	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	<small>Documento</small> <b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<small>Código</small> <b>F-AC-DBL-007</b>	<small>Fecha</small> <b>10-04-2012</b>	<small>Revisión</small> <b>A</b>
	<small>Dependencia</small> <b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<small>Aprobado</small> <b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>		<small>Pág.</small> <b>i(68)</b>

## RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

<b>AUTORES</b>	<b>YUNITZA PÉREZ PRADO LIBNY YOLIANY ANGARITA GARZÓN</b>		
<b>FACULTAD</b>	<b>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS</b>		
<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>	<b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b>		
<b>DIRECTOR</b>	<b>CARLOS ALBERTO PACHECO SANCHEZ</b>		
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	<b>ANÁLISIS PARA CONOCER LA CONSOLIDACIÓN DEL SECTOR DE LA CONTRUCCIÓN EN EL MUNICIPIO DE OCAÑA COMO GENERADOR DE EMPLEO</b>		
<b>RESUMEN</b> <b>(70 palabras aproximadamente)</b>			
<p>LA PRESENTE INVESTIGACIÓN, PRETENDE CONOCER LA CONSOLIDACION DEL SECTOR DE LA CONTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO DE OCAÑA, A TRAVÉS DE UNA CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS Y DEL CAPITAL HUMANO QUE LABORA EN ELLAS, PARA PODER IDENTIFICAR LOS CARGOS LABORALES MÁS DEMANDADOS POR EL SECTOR DE ACUERDO AL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA, DETERMINANDO A SU VEZ LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN Y DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL UTILIZADOS POR LOS EMPRESARIOS DE DICHO SECTOR.</p>			
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>PÁGINAS: 68</b>	<b>PLANOS:</b>	<b>ILUSTRACIONES: 21</b>	<b>CD-ROM: 1</b>

**ANÁLISIS PARA CONOCER LA CONSOLIDACIÓN DEL SECTOR DE LA  
CONSTRUCCIÓN EN EL MUNICIPIO DE OCAÑA COMO GENERADOR DE EMPLEO**

**AUTORES:**

**LIBNY YOLIANY ANGARITA GARZÓN**

**YUNITZA PÉREZ PRADO**

**Trabajo de grado para optar al título de administradoras de empresas**

**DIRECTOR:**

**CARLOS ALBERTO PACHECO SÁNCHEZ**

**Esp. To. Gestión de proyectos**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PUALA SANTANDER OCAÑA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Ocaña, Colombia**

**Noviembre 2019**

## Índice

<b>Introducción .....</b>	<b>x</b>
<b>Capítulo 1. Análisis para conocer la consolidación del sector de la construcción en el municipio de Ocaña como generador de empleo .....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema .....	2
1.3 Objetivos .....	2
1.3.1 Objetivo general. ....	2
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4 Justificación.....	3
1.5 Delimitaciones .....	5
1.5.1 Delimitación conceptual. ....	5
1.5.2 Delimitación operativa. ....	5
1.5.3 Delimitación geográfica. ....	5
1.5.4 Delimitación temporal. ....	5
<b>Capítulo 2. Marco referencial.....</b>	<b>6</b>
2.1 Marco histórico.....	6
2.1.1 A nivel internacional. ....	6
2.1.2 A nivel nacional. ....	8
2.1.3 A nivel local. ....	10
2.2 Marco conceptual .....	11
2.3 Marco teórico .....	15
2.3.1 Teoría organizacional. ....	15
2.3.2 Teoría de las relaciones humanas.....	16
2.3.3 Teorías modernas del mercado laboral.....	16
2.3.4 Teoría del capital humano. ....	18
2.4 Marco legal.....	19
2.4.1 Decreto 410 de 1971.....	19

