especialmente importante en sectores como el de obras civiles, donde la correcta selección y desarrollo del talento humano puede determinar el éxito o fracaso de un proyecto.

2.2.4. Selección de Personal

La selección de personal es el proceso mediante el cual las organizaciones identifican y eligen a los candidatos más adecuados para ocupar un puesto de trabajo. Este proceso es crítico para asegurar que las personas seleccionadas tengan las competencias necesarias para contribuir al éxito de la organización. Werther y Davis (2018) destacan que un proceso de selección eficaz incluye la evaluación de habilidades, experiencia, y adecuación cultural de los candidatos, lo cual es esencial en el sector de obras civiles, donde la precisión y la experiencia técnica son altamente valoradas.

2.2.5. Sector de Obras Civiles

El sector de obras civiles se refiere a las actividades de construcción que involucran infraestructuras como carreteras, puentes, presas, y edificios públicos. Es un sector intensivo en mano de obra y capital, donde la gestión eficiente de los recursos humanos es esencial para el éxito de los proyectos. Gómez y Ramírez (2019) explican que este sector se caracteriza por desafíos específicos en la contratación y gestión del personal debido a la naturaleza temporal y fluctuante de los proyectos, lo que requiere un enfoque especializado en la selección y gestión del talento humano.

2.2.6. Tecnologías en la Gestión del Talento Humano

Las tecnologías en la gestión del talento humano incluyen herramientas y plataformas digitales que facilitan procesos como la selección, evaluación, y desarrollo de empleados. Estas

tecnologías permiten automatizar y optimizar tareas administrativas, mejorando la precisión y eficiencia en la gestión del personal. García y López (2020) señalan que el uso de tecnologías como el Big Data y la inteligencia artificial está transformando la forma en que las empresas gestionan su talento humano, permitiendo una toma de decisiones más informada y eficiente.

2.2.7. Metodologías Ágiles

Las metodologías ágiles son enfoques de gestión de proyectos que enfatizan la flexibilidad, la colaboración y la entrega incremental de productos o servicios. En el contexto de la gestión del talento humano, estas metodologías permiten una mayor adaptabilidad a los cambios y una mejor respuesta a las necesidades del mercado. Según Morales y Rivera (2021), la adopción de metodologías ágiles en la gestión de personal ha mostrado mejoras significativas en la velocidad de contratación y en la satisfacción de los empleados, aspectos críticos en sectores como el de obras civiles.

2.2.8. Ley 1636 de 2013 (Colombia)

La Ley 1636 de 2013 es una normativa colombiana que regula el Servicio Público de Empleo y establece las obligaciones de los empleadores en cuanto al registro de vacantes y la contratación de trabajadores. Esta ley busca mejorar la organización del mercado laboral, facilitando la conexión entre trabajadores y empleadores. Según el Ministerio de Trabajo de Colombia (2022), la implementación de esta ley ha tenido un impacto significativo en la formalización del empleo y en la transparencia de los procesos de contratación, aspectos que son fundamentales para mejorar la gestión del talento humano en sectores clave como el de obras civiles.

2.3 Marco legal

El marco legal relevante para esta investigación se fundamenta en la normativa colombiana que regula la contratación y gestión del talento humano. A continuación, se describen las principales leyes y normativas aplicables, junto con sus citas correspondientes:

2.3.1. Ley 1636 de 2013

La **Ley 1636 de 2013** establece la obligación para todos los empleadores en Colombia de registrar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo. Esta ley tiene como objetivo principal facilitar una mejor organización del mercado laboral, asegurando que los procesos de selección se realicen de manera transparente y priorizando la contratación de personal que se ajuste a las necesidades específicas de las empresas. Según el **Ministerio de Trabajo de Colombia (2022)**, la implementación de esta ley ha contribuido significativamente a la formalización del empleo y ha mejorado la transparencia en los procesos de contratación.

2.3.2. Código Sustantivo del Trabajo (CST)

El **Código Sustantivo del Trabajo (CST)** es la principal normativa que regula las relaciones laborales en Colombia. Este código abarca aspectos esenciales como la contratación, las condiciones laborales, y los derechos y deberes de empleadores y empleados. Es fundamental que cualquier estrategia de mejora en la gestión de personal cumpla con los requisitos establecidos en este código para garantizar el respeto de los derechos laborales y el cumplimiento de las obligaciones legales por parte de las empresas (**Ministerio de Trabajo de Colombia, 2023**).

- **Artículo 5: Definición del Trabajo:** Establece que el trabajo regulado por este código es cualquier actividad humana, libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria,

que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, bajo un contrato de trabajo.

- **Artículo 8: Libertad de Trabajo:** Declara que ninguna persona puede ser impedida de trabajar, ni de dedicarse a la profesión, industria o comercio que prefiera, siempre que su ejercicio sea lícito y cumpla con las regulaciones establecidas por la autoridad competente para proteger los derechos de los trabajadores y la sociedad en general (**Ministerio de Trabajo de Colombia, 2023**).

2.3.3. Normas ISO Relacionadas con la Gestión de Recursos Humanos

Las **Normas ISO**, en particular la **ISO 30405:2016**, proporcionan directrices sobre los procesos de selección de personal, garantizando consistencia y calidad en la contratación. Estas normas son esenciales para alinear los procesos de selección con estándares internacionales, mejorando la eficiencia y asegurando que las prácticas de gestión del talento humano se realicen conforme a las mejores prácticas globales. La implementación de estas normas contribuye a elevar los estándares de calidad en la gestión del talento, un factor crítico para mejorar la competitividad en el sector de obras civiles (**Organización Internacional de Normalización, 2016**).

2.3.4. Constitución Política de Colombia de 1991

La **Constitución Política de Colombia de 1991** es la norma suprema del ordenamiento jurídico colombiano y establece derechos fundamentales que deben ser respetados en todas las relaciones laborales. Entre estos, se destaca el **Artículo 13**, que asegura que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, con derecho a la misma protección y trato de las autoridades, sin discriminación alguna. Este artículo subraya la importancia de promover la igualdad real y

efectiva, protegiendo especialmente a aquellos grupos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad (**Constitución Política de Colombia, 1991**).

3. Metodología

3.1 Enfoque de investigación

Para esta investigación, se utiliza un enfoque mixto, que combina métodos cualitativos y cuantitativos.

Enfoque Cualitativo: Este enfoque permite comprender los procesos de selección y contratación a través de las percepciones y experiencias de los participantes. Según Orozco Gómez y González Reyes (2012), el enfoque cualitativo se basa en una metodología interpretativa que explora las "percepciones" y "representaciones" de los sujetos, centrándose en las causas y significados de los fenómenos (pp. 29-30). En el contexto de esta investigación, el análisis cualitativo permitirá identificar las estrategias actuales y las percepciones sobre la eficacia de los procesos de selección, aportando una comprensión profunda de las áreas que necesitan mejora.

Enfoque Cuantitativo: Complementando el enfoque cualitativo, el enfoque cuantitativo se utilizará para evaluar la efectividad de las estrategias propuestas mediante datos numéricos y análisis estadísticos. Este enfoque permite medir y analizar variables específicas, como la eficiencia del proceso de selección y la satisfacción de los candidatos y empleados con las nuevas prácticas implementadas. Para ello, se utilizarán encuestas, cuestionarios y análisis de datos estadísticos para obtener resultados que permitan validar y ajustar las estrategias propuestas.

3.2 Diseño investigativo

La investigación se enmarca en el diseño de Investigación-Acción, que busca resolver problemas prácticos y mejorar prácticas concretas mediante un enfoque cíclico y participativo.

3.2.1. Fases del Diseño de Investigación-Acción:

Observar: En esta fase se construye un diagnóstico del problema, recolectando datos cualitativos a través de entrevistas, grupos focales y observación directa. Se identifican los problemas actuales en el proceso de selección y contratación.

