

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERRITORIAL  
CETAP SEDE TERRITORIAL BOGOTÁ.

INFORME FINAL -PRACTICA ADMINISTRATIVA  
OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN EL CONSORCIO  
CONSTRUCTOR SABANA NORTE (CCSN)

PRACTICANTE: JUAN FRANCISCO RUEDA  
C.C. No.93.456.750

TUTOR ADMINISTRATIVO: PILAR ASTRID SEGURA OSORIO COORDINADORA PLANTA  
DE PERSONAL DEL CONSORCIO CONSTRUCTOR SABANA NORTE (CCSN)

ASESOR ACADEMICO: BERNARDO AGUAS OSPINO

BOGOTÁ D.C.

AGOSTO 15 DE 2024

## **Introducción**

El presente informe se basa en las funciones y desarrollo de las actividades realizadas como resultado de los avances logrados durante la intervención en términos de proceso de asesoría y consultoría de las prácticas profesionales en el área de Recursos Humanos del Consorcio Constructor Sabana Norte (CCSN). El enfoque principal de esta etapa ha sido el diseño e implementación de un plan de reclutamiento optimizado, con el objetivo de atraer y seleccionar al personal idóneo para los cargos operativos del consorcio, siguiendo los principios de la gestión del talento humano propuestos por los referentes bibliográficos y expertos en la temática para poder establecer de acuerdo con la planta de personal el conjunto de empleos permanentes y temporales en relación con el proyecto de obra en ejecución, considerando un sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración preestablecido, como requisito para el cumplimiento de los objetivos y funciones del consorcio. El presente trabajo está soportado en las funciones y desarrollo de las actividades de la gestión humana y control de la planta de personal en la cual se hace vinculación mediante un proceso de reclutamiento y selección de personal. Considerando lo expuesto, el presente documento pretende describir el apoyo realizado para potenciar la capacidad del talento humano del consorcio, mediante el diseño, coordinación y ejecución de programas, planes y proyectos de desarrollo integral y de bienes, tanto a nivel organizacional y que tiene como competencia apoyar el proceso gerencial “Gestión del talento Humano”, en sus tres fundamentales componentes: planeación, gestión y desarrollo.

Considerando la identificación y definición de los procesos básicos y formas de trabajo que adoptará la organización, es imprescindible para alcanzar la misión, la visión y los objetivos propuestos en el proyecto en mención. La empresa que ha sido creada con un propósito específico para el cual se han definido unos objetivos, se ha adoptado una estructura administrativa y se determinaron unas reglas para su organización y funcionamiento. En el marco del propósito establecido por la empresa se hace necesario partir del análisis de las actividades básicas de la organización, de sus unidades funcionales, de sus productos y/o servicios y de los recursos humanos, físicos, materiales y financieros para llevarlas a cabo. Es así como se ha determinado una estructura interna que equivale a la determinación de la forma de organización y funcionamiento requerida para el cumplimiento de los objetivos y señalamiento de las áreas y/o unidades administrativas, su funciones e interrelaciones. De acuerdo con las funciones generales de la empresa, de las dependencias, y los procesos involucrados en la gestión, se proyectan para este caso las funciones básicas de los empleos de los diferentes niveles y el perfil requerido para su desempeño. La proyección de la planta de personal es decir el número y las características de los empleos o cargos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos se hará de acuerdo con el tipo y el volumen de trabajo esperado y la configuración de la organización. Se requiere y por esta razón se parte de un diagnóstico, la necesidad de comprender en forma clara la naturaleza y el propósito de cada puesto de trabajo, lo cual implica su diseño para atender y cumplir los objetivos, funciones y necesidades organizacionales e individuales.

Durante la vigencia de la practica administrativa como opción de grado y

adicionalmente como experiencia en el campo laboral, se aplicaron los conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera de administración pública territorial y, que, a partir de los lineamientos adoptados por el consorcio en el área de talento humano, fue posible llevar a cabo las actividades y cumplir con los objetivos que permitieron el cumplimiento de la práctica laboral. En este orden de ideas el Consorcio, y específicamente el área de talento humano se encarga de desarrollar el talento humano a través de políticas y programas en relación estrecha con el cumplimiento de la misión y la visión adoptada, para el cumplimiento de los objetivos previstos. El área de talento humano tiene sus importantes funciones: apoyar la formulación de políticas y programas, formular, ejecutar y evaluar planes estratégicos, y coordinar acuerdos de gestión.

Siguiendo los postulados de Chiavenato, el área responde al menos por cinco grandes funciones: registro y control de la planta de personal, grupo de nómina, grupo de seguridad y salud en el trabajo, entre otros. El grupo de registro y control de planta de personal tiene como función administrar, registrar y controlar la información de la planta de personal que se presenten, así mismo mantener actualizada las historias laborales. Proponer, diseñar y elaborar los planes estratégicos de talento humano, previsión de recursos humanos y plan anual de vacantes.

Considerando los marcos teóricos y conceptuales en relación con la planta de personal (número de empleos agrupados), el puesto de trabajo (conjunto de operaciones y tareas que constituyen la labor regular de un individuo), responsabilidad (obligación y

compromiso personal para atender y responder por el desempeño de los deberes), el resultado ( como el producto esperado del desempeño del trabajo), y la tarea (como la serie coordinada de elementos de trabajo e instrucciones que sirven para obtener un resultado identificable y definible).