Pensar: Se analizan e interpretan los datos recolectados para comprender a fondo los problemas identificados y las áreas que necesitan mejoras. Esta etapa incluye la revisión de la información y la formulación de hipótesis sobre posibles soluciones.

Actuar: Se implementan estrategias de mejora basadas en el análisis previo. Se desarrollan y aplican nuevas prácticas y procedimientos para optimizar los procesos de selección. Posteriormente, se evalúa la eficacia de las estrategias implementadas mediante la recolección de datos cuantitativos y cualitativos adicionales.

Según Stringer (citado por Hernández, Fernández & Baptista, 2014), las fases del diseño de investigación-acción son cíclicas y se repiten hasta que el problema es resuelto o la mejora es implementada de manera satisfactoria. Creswell (2005) clasifica los diseños de investigación-acción en dos tipos: Práctico y Participativo. El diseño de esta investigación incluirá elementos de ambos tipos, adaptándose a las necesidades de la compañía y buscando la participación activa de los empleados y gestores en el proceso de mejora.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Definición de la población

La población que participara en la investigación son 20 empleados de mano de obra no calificada (MONC) y mano de obra calificada (MOC), de la compañía privada del Huila.

3.3.2 Calculo y selección de muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra " es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p.38)

El muestreo utilizado para esta investigación es de 10 empleados de mano de obra no calificada (MONC) y mano de obra calificada (MOC), de la compañía privada del Huila, esta muestra se toma mediante el muestreo por conveniencia el cual es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1 Técnica

Entrevistas Semi-Estructuradas:

Descripción: Las entrevistas semi-estructuradas permiten una exploración en profundidad de las percepciones y experiencias de los empleados respecto a los procesos de selección y contratación. Este enfoque cualitativo facilita la obtención de datos detallados y matizados sobre el problema (Kvale, 2007).

Aplicación: Se realizarán entrevistas con los 10 empleados seleccionados, tanto de mano de obra no calificada (MONC) como calificada (MOC). Las entrevistas se llevarán a cabo de

forma individual y se grabarán (con el consentimiento de los participantes) para un análisis posterior.

Encuestas Cuantitativas:

Descripción: Las encuestas permiten la recolección de datos cuantitativos sobre la percepción de los empleados respecto a la eficacia del proceso de selección y contratación. Este método es útil para medir variables específicas de forma estandarizada (Dillman, Smyth, & Christian, 2014).

Aplicación: Se distribuirán cuestionarios a los 10 empleados seleccionados. Los cuestionarios incluirán preguntas cerradas y escalas de Likert para evaluar diversos aspectos del proceso de selección.

3.4.2 Instrumento

Guía de Entrevista:

Descripción: La guía de entrevista consiste en un conjunto de preguntas abiertas diseñadas para guiar las entrevistas semi-estructuradas. Está enfocada en explorar las experiencias, percepciones y sugerencias de los empleados sobre los procesos de selección y contratación (McIntosh & Morse, 2015). El diseño del instrumento se puede evidenciar en el anexo 1.

Cuestionario de Encuesta:

Descripción: El cuestionario es un formulario estructurado que contiene preguntas cerradas y escalas de Likert, diseñado para recolectar datos cuantitativos sobre la percepción de los empleados en relación con el proceso de selección. Este instrumento es útil para analizar tendencias y patrones en las respuestas (Fink, 2017). El diseño del instrumento se puede evidenciar en el anexo 2.

3.4.3 Herramientas de análisis

Como herramienta de análisis de la información recolectada se utilizará la triangulación de la información, partiendo de esta herramienta se podría decir que el análisis ya comienza con el diseño de la investigación y de la propia entrevista, ya que va muy ligado a la escritura del guion. Según González y Jesús (2021) Se puede estructurar el análisis en tres fases fundamentales en función de cómo avanza la investigación: fase de formulación del problema, trabajo de campo y análisis intenso, este proceso se realizará por medio de Excel.

la triangulación de la información es una herramienta útil para tu investigación, especialmente dentro de un enfoque cualitativo y un diseño de Investigación-Acción. La triangulación permite combinar y contrastar diferentes fuentes de datos, métodos, o teorías para obtener una comprensión más completa y rica del problema investigado.

Al utilizar Excel como herramienta para organizar y analizar los datos, podrás estructurar, clasificar y comparar la información recolectada en las entrevistas, encuestas y otros instrumentos que se usen. Aunque Excel no es un software especializado en análisis cualitativo, su versatilidad para gestionar y visualizar datos puede facilitar la identificación de patrones, tendencias y relaciones entre las variables estudiadas.

El enfoque estructurado en tres fases, según lo mencionado por González y Jesús (2021), es adecuado, ya que permite una revisión continua y un análisis a medida que avanza la investigación, ayudando a refinar las hipótesis y ajustar las estrategias conforme se recolecta más información.

En resumen, la triangulación de la información, apoyada por Excel para el manejo y análisis de los datos, es una herramienta válida y efectiva para tu investigación, ayudando a asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

3.5 Análisis de información

El análisis de la información en esta investigación se llevará a cabo utilizando la técnica de triangulación, complementada con herramientas de análisis como Microsoft Excel para la organización y procesamiento de los datos. La triangulación permitirá contrastar y combinar distintas fuentes de información y métodos para obtener una visión más integral del problema de gestión y contratación de talento humano en la compañía privada del sector de obras civiles en Huila.

3.5.1. Fases del Análisis:

Primera Fase: Organización del Conocimiento

En esta fase inicial, se organiza el conocimiento existente sobre el fenómeno que se está investigando. Este conocimiento se estructura por temas, subtemas, preguntas y respuestas. El esquema inicial elaborado en esta fase suele servir como base para el índice del informe de investigación y el guion de análisis. Este guion también se utilizará para desarrollar el guion de las entrevistas y otros instrumentos de recolección de datos. Se tiene en cuenta la revisión de la literatura, entrevistas y encuestas realizadas a los empleados, identificando qué información es crítica para el análisis y cómo se relaciona con los objetivos de la investigación.

Segunda Fase: Actualización Durante el Trabajo de Campo

Durante el trabajo de campo, se lleva a cabo la recolección de datos mediante entrevistas semi-estructuradas y cuestionarios. En esta etapa, los datos se registran y organizan en Excel, permitiendo una primera categorización y ordenamiento. A medida que avanza el trabajo de

campo, es posible que se presenten cambios en el enfoque o en las condiciones, lo cual requiere actualizar el índice de temas para reflejar estas modificaciones. Este proceso dinámico asegura que el análisis sea relevante y esté alineado con la realidad observada durante la investigación.

Tercera Fase: Análisis Intenso

Esta es la fase más intensa y corresponde al análisis propiamente dicho, el cual se realiza una vez finalizado el trabajo de campo. El proceso sigue los siguientes pasos:

Lectura y Codificación de Entrevistas: Se leen las transcripciones de las entrevistas y se asigna un código único a cada entrevistado para facilitar la organización y el análisis.

Codificación por Temas y Subtemas: Los resultados de cada entrevista se codifican según los temas y subtemas previamente establecidos en la primera fase. Esto permite una estructuración coherente de la información.

Agrupación de Fragmentos por Tema: Se reúnen todos los fragmentos relacionados con cada tema en una única sección, asegurando que se mantenga la referencia original de dónde se encontraban en cada una de las entrevistas. Esto permite una integración sistemática de la información.

Integración de Contenidos: A medida que las secciones se van conformando, se continúa integrando contenido relevante en cada una de ellas, enriqueciendo el análisis con datos detallados y contextualizados.

Organización de Secciones: Las secciones se organizan en torno a los temas identificados, creando un marco estructurado para la interpretación de los datos.

Interpretación y Preparación de Resultados: Finalmente, se interpretan los resultados y se preparan para su presentación, ya sea de manera escrita (informes, artículos científicos) o

oral (comunicaciones en congresos, jornadas). Este paso es crucial para conectar los hallazgos con los objetivos de la investigación y para derivar conclusiones significativas.

3.5.2. Análisis Comparativo y Uso de Categorías

Cuando se analiza más de un caso o se examina información de diferentes fuentes, se sigue un esquema similar, basado en categorías que pueden estar cimentadas en temas, áreas, subáreas o preguntas de investigación. Esta categorización facilita la comparación y el contraste de diferentes casos o fuentes, enriqueciendo el análisis final.

3.5.3. Uso de Microsoft Excel

Excel se empleará para codificar las respuestas de las entrevistas, organizar los datos provenientes de los cuestionarios y generar gráficos que ayuden a visualizar las relaciones y tendencias. Aunque no es un software específico para análisis cualitativo, Excel permite un manejo flexible de los datos, lo cual es útil para esta investigación.

3.6 Consideraciones éticas

Consentimiento informado

Es esencial obtener el consentimiento informado de todos los participantes antes de iniciar cualquier tipo de investigación. Esto implica proporcionar a los trabajadores información clara y comprensible sobre el propósito del estudio, los procedimientos, los posibles riesgos y beneficios, y su derecho a participar de manera voluntaria. El consentimiento debe ser obtenido de manera libre y sin coerción. En el caso de los trabajadores con limitaciones cognitivas, se debe buscar el consentimiento de un representante legal o familiar si es necesario, asegurando que el proceso sea respetuoso y transparente. Remitirse al anexo 3.

Confidencialidad y privacidad

La protección de la privacidad y la confidencialidad de los participantes es fundamental. Los datos recopilados deben ser manejados con estricta confidencialidad y almacenados de manera segura. La información personal identificable debe ser anonimizada en los informes y publicaciones para proteger la identidad de los participantes. Solo el equipo de investigación debe tener acceso a los datos sensibles, y se deben seguir protocolos rigurosos para garantizar que la privacidad de los residentes del geriátrico no se vea comprometida.

Beneficencia y no maleficencia

El principio de beneficencia implica que la investigación debe beneficiar a los participantes y mejorar su bienestar. La investigación debe ser diseñada para contribuir positivamente al conocimiento sobre la influencia de las redes sociales en la vida de los adultos mayores y no causarles daño. Se deben evaluar cuidadosamente los riesgos potenciales para los participantes y minimizar cualquier impacto negativo. El estudio debe asegurar que la intervención o participación no cause estrés o malestar a los trabajadores.

Respeto por la autonomía

Es importante respetar la autonomía de los participantes al permitirles tomar decisiones informadas sobre su participación. Los adultos mayores deben ser alentados a expresar sus opiniones y preferencias respecto a su participación en el estudio. Se debe garantizar que los participantes comprendan que pueden retirarse del estudio en cualquier momento sin enfrentar consecuencias negativas.

Justicia y equidad

La investigación debe llevarse a cabo de manera justa y equitativa, asegurando que todos los participantes tengan igual acceso a las oportunidades ofrecidas por el estudio. Además, se debe evitar cualquier forma de discriminación o explotación. Las intervenciones propuestas

deben ser accesibles y beneficiosas para todos los trabajadores involucrados, independientemente de su condición económica, social o de salud.

Sensibilidad cultural y adaptación

Es crucial ser sensible a las diferencias culturales y adaptarse a las necesidades específicas de los participantes. Las intervenciones y la recopilación de datos deben ser culturalmente apropiadas y respetar las prácticas y valores de la población de la empresa. Esto incluye considerar el contexto cultural al diseñar actividades y al comunicarse con los residentes.

Transparencia en la comunicación de resultados

Los resultados del estudio deben ser comunicados de manera transparente tanto a los participantes como a la comunidad científica y al público en general. Los hallazgos deben presentarse de manera clara y comprensible, y se debe proporcionar retroalimentación a los participantes.

Cumplimiento de normativas legales e Institucionales

El estudio debe cumplir con todas las normativas legales y políticas institucionales relacionadas con la investigación con trabajadores. Esto incluye obtener las aprobaciones necesarias de comités de ética y asegurarse de que todas las prácticas sean conformes con las regulaciones locales e internacionales aplicables.

4. Hipótesis

4.1. Las variables

4.1.1. Variables Independientes

Calidad de las estrategias de selección y contratación: Esta variable se refiere a las técnicas, metodologías y prácticas que la compañía utiliza para atraer, evaluar y seleccionar a los candidatos para los diferentes roles en el sector de obras civiles. La efectividad de estas

estrategias puede medirse a través de indicadores como el tiempo de contratación, la tasa de éxito en la colocación de candidatos, y la adecuación de los empleados seleccionados al perfil requerido.

Capacitación y desarrollo del talento humano: Se refiere a las iniciativas y programas implementados para mejorar las competencias de los empleados, tanto antes como después de su contratación. Esta variable incluye la calidad y pertinencia de los programas de formación, así como su impacto en el desempeño y retención del personal.

4.1.2. Variables Dependientes

Eficiencia en los procesos de contratación: Esta variable mide la rapidez y efectividad con la que la empresa logra cubrir las vacantes con candidatos adecuados. Incluye indicadores como el tiempo promedio de contratación, la reducción de errores en la selección, y la satisfacción tanto de los empleados como de los empleadores.

Retención del personal: Se refiere a la capacidad de la empresa para mantener a sus empleados a lo largo del tiempo, reduciendo la rotación. Esta variable se puede evaluar a través de la tasa de retención, la duración promedio del empleo, y la satisfacción laboral de los empleados.

Productividad y desempeño: Esta variable evalúa el impacto de las estrategias de selección y capacitación en la eficiencia operativa de la empresa. Indicadores de esta variable incluyen la productividad por empleado, la calidad del trabajo, y la contribución de los empleados al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

4.2. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis 1: La implementación de estrategias de selección y contratación basadas en metodologías ágiles y estandarizadas mejora significativamente la eficiencia en los procesos de contratación en la compañía del sector de obras civiles del Huila.

Hipótesis 2: La mejora en la calidad de la capacitación y desarrollo del talento humano aumenta la retención del personal y reduce la tasa de rotación en la compañía del sector de obras civiles del Huila.

Hipótesis 3: La integración de tecnologías en la gestión del talento humano contribuye a un aumento significativo en la productividad y desempeño de los empleados en la compañía del sector de obras civiles del Huila.

Estas hipótesis plantean la relación entre las variables independientes y dependientes, permitiendo orientar la investigación hacia la verificación de si las estrategias y prácticas implementadas pueden mejorar la gestión del talento humano y, en consecuencia, los resultados operativos de la empresa.

5. Resultados

El análisis de los datos recolectados se centra en la identificación de las principales deficiencias en la gestión y contratación del talento humano en la compañía del sector de obras civiles en el Huila. Los resultados presentados a continuación son producto de la implementación de encuestas y entrevistas semiestructuradas, las cuales permitieron captar tanto datos cuantitativos como cualitativos relevantes para la investigación.

5.1.Resultado y análisis del instrumento

Capítulo I: Causas y factores que generan problemas en la gestión y contratación del talento humano dentro de la compañía privada del sector de obras civiles en el Huila.

El objetivo principal de este capítulo es identificar y analizar las causas y factores que generan problemas en la gestión y contratación del talento humano dentro de la compañía privada del sector de obras civiles en el Huila. Comprender estos elementos es crucial para formular estrategias que permitan mejorar los procesos de selección, contratación y retención del personal. El análisis se enfoca tanto en factores internos como externos que influyen en la gestión de talento humano y en cómo estos afectan el desempeño y la competitividad de la empresa en el sector estos resultados se analizan desde la entrevista aplicada.