Siguiendo el análisis planteado y a partir de los aspectos y criterios generales para realizar un análisis ocupacional del Consorcio se establecen los análisis respectivos para la identificación del empleo, la denominación del empleo, dependencia, jefe inmediato y numero de cargos. Con estas referencias fundamentales se sigue entonces el siguiente proceso:

### **Diagnóstico y Análisis de la Situación**

El análisis inicial del proceso de reclutamiento en el CCSN reveló fortalezas como el conocimiento del mercado laboral local y la experiencia en reclutamiento para el sector de la construcción. Sin embargo, también se identificaron áreas de oportunidad, como la falta de un proceso formalizado, la dependencia de canales tradicionales y la escasa utilización de herramientas tecnológicas.

### **Diseño del Plan de Reclutamiento**

Con base en el diagnóstico, se diseñó un plan de reclutamiento que combina estrategias innovadoras y tradicionales, con el objetivo de atraer a un mayor número de candidatos potenciales y mejorar la calidad de las contrataciones:

- **Reclutamiento Interno:** Se fomentará la promoción interna y se utilizarán canales

de comunicación interna para difundir las vacantes disponibles.

- **Reclutamiento Externo:** Se publicarán las vacantes en bolsas de empleo en línea y redes sociales, y se establecerán alianzas con instituciones educativas y organizaciones sociales.
- **Ferias de Empleo:** Se participará en ferias de empleo especializadas y se organizarán ferias propias en colaboración con entidades locales.
- **Programa de Referidos:** Se implementará un programa de referidos para incentivar a los empleados actuales a recomendar candidatos.
- **Estrategias Digitales:** Se optimizará la presencia en línea del CCSN y se utilizarán campañas de email marketing y marketing de contenidos.

### **Definición de Perfiles y Requisitos**

Para asegurar la selección de los candidatos más adecuados, se elaboraron perfiles detallados para cada uno de los cargos operativos:

1. **Ayudante de Obra:** Conocimiento básico de construcción, capacidad para seguir instrucciones, trabajo en equipo y responsabilidad. No se requiere experiencia previa.
2. **Oficial de Obra:** Dominio de técnicas de construcción, interpretación de planos, liderazgo y comunicación efectiva. Mínimo 2 años de experiencia.
3. **Maestro de Obra:** Amplio conocimiento técnico, experiencia en gestión de proyectos, liderazgo y capacidad de toma de decisiones. Mínimo 5 años de experiencia.
4. **Operador de Maquinaria:** Licencia de conducir apropiada, experiencia en

operación y mantenimiento de maquinaria pesada, responsabilidad y capacidad para trabajar bajo presión. Mínimo 2 años de experiencia.

5. **Conductor:** Licencia de conducir apropiada, conocimiento de rutas, experiencia en conducción de vehículos de carga, responsabilidad y puntualidad. Mínimo 2 años de experiencia.

## **Implementación del Proceso de Selección**

Se ha iniciado la implementación de un proceso de selección más riguroso y objetivo, que incluye:

1. **Preselección:** Revisión de hojas de vida y solicitudes en línea.
2. **Entrevistas telefónicas:** Evaluación inicial de la motivación y las expectativas de los candidatos
3. **Pruebas técnicas y psicométricas:** Medición de habilidades y competencias específicas para cada cargo
4. **Entrevistas por competencias:** Evaluación de habilidades blandas y encaje cultural
5. **Verificación de referencias**
6. **Decisión final y contratación**

## **Evaluación y Mejora Continua**

Se han establecido indicadores clave de desempeño para medir la efectividad del proceso, como el tiempo de contratación y la calidad de los candidatos. Estos datos se analizarán periódicamente para identificar áreas de mejora y realizar ajustes.

## **Conclusiones**

En esta etapa de las prácticas, se ha logrado diseñar e iniciar la implementación de un plan de reclutamiento optimizado para el CCSN. Los resultados preliminares son alentadores, y se espera que el nuevo proceso contribuya a atraer y seleccionar al talento humano clave para el éxito de los proyectos del consorcio.

AL describir las funciones de los empleos se incluye el que se debe hacer y el para qué o razón de ser de cada función, de conformidad con los planes estratégicos, objetivos y la misión organizacional, las actividades de la dependencia, los programas y proyectos y con el nivel del cargo.

## **Próximos Pasos**

En las próximas semanas, se continuará con la implementación del proceso de selección y se realizará un análisis detallado de los resultados obtenidos con cada estrategia de reclutamiento. Además, se trabajará en la formalización y documentación del proceso, así como en la exploración de nuevas herramientas tecnológicas que permitan seguir mejorando la eficiencia y la eficacia de la gestión del talento humano en el CCSN.

## Referencias Bibliográficas

Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano: El capital humano de las organizaciones. McGraw Hill.

Comisión nacional del Servicio Civil. (2023). CIRCULAR EXTERNA № 0011 DE 2020. Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Interior, M. d. (2023). [mininterior.gov.co](https://www.mininterior.gov.co). Obtenido de <https://www.mininterior.gov.co/grupoadministracion-registro-control-planta-personal/>

Interior, M. d. (2023). PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH. Bogotá D.C.

MINISTERIO DEL INTERIOR, M. (01 de 01 de 2023). *min interior* . Obtenido de <https://www.mininterior.gov.co/wp-content/uploads/2022/11/Plan-Estrategico-del-Talento-Humano-2023.pdf>

*FUNCION PUBLICA .GOV.CO* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>