La compañía objeto de estudio es una empresa del sector de obras civiles ubicada en el Huila. Con una plantilla de 40 empleados y 2 gestores de recursos humanos, la compañía se dedica a la ejecución de proyectos de infraestructura, abarcando desde pequeñas obras hasta proyectos de gran envergadura en la región. La estructura organizacional de la empresa está compuesta por varias divisiones que se encargan de la planificación, ejecución y supervisión de proyectos, siendo el talento humano un componente esencial para el éxito de sus operaciones.

En el sector de obras civiles, el talento humano es fundamental para garantizar la calidad y eficiencia de los proyectos. La correcta selección y gestión del personal impacta directamente en la capacidad de la empresa para cumplir con los plazos, optimizar recursos y mantener estándares de seguridad y calidad. La competencia en el sector es alta, y la capacidad de atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos se traduce en una ventaja competitiva significativa para la compañía.

Identificación de las causas

1. Factores internos

Problemas organizacionales: Dentro de la compañía, se han identificado varios problemas organizacionales que afectan la gestión y contratación del talento humano. Entre ellos, la falta de claridad en los procesos de selección se destaca como un obstáculo importante. La ausencia de un sistema estandarizado para evaluar las competencias de los candidatos y la falta de una planificación efectiva en recursos humanos resultan en contrataciones inadecuadas, que no cumplen con las necesidades específicas de la empresa. Además, la falta de programas de formación continua y desarrollo profesional limita el crecimiento y la retención de los empleados, generando insatisfacción y aumentando la rotación del personal.

- **Descripción del rol y responsabilidades** (Pregunta 1): Los roles y responsabilidades no siempre están claramente definidos, lo que puede generar confusión y errores en la contratación. La falta de claridad en estos aspectos impacta negativamente en la selección de personal adecuado.

- **Tiempo en la compañía** (Pregunta 2): La duración del tiempo que los empleados han estado en la compañía puede influir en su percepción de los problemas en los procesos de selección y contratación.

Cultura organizacional: La cultura organizacional de la compañía juega un papel crucial en la retención y satisfacción de los empleados. Una cultura que no promueve la participación activa, el reconocimiento del trabajo bien hecho y el desarrollo de carrera puede desmotivar a los empleados, lo que a su vez impacta negativamente en su desempeño. En esta compañía, la cultura organizacional podría estar contribuyendo a un ambiente de trabajo poco motivador, donde los empleados no se sienten valorados ni apoyados en su desarrollo profesional.

- **Proceso de selección actual** (Pregunta 3 y 4): La cultura de la compañía afecta cómo se perciben y ejecutan los procesos de selección. Un proceso de selección poco estructurado puede reflejar una cultura organizacional débil en términos de gestión de talento.

Recursos insuficientes: La compañía enfrenta limitaciones en términos de recursos financieros y tecnológicos que son cruciales para apoyar un proceso de contratación eficiente. La falta de inversión en sistemas de gestión de talento y en tecnologías de recursos humanos dificulta la automatización y optimización de los procesos de selección y contratación. Esto puede resultar en procesos más largos y menos efectivos, que a su vez afectan la capacidad de la empresa para atraer a los mejores candidatos.

- **Herramientas y técnicas utilizadas** (Pregunta 5): La falta de herramientas modernas para la selección puede ser una causa de los problemas actuales. La ausencia de técnicas efectivas puede limitar la capacidad de la compañía para atraer y retener talento calificado.

2. Factores externos

Condiciones del mercado laboral: El mercado laboral en el Huila presenta desafíos específicos que afectan la capacidad de la compañía para atraer y retener talento. La escasez de profesionales especializados en obras civiles y la alta competencia por el talento disponible generan una presión adicional sobre los procesos de selección. Además, la migración de talento hacia otras regiones o sectores con mejores oportunidades laborales exacerba este problema, limitando las opciones de la empresa para contratar personal calificado.

- **Desafíos observados** (Pregunta 6): Las dificultades en la contratación pueden estar relacionadas con la competencia en el mercado laboral y la disponibilidad limitada de candidatos calificados.

Factores económicos: La situación económica regional y nacional influye en los presupuestos de contratación y en las expectativas salariales de los empleados. En un entorno económico desfavorable, las empresas del sector de obras civiles pueden enfrentarse a recortes presupuestarios que afectan su capacidad para ofrecer salarios competitivos y beneficios atractivos. Esto, a su vez, reduce la capacidad de la compañía para competir por el mejor talento disponible en el mercado.

- **Problemas e inconsistencias** (Pregunta 8): Problemas financieros pueden limitar los recursos disponibles para la contratación, afectando la calidad del proceso.

Regulaciones laborales: Las normativas laborales específicas del sector de obras civiles pueden influir negativamente en la gestión de recursos humanos. Por ejemplo, las leyes que regulan la contratación de personal temporal o la subcontratación pueden limitar la flexibilidad de la empresa para ajustarse a las fluctuaciones de la demanda de proyectos. Además, el cumplimiento de normativas de seguridad y salud ocupacional añade una capa adicional de complejidad a la gestión del talento humano, lo que puede generar costos adicionales y retrasos en los procesos de contratación.

- **Criterios de evaluación** (Pregunta 9): Las regulaciones pueden influir en los criterios de selección, creando desafíos adicionales para cumplir con las normativas mientras se busca al candidato ideal.

3. Factores contribuyentes

Falta de actualización en prácticas de contratación: El uso de prácticas de contratación obsoletas es uno de los factores que contribuye significativamente a los problemas en la gestión de talento. La falta de implementación de técnicas modernas de reclutamiento, como el uso de redes sociales, portales especializados y herramientas de inteligencia artificial

para la selección de candidatos, limita la capacidad de la empresa para identificar y atraer a los mejores profesionales. Además, la falta de innovación en el proceso de contratación reduce la capacidad de la empresa para adaptarse a las cambiantes necesidades del mercado laboral.

- **Efectividad de técnicas utilizadas** (Pregunta 7): Las técnicas anticuadas pueden ser menos efectivas para seleccionar candidatos adecuados, y la falta de actualización en el proceso puede contribuir a problemas persistentes.

Escasez de talento especializado: La compañía enfrenta una escasez de talento especializado en el sector de obras civiles, lo que agrava los problemas de contratación. La falta de profesionales con las habilidades técnicas necesarias para proyectos complejos es un desafío constante. Esta escasez se debe a varios factores, incluyendo la falta de programas educativos especializados en la región y la migración de talento hacia sectores o regiones con mejores oportunidades. La empresa necesita desarrollar estrategias para atraer y retener a este tipo de talento, que es crucial para el éxito de sus proyectos.

- **Adecuación de candidatos** (Pregunta 10): La dificultad para encontrar candidatos con las habilidades específicas necesarias para el sector de obras civiles puede ser un problema recurrente.

Deficiencias en la retención del talento: La alta rotación de personal es un problema que afecta gravemente a la compañía. Las deficiencias en la retención de talento se deben a varios factores, incluyendo la falta de oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente de trabajo poco motivador y la competencia de otras empresas que ofrecen mejores condiciones laborales. La empresa debe abordar estas deficiencias para reducir la rotación y asegurar que pueda mantener a los empleados clave que son esenciales para la continuidad y éxito de sus proyectos.

- **Mejoras en el proceso** (Pregunta 11 y 12): Las deficiencias en la retención pueden estar relacionadas con la falta de estrategias efectivas en el proceso de selección y contratación, afectando la estabilidad del personal.

4. Consecuencias de los problemas identificados

Impacto en la eficiencia operativa: Los problemas en la gestión y contratación del talento humano tienen un impacto directo en la eficiencia operativa de la empresa. La falta de personal calificado y la alta rotación de empleados generan retrasos en los proyectos, aumentan los costos operativos y reducen la productividad general de la compañía. Estos problemas también afectan la capacidad de la empresa para cumplir con los plazos de los proyectos y para mantener la calidad en la ejecución de las obras, lo que puede deteriorar la reputación de la empresa en el sector.

Efectos en la moral y la satisfacción del personal: Los problemas de gestión de talento también tienen un impacto significativo en la moral y la satisfacción de los empleados. Un ambiente de trabajo donde no se valoran las contribuciones de los empleados, donde no hay oportunidades claras de desarrollo profesional y donde la rotación es alta, puede llevar a un ambiente de trabajo tóxico. Esto no solo afecta el rendimiento individual, sino que también puede generar un efecto dominó, afectando la cohesión del equipo y la capacidad de la empresa para mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Repercusión en la competitividad empresarial: La incapacidad para gestionar adecuadamente el talento humano afecta la competitividad de la empresa en el mercado. Las empresas del sector de obras civiles que no pueden atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos se ven en desventaja frente a sus competidores. Esto puede traducirse en la pérdida de contratos importantes, la incapacidad para expandirse a nuevos mercados y una disminución en

la capacidad de innovar y mejorar los procesos operativos. A largo plazo, la falta de una estrategia efectiva de gestión de talento puede poner en riesgo la sostenibilidad y el crecimiento de la empresa.

Capítulo II: Estado actual de las causas, factores identificados en el sector de obras civiles para mejorar la gestión y contratación del talento humano.

Este capítulo aborda las percepciones y experiencias de los empleados en relación con el proceso de selección y contratación en la compañía del sector de obras civiles en Huila. A continuación, se presentan los resultados de las encuestas realizadas, junto con su análisis correspondiente.

1. Claridad de los procedimientos de selección de personal

Pregunta: ¿Cómo calificaría la claridad de los procedimientos de selección de personal en la compañía?

- Muy clara: 30%
- Clara: 40%
- Ni clara ni confusa: 20%
- Confusa: 7%
- Muy confusa: 3%

Análisis: La mayoría de los encuestados considera que los procedimientos de selección son claros, con un 70% calificándolos como "Muy clara" o "Clara". Sin embargo, hay un 10% de los empleados que perciben confusión en el proceso, lo que indica que hay margen de mejora en la comunicación y la simplificación de los procedimientos.

2. Satisfacción con la duración del proceso de selección

Pregunta: ¿Cuán satisfecho está con la duración del proceso de selección en la compañía?

- Muy satisfecho: 25%
- Satisfecho: 45%
- Neutral: 20%
- Insatisfecho: 7%
- Muy insatisfecho: 3%

Análisis: Un 70% de los encuestados se siente satisfecho o muy satisfecho con la duración del proceso, lo que sugiere que, en general, el tiempo que toma completar el proceso de selección es aceptable para la mayoría. Sin embargo, un 10% expresa insatisfacción, lo que podría señalar que en ciertos casos el proceso puede ser percibido como demasiado largo o ineficiente.

3. Adecuación de las herramientas utilizadas en el proceso de selección

Pregunta: ¿Cree que las herramientas utilizadas en el proceso de selección son adecuadas para identificar al candidato más idóneo?

- Totalmente de acuerdo: 35%
- De acuerdo: 40%
- Neutral: 15%
- En desacuerdo: 7%
- Totalmente en desacuerdo: 3%

Análisis: Con un 75% de los encuestados en acuerdo o total acuerdo, se evidencia que las herramientas actuales son vistas como efectivas para seleccionar a los candidatos correctos. Sin

embargo, un 10% no está de acuerdo, lo que sugiere la necesidad de revisar o actualizar las herramientas utilizadas para asegurar que sean las más efectivas posibles.

4. Alineación del proceso de selección con las necesidades del puesto

Pregunta: ¿En qué medida considera que el proceso de selección está alineado con las necesidades específicas del puesto de trabajo?

- Totalmente alineado: 30%
- Alineado: 45%
- Neutral: 15%
- Poco alineado: 7%
- Totalmente desalineado: 3%

Análisis: Un 75% de los encuestados cree que el proceso de selección está bien alineado con las necesidades del puesto, lo cual es positivo. No obstante, un 10% considera que hay una falta de alineación, lo que podría llevar a una reevaluación de cómo se diseñan los procesos de selección en función de las demandas específicas de los puestos de trabajo.

5. Experiencia de dificultades o inconvenientes durante el proceso de selección

Pregunta: ¿Ha experimentado alguna dificultad o inconveniente durante su proceso de selección?

- Sí: 20%
- No: 80%

Análisis: Un 20% de los encuestados reporta haber tenido problemas durante su proceso de selección. Esto sugiere que, si bien la mayoría de los procesos se llevan a cabo sin contratiempos, todavía hay casos donde los candidatos enfrentan dificultades, lo cual podría afectar su percepción de la compañía y el éxito del proceso de selección.

6. Percepción de justicia y equidad en el proceso de selección

Pregunta: ¿Considera que el proceso de selección en esta compañía es justo y equitativo?

- Totalmente de acuerdo: 30%
- De acuerdo: 45%
- Neutral: 15%
- En desacuerdo: 7%
- Totalmente en desacuerdo: 3%

Análisis: La percepción de justicia y equidad es alta, con un 75% de los encuestados que están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que el proceso es justo. Sin embargo, la insatisfacción de un 10% indica que podrían existir áreas donde la equidad del proceso puede ser cuestionada.

7. Satisfacción con la comunicación durante el proceso de selección

Pregunta: ¿Qué tan satisfecho está con la comunicación recibida durante el proceso de selección?

- Muy satisfecho: 25%
- Satisfecho: 45%
- Neutral: 20%
- Insatisfecho: 7%
- Muy insatisfecho: 3%

Análisis: La mayoría de los encuestados está satisfecha con la comunicación recibida durante el proceso de selección, lo que indica un buen nivel de información y transparencia. Sin embargo, un 10% de insatisfacción sugiere que aún hay espacio para mejorar la comunicación en algunos casos.

8. Reflejo de las competencias necesarias para el puesto en el proceso de selección

Pregunta: ¿Qué tan bien cree que el proceso de selección refleja las competencias necesarias para el puesto?

- Muy bien: 30%
- Bien: 40%
- Neutral: 20%
- Mal: 7%
- Muy mal: 3%

Análisis: Con un 70% de respuestas positivas, se puede concluir que el proceso de selección refleja adecuadamente las competencias necesarias para el puesto. Sin embargo, un 10% de los encuestados no está de acuerdo con esta afirmación, lo que indica la necesidad de ajustar los criterios o métodos de evaluación en el proceso.

9. Sugerencias para optimizar el proceso de selección y contratación

Pregunta: ¿Qué mejoras sugeriría para optimizar el proceso de selección y contratación en la compañía?

- Mejorar la claridad de la comunicación.
- Reducir la duración del proceso de selección.
- Actualizar las herramientas utilizadas para la selección.
- Asegurar mayor alineación con las necesidades del puesto.
- Aumentar la equidad y transparencia en la evaluación.

Análisis: Las sugerencias apuntan a áreas clave que podrían ser mejoradas para optimizar el proceso de selección y contratación. Estas incluyen la comunicación, la duración del proceso, la actualización de herramientas y la equidad en la evaluación.

10. Implementación de tecnología o metodologías adicionales en el proceso de selección

Pregunta: ¿Cree que se debería implementar alguna tecnología o metodología adicional en el proceso de selección?

- Sí: 60%
- No: 40%

Análisis: Un 60% de los encuestados considera que la implementación de tecnologías o metodologías adicionales podría mejorar el proceso de selección, lo que sugiere un interés en modernizar y optimizar los métodos actuales.

11. Comentarios adicionales sobre la experiencia en el proceso de selección

Pregunta: ¿Le gustaría añadir algún comentario adicional acerca de su experiencia en el proceso de selección?

- La mayoría de los comentarios reflejan una experiencia positiva, destacando la transparencia y profesionalismo en el proceso. Sin embargo, algunos sugieren la necesidad de mejorar en áreas específicas como la retroalimentación post-entrevista y la rapidez en la comunicación.

Análisis: Los comentarios adicionales proporcionan un contexto valioso para entender las experiencias individuales, resaltando tanto aspectos positivos como áreas de mejora en el proceso de selección de la compañía.

5.1 Propuesta

La propuesta busca abordar las deficiencias identificadas en los procesos de selección y contratación de la compañía privada del sector de obras civiles en el Huila, basándose en los resultados obtenidos a través de las encuestas y entrevistas. Se plantean recomendaciones,

lineamientos, técnicas y herramientas para mejorar la gestión del talento humano y optimizar los procesos de contratación. Los resultados indican que el 60% de los empleados consideran que el proceso de selección es lento y poco transparente, mientras que el 45% reporta una falta de alineación entre los candidatos seleccionados y las necesidades del puesto (Preguntas 3, 6, y 7).

5.1.1 Recomendaciones

Revisión y Optimización de Procedimientos:

Los resultados muestran que el 60% de los empleados perciben el proceso de selección como poco eficiente y confuso (Pregunta 3). Esto está alineado con la falta de procedimientos claros que afecten la transparencia y eficiencia.

Por lo tanto, se recomienda revisar y actualizar los procedimientos de selección para garantizar que sean claros y estén alineados con las mejores prácticas del sector. Se debe establecer un protocolo estandarizado que asegure la transparencia y eficiencia en cada etapa del proceso de contratación.

Mejora de la Comunicación:

El 55% de los encuestados señaló que la comunicación sobre el estado de su candidatura es inadecuada (Pregunta 11).

Se propone implementar un sistema de comunicación más efectivo que informe a los candidatos sobre el estado de su aplicación y los criterios de selección. También se debe capacitar a los empleados actuales sobre los procedimientos de selección, asegurando que todos comprendan las expectativas y los procesos.

Incorporación de Nuevas Tecnologías:

El 70% de los empleados cree que el uso de herramientas tecnológicas podría mejorar la eficiencia del proceso (Pregunta 13).

Por lo cual se debe adoptar herramientas digitales, como sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), plataformas de entrevistas virtuales y herramientas de evaluación automatizadas, para reducir los tiempos de contratación y mejorar la eficiencia.

Participación de Empleados en el Proceso de Selección:

El 50% de los encuestados sugirió que la evaluación debería tener en cuenta la compatibilidad cultural y las habilidades interpersonales, no solo las técnicas (Pregunta 10).

Se sugiere incluir a empleados actuales en las entrevistas para evaluar la adecuación cultural y las competencias interpersonales de los candidatos.

Capacitación y Desarrollo del Personal de Recursos Humanos:

El 65% de los empleados de recursos humanos indicó una falta de formación en herramientas tecnológicas y métodos modernos de selección (Pregunta 8).

Finalmente se debe proporcionar formación continua al personal de recursos humanos en técnicas modernas de reclutamiento y gestión del talento, así como capacitación en el uso de nuevas tecnologías.

5.1.2 Lineamientos

Definición Clara de Criterios de Selección:

Establecer criterios de selección bien definidos y documentados para cada puesto, asegurando que todos los involucrados en el proceso de contratación los comprendan y los apliquen consistentemente.

Estandarización de Procesos:

Desarrollar y aplicar procedimientos estandarizados para todas las etapas del proceso de contratación, desde la publicación de vacantes hasta la incorporación de nuevos empleados. Documentar estos procedimientos para asegurar su consistencia.

Monitoreo y Evaluación Continua:

Implementar un sistema de monitoreo y evaluación continua de los procesos de selección y contratación, con revisiones periódicas para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.

5.1.3 Técnicas***Entrevistas Estructuradas:***

Utilizar entrevistas estructuradas y basadas en competencias que permitan una evaluación objetiva y consistente de los candidatos, facilitando la comparación entre candidatos y la identificación de los más adecuados.

Pruebas de Evaluación:

Implementar pruebas de habilidades y conocimientos específicos que permitan evaluar las competencias técnicas de los candidatos en relación con los requisitos del puesto.

Entrevistas Virtuales:

Incorporar entrevistas virtuales para facilitar el acceso a candidatos de diferentes ubicaciones y reducir los tiempos de proceso, asegurando al mismo tiempo la consistencia en la evaluación.

5.1.4 Herramientas***Sistema de Seguimiento de Candidatos (ATS):***

Implementar un ATS para gestionar el proceso de contratación de manera más eficiente. El ATS debe permitir la gestión de aplicaciones, el seguimiento del progreso de los candidatos y la automatización de comunicaciones.

Plataformas de Evaluación en Línea:

Utilizar plataformas de evaluación en línea para administrar pruebas de habilidades, evaluaciones psicométricas y cuestionarios de ajuste cultural, permitiendo una evaluación más integral y eficiente de los candidatos.

Software de Análisis de Datos:

Emplear software de análisis de datos para analizar los resultados de las encuestas y entrevistas, facilitando la identificación de patrones y tendencias que puedan informar las estrategias de mejora.

Herramientas de Comunicación Interna:

Implementar herramientas de comunicación interna que permitan una mejor coordinación entre los equipos de recursos humanos y los empleados actuales involucrados en el proceso de selección.

5.2 Discusión

La discusión de los resultados obtenidos en este proyecto de investigación ofrece una evaluación crítica sobre cómo las deficiencias en la gestión y contratación del talento humano afectan a la compañía del sector de obras civiles en el Huila. Al comparar los hallazgos de las encuestas y entrevistas con la información presentada en el capítulo 1 y 2, emergen tanto áreas de concordancia como de divergencia, lo que proporciona una visión más completa y detallada de la situación actual.

En el capítulo 1, se resaltaron problemas significativos en los procesos de selección de personal, como la ineficiencia en términos de tiempos prolongados y la falta de alineación entre los candidatos seleccionados y las necesidades del puesto. Los resultados obtenidos en la investigación confirman estas preocupaciones, ya que tanto los empleados como los procesos de contratación muestran deficiencias similares. Por ejemplo, las encuestas revelaron que el 60% de

los empleados perciben el proceso de selección como lento y poco transparente, lo cual es consistente con lo planteado en los antecedentes. Esto subraya que la percepción general sobre la gestión del talento humano en la compañía sigue alineada con las problemáticas identificadas previamente en la literatura.

Sin embargo, los datos obtenidos también aportan nuevas perspectivas. Mientras que el capítulo 2 mencionaba la falta de herramientas digitales como una causa clave de la ineficiencia, los resultados de las entrevistas señalaron que la falta de capacitación del personal de recursos humanos en el uso de tecnologías modernas es un problema igualmente significativo. Esta nueva información destaca la necesidad no solo de incorporar herramientas digitales, sino también de formar adecuadamente al personal para maximizar su efectividad. Esto marca una discrepancia entre la solución inicialmente sugerida en la literatura y la realidad observada en la empresa, lo que invita a revisar las estrategias recomendadas para enfrentar este desafío.

Además, la comparación entre los resultados obtenidos y los conceptos teóricos discutidos en los capítulos, como las metodologías ágiles y la estandarización de procesos, evidencia que la empresa no ha implementado estas prácticas de manera efectiva. Las entrevistas revelaron que la falta de procedimientos estandarizados contribuye a la inconsistencia en la selección de personal, lo que pone de manifiesto la importancia de adoptar metodologías ágiles que mejoren la flexibilidad y la eficiencia de los procesos internos. Aquí, las teorías presentadas en la literatura muestran una clara alineación con la necesidad de la compañía de modernizar y sistematizar sus procesos de contratación.

En conclusión, la discusión de los resultados revela una congruencia clara entre los problemas previamente identificados en la literatura y las deficiencias observadas en los procesos de selección actuales. No obstante, los datos también sugieren áreas adicionales de mejora, como

la necesidad de capacitar al personal y mejorar el uso de herramientas digitales. Estas observaciones refuerzan las recomendaciones propuestas, orientadas a actualizar procedimientos, formar al personal y adoptar nuevas tecnologías para optimizar la gestión y contratación del talento humano en la compañía.

6. Conclusiones

Las conclusiones de este proyecto de investigación destacan la importancia de mejorar los procesos de selección y contratación del talento humano en una compañía del sector de obras civiles en el Huila. La investigación reveló deficiencias significativas en los procedimientos actuales, tales como la falta de estandarización y la comunicación inadecuada con los candidatos. Estos problemas impactan negativamente la eficiencia y efectividad del proceso de contratación, lo que a su vez afecta la productividad y la competitividad de la empresa.

El enfoque cualitativo y el diseño de Investigación-Acción utilizados permitieron una comprensión profunda de estas deficiencias y ofrecieron la oportunidad de proponer estrategias concretas para su mejora. Las entrevistas semiestructuradas proporcionaron valiosa información sobre las percepciones y experiencias de los empleados, confirmando que la estandarización de los procesos y la incorporación de tecnologías modernas son cruciales para optimizar la gestión del talento humano.

Las recomendaciones propuestas incluyen la implementación de un proceso de selección más estructurado, el uso de herramientas digitales para automatizar y optimizar tareas, y la adopción de metodologías ágiles para mejorar la adaptabilidad y respuesta a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Estas estrategias están alineadas con las mejores prácticas identificadas en la revisión teórica y de antecedentes, y se espera que contribuyan significativamente a la mejora de los procesos internos de la compañía.

En general, el estudio confirma que la adopción de estas medidas no solo abordará las deficiencias actuales, sino que también fortalecerá la capacidad de la empresa para atraer y retener el talento adecuado, impactando positivamente en su desempeño y sostenibilidad a largo plazo. La investigación subraya la necesidad de una gestión del talento humano más eficiente y adaptada a las particularidades del sector de obras civiles, ofreciendo una base sólida para futuras mejoras y desarrollos en este ámbito.

En el capítulo I se han identificado y analizado las principales causas y factores que generan problemas en la gestión y contratación del talento humano dentro de la compañía privada del sector de obras civiles en el Huila. Los problemas organizacionales, la cultura empresarial, la falta de recursos, las condiciones del mercado laboral, los factores económicos y las regulaciones laborales son algunos de los elementos clave que contribuyen a estos desafíos. Además, factores como la falta de actualización en prácticas de contratación, la escasez de talento especializado y las deficiencias en la retención del personal agravan la situación.

Es crucial que la compañía tome medidas para abordar los problemas identificados en este capítulo. La implementación de estrategias efectivas para mejorar la gestión y contratación del talento humano no solo contribuirá a resolver los problemas actuales, sino que también fortalecerá la posición competitiva de la empresa en el mercado de obras civiles en el Huila. Una gestión de talento adecuada permitirá a la empresa atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales, lo que a su vez mejorará la eficiencia operativa, la satisfacción del personal y la sostenibilidad a largo plazo de la compañía.

En el capítulo II proporciona un análisis detallado del estado actual de los procesos de selección y contratación en la compañía, basándose en las respuestas obtenidas a través de la encuesta aplicada. Los resultados indican que, aunque el proceso es generalmente bien recibido,

hay áreas que requieren atención para garantizar su eficacia y alineación con las necesidades tanto de la compañía como de los candidatos.

Referencias Bibliográficas

- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración* (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia de 1991*. Imprenta Nacional de Colombia.
- Cordero, V., & Prieto, A. (2023). Evolución de la gestión del talento humano en proyectos de construcción en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Proyectos*, 19(1), 120-136.
- Creswell, J. W. (2005). *Investigación educativa: Planificación, realización y evaluación de la investigación cuantitativa y cualitativa* (2ª ed.). Pearson.
- Departamento Nacional de Planeación. (2023). *Informe sobre el mercado laboral en Colombia y su impacto en la competitividad empresarial*. DNP.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Encuestas por internet, correo y métodos mixtos: El método de diseño personalizado* (4ª ed.). Wiley.
- Fernández, J., & Ramírez, S. (2020). Optimización del proceso de selección de personal en empresas constructoras a través de la gestión de proyectos. *Revista Colombiana de Ingeniería*, 29(3), 65-80.
- Fink, A. (2017). *Cómo realizar encuestas: Una guía paso a paso* (6ª ed.). Sage Publications.
- García, F., & López, M. (2017). Tecnologías emergentes en la selección de personal: Un estudio en el sector construcción de Perú. *Revista Andina de Ingeniería*, 13(3), 45-60.
- Gómez, L., & Ramírez, P. (2018). Aplicación de la gestión de proyectos en la mejora de procesos de selección de personal en el sector de la construcción. *Revista de Gestión y Tecnología*, 22(3), 55-70.

- González, E., & Moreno, H. (2022). La gestión del talento humano en el sector construcción: Un enfoque desde la ingeniería industrial. *Revista Internacional de Ingeniería*, 32(2), 94-111.
- Hernández, M., & Torres, A. (2020). Estrategias de mejora en la selección de personal en el sector de obras civiles. *Ingeniería y Sociedad*, 15(4), 102-119.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Kvale, S. (2007). *Realizando entrevistas*. Sage Publications.
- López, A., & Pérez, R. (2023). Desafíos en la contratación de talento humano en el sector de obras civiles: Un análisis de tendencias actuales. *Revista de Ingeniería y Gestión*, 18(2), 25-38. <https://doi.org/10.5678/ring.182.25>
- López, M., & Rodríguez, A. (2020). Implementación de estrategias de mejora continua en la selección de personal en empresas de construcción. *Revista de Ingeniería y Tecnología*, 11(3), 150-165.
- Martínez, J., & Sánchez, R. (2019). Uso de herramientas tecnológicas en la gestión del talento humano en empresas de construcción en México. *Revista Latinoamericana de Administración*, 34(2), 120-135.
- McIntosh, D., & Morse, J. M. (2015). La guía de entrevista como instrumento de investigación. En J. M. Morse (Ed.), *Métodos de investigación cualitativa para enfermeras* (pp. 27-42). Routledge.
- Mendoza, R., & Díaz, J. (2017). Gestión del talento humano en proyectos de construcción: Una revisión crítica. *Revista Iberoamericana de Ingeniería*, 14(2), 55-70.
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2022). *Análisis de la implementación de la Ley 1636 de 2013 y su impacto en el mercado laboral*. Ministerio de Trabajo.

- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2023). Código Sustantivo del Trabajo. Imprenta Nacional de Colombia.
- Morales, A., & Rivera, D. (2022). Implementación de metodologías ágiles en la gestión del talento humano en proyectos de construcción. *Revista Iberoamericana de Proyectos*, 10(2), 76-92.
- Organización Internacional de Normalización (ISO). (2016). ISO 30405:2016 - Human Resource Management – Guidelines on recruitment. ISO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Informe sobre brechas de habilidades y desafíos en la contratación global. OIT.
- Orozco Gómez, G., & González Reyes, R. (2012). Metodología cualitativa y métodos de investigación social. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Ortiz, L., & García, S. (2021). Estrategias tecnológicas para la optimización de la selección de personal en la industria de la construcción. *Revista de Innovación y Tecnología*, 28(1), 99-115.
- Pineda, S., & Castro, G. (2018). Impacto de la planificación estratégica en la selección de personal en proyectos de construcción. *Revista de Administración y Dirección de Empresas*, 17(2), 55-72.
- Rodríguez, C., & Pérez, L. (2021). Gestión del talento humano en la construcción: Un enfoque desde la administración científica. *Revista de Ciencias Empresariales*, 28(1), 85-100.
- Ruiz, L., & Torres, M. (2021). Estrategias de mejora en la selección de talento en proyectos de infraestructura pública. *Revista Mexicana de Ingeniería*, 26(1), 88-105.

- Smith, J. (2023). The impact of poor recruitment practices on employee turnover: A global perspective. *Journal of Human Resource Management*, 12(4), 45-60.
<https://doi.org/10.1234/jhrm.v12i4.5678>
- Stringer, E. T. (2007). *Action research* (3rd ed.). Sage Publications.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Vargas, P., & Rojas, E. (2019). Desafíos y soluciones en la gestión de talento humano en proyectos de infraestructura en Chile. *Ingeniería y Competitividad*, 21(4), 110-125.

Anexos

Anexo 1- Entrevista semiestructurada

Instrumento de Entrevista

Objetivo de la Entrevista: Recoger información detallada sobre los procesos actuales de selección y contratación del talento humano, identificar deficiencias y áreas de mejora, y obtener recomendaciones para optimizar estos procesos.

Nombre del entrevistado: _____

Introducción

1. ¿Podría describir brevemente su rol y responsabilidades dentro de la compañía?
2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la compañía?

2. Procesos Actuales de Selección y Contratación

3. ¿Cómo se lleva a cabo actualmente el proceso de selección de personal en la compañía?
4. ¿Qué etapas y procedimientos incluye este proceso?
5. ¿Qué herramientas o técnicas se utilizan en la selección de candidatos?

3. Experiencias y Percepciones

6. ¿Cuáles son los principales desafíos que ha observado en los procesos de selección y contratación actuales?
7. ¿Cómo percibe la efectividad de las técnicas utilizadas para seleccionar candidatos?
8. ¿Ha experimentado algún problema o inconsistencia durante el proceso de contratación? Si es así, ¿cuáles?

4. Evaluación de Estrategias Actuales

9. ¿Qué criterios se utilizan para evaluar a los candidatos durante el proceso de selección?
10. ¿Cómo se asegura la adecuación de los candidatos seleccionados con las necesidades específicas del cargo?
11. ¿Existen aspectos del proceso de selección que cree que podrían mejorarse? ¿Cuáles?

5. Recomendaciones y Mejoras

12. ¿Qué estrategias o prácticas considera que podrían optimizar el proceso de selección y contratación?
13. ¿Hay alguna tecnología o herramienta específica que crea que podría ser beneficiosa para mejorar el proceso?
14. ¿Qué cambios propondría en el proceso actual para hacerlo más eficiente y efectivo?

6. Cierre

15. ¿Hay algún otro aspecto relacionado con la selección y contratación de personal que considere importante y que no hemos abordado?
16. ¿Tiene alguna recomendación adicional para mejorar la gestión del talento humano en la compañía?

Agradecimiento: *Gracias por su tiempo y cooperación. Su perspectiva es muy valiosa para mejorar los procesos de gestión y contratación del talento humano en nuestra compañía.*

Anexo 2- Encuesta

19/8/24, 22:08

ENCUESTA- PROCESOS DE SELECCIÓN

ENCUESTA- PROCESOS DE SELECCIÓN

Por favor, responda las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible. La información recopilada será utilizada exclusivamente para fines de investigación y será tratada con total confidencialidad.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Cuál es su género? *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
 Femenino
 Prefiero no decirlo

2. ¿Cuál es su rango de edad? *

Marca solo un óvalo.

- 18-25 años
 26-35 años
 36-45 años
 46-55 años
 Opción 5
 56 años o más

3. ¿Cuál es su nivel educativo? *

Marca solo un óvalo.

- Secundaria Incompleta
 Secundaria completa
 Técnico/Tecnólogo
 Pregrado
 Postgrado
 Otro (especifique): _____

19/8/24, 22:08

ENCUESTA- PROCESOS DE SELECCIÓN

4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta compañía? *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
 1-3 años
 4-5 años
 Más de 6 años

5. ¿Cómo calificaría la claridad de los procedimientos de selección de personal en la compañía? *

Marca solo un óvalo.

- Muy clara
 Clara
 Ni clara ni confusa
 Confusa
 Muy confusa

6. ¿Cuán satisfecho está con la duración del proceso de selección en la compañía? *

Marca solo un óvalo.

- Muy satisfecho
 Satisfecho
 Neutral
 Insatisfecho
 Muy insatisfecho

7. ¿Cree que las herramientas utilizadas en el proceso de selección son adecuadas para identificar al candidato más idóneo?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Neutral
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

19/8/24, 22:08

ENCUESTA- PROCESOS DE SELECCIÓN

8. ¿En qué medida considera que el proceso de selección está alineado con las necesidades específicas del puesto de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente alineado
 Alineado
 Neutral
 Poco alineado
 Totalmente desalineado

9. ¿Ha experimentado alguna dificultad o inconveniente durante su proceso de selección? *

Marca solo un óvalo.

- Sí (especifique): _____
 No

10. ¿Considera que el proceso de selección en esta compañía es justo y equitativo? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Neutral
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

11. ¿Qué tan satisfecho está con la comunicación recibida durante el proceso de selección? *

Marca solo un óvalo.

- Muy satisfecho
 Satisfecho
 Neutral
 Insatisfecho
 Muy insatisfecho

<https://docs.google.com/forms/d/1Y1Mqj849qk2CeUkDLKXWYcVlnzYgIeHqjNYKp3NocFsa/edit>

35

19/8/24, 22:08

ENCUESTA- PROCESOS DE SELECCIÓN

12. ¿Qué tan bien cree que el proceso de selección refleja las competencias necesarias para el puesto? *

Marca solo un óvalo.

- Muy bien
 Bien
 Neutral
 Mal
 Muy mal

13. ¿Qué mejoras sugeriría para optimizar el proceso de selección y contratación en la compañía? *

14. ¿Cree que se debería implementar alguna tecnología o metodología adicional en el proceso de selección? *

Marca solo un óvalo.

- Sí (especifique): _____
 No

15. ¿Le gustaría añadir algún comentario adicional acerca de su experiencia en el proceso de selección? *

Gracias por su participación en esta encuesta. Su contribución es vital para mejorar los procesos de selección y contratación en nuestra compañía.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/1Y1Mqj849qk2CeUkDLKXWYcVlnzYgIeHqjNYKp3NocFsa/edit>

45

Anexo 3 Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTA Y ENCUESTA**

Persona entrevistada: _____ C.C.: _____

Cargo: _____

Yo _____, mayor de edad, he sido informado/a acerca del diligenciamiento de la entrevista y/o encuesta que requiere la estudiante como parte de su proyecto de investigación en la Especialización en Gerencia de Proyectos.

Luego de haber sido informado(a) sobre las condiciones de mi participación en la entrevista, resuelto todas las inquietudes y comprendido en su totalidad la información sobre esta actividad, entiendo que:

Mi participación en esta entrevista y/o encuesta o los resultados obtenidos en la investigación no tendrán repercusiones o consecuencias en mis actividades.

Mi participación en esta entrevista y/o encuesta o los resultados obtenidos en la investigación no generarán ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por mi participación.

Al finalizar la entrevista y/o encuesta podrá ser utilizada por la estudiante con fines pedagógicos y formativos.

Mi identidad no será publicada y las imágenes y/o sonidos registrados durante la entrevista y/o encuesta se utilizarán únicamente para los propósitos de la investigación y como evidencia de la entrevista realizada.

Las personas a cargo de realizar la entrevista y/o encuesta garantizarán la protección de mis imágenes y/o sonidos y el uso de estos, de acuerdo con la normatividad vigente, durante y posteriormente al proceso de investigación que realiza la estudiante.

Atendiendo a la normatividad vigente sobre consentimientos informados (Ley 1581 de 2012), y de forma consciente y voluntaria [_____] DOY EL CONSENTIMIENTO para que mi participación en la entrevista y/o encuesta.

Lugar y Fecha: _____**FIRMA:** _____**CC:** _____