2.4.2 Ley 9 de 1979.....	19
2.2.3 Decreto 1052 de 1998.....	20
<b>Capítulo 3. Diseño metodológico .....</b>	<b>21</b>
3.1 Tipo de investigación.....	21
3.2 Población.....	21
3.3 Muestra .....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.5 Procesamiento y análisis de la información .....	22
<b>Capítulo 4. Presentación de resultados.....</b>	<b>23</b>
4.1 Caracterización de las empresas y del capital humano del sector de la construcción en el municipio de Ocaña.....	23
4.2 Identificación de los perfiles y cargos más demandados en el sector de la construcción a la hora de contratar personal.....	35
4.3 Conocer los criterios de selección y contratación de las empresas del sector de la construcción .....	42
<b>Capítulo 5. Conclusiones.....</b>	<b>48</b>
<b>Capítulo 6. Recomendaciones .....</b>	<b>50</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>51</b>

## Lista de tablas

Tabla 1 Años de funcionamiento .....	23
Tabla 2 Tipo de sociedad.....	25
Tabla 3 Tipo de cliente .....	26
Tabla 4 Tipo de contrato .....	27
Tabla 5 Número de colaboradores .....	28
Tabla 6 Género.....	29
Tabla 7 Rango de edad .....	30
Tabla 8 Nivel educativo .....	31
Tabla 9 Estrato social .....	32
Tabla 10 Estado civil.....	33
Tabla 11 Tiempo de laborar.....	34
Tabla 12 Tipo de cargo.....	35
Tabla 13 Jornada de trabajo.....	37
Tabla 14 Prestaciones sociales.....	38
Tabla 15 Capacitaciones.....	39
Tabla 16 Proyecciones para el 2020 .....	40
Tabla 17 Contratación para el 2020 .....	41
Tabla 18 Criterios de selección.....	42
Tabla 19 Proceso de reclutación .....	44
Tabla 20 Proceso de selección .....	45
Tabla 21 Bonificaciones .....	46

## Lista de figuras

Figura 1. Años de funcionamiento.....	24
Figura 2. Tipo de sociedad. ....	25
Figura 3. Tipo de cliente.....	26
Figura 4. Tipo de contrato. ....	27
Figura 5. Número de colaboradores.....	28
Figura 6. Género. ....	29
Figura 7. Rango de edad.....	30
Figura 8. Nivel educativo. ....	31
Figura 9. Estrato social. ....	32
Figura 10. Estado civil. ....	33
Figura 11. Tiempo de laborar. ....	34
Figura 12. Tipo de cargo. ....	36
Figura 13. Jornada de trabajo.....	37
Figura 14. Prestaciones sociales. ....	38
Figura 15. Capacitaciones. ....	39
Figura 16. Proyecciones para el 2020. ....	40
Figura 17. Contratación para el 2020.....	41
Figura 18. Criterios de selección. ....	43
Figura 19. Proceso de reclutación.....	44
Figura 20. Proceso de selección.....	45
Figura 21. Bonificaciones.....	46

## Lista de apéndices

Apéndice A. Modelo de encuesta .....	57
--------------------------------------	----

## Introducción

Analizar apropiadamente el perfil del personal que requiere las empresas es de suma importancia, pues de ello depende el eficiente crecimiento y desarrollo que puedan obtener las mismas con el transcurso del tiempo, entendiendo, que el capital humano es vital para el logro no solo de los objetivos organizativos, sino también, para la sostenibilidad y sustentabilidad de todo un sector, partiendo de lo descrito, el presente proyecto, tiene el cometido de exteriorizar un análisis sobre el sector de la construcción en el municipio de Ocaña, Norte de Santander, como generador de empleo, permitiendo conocer características propias de las empresas pertenecientes a dicho sector, identificando los perfiles y cargos más demandados y a su vez los criterios de selección que emplean al momento de contratar personal.

De manera análoga, el proyecto presenta un marco referencial sustentado a partir de antecedentes históricos (a nivel internacional, nacional y local), fundamentación teórica, conceptual y legal. Seguidamente, se devela un diseño metodológico donde se describe el tipo de investigación aplicado, como así también, las técnicas e instrumento para la recolección de datos que permitieron el cumplimiento de los objetivos. Finalmente, el estudio ostenta unas conclusiones y recomendaciones conforme a los hallazgos o resultados obtenidos con la ejecución de la investigación.



# **Capítulo 1. Análisis para conocer la consolidación del sector de la construcción en el municipio de Ocaña como generador de empleo**

## **1.1 Planteamiento del problema**

En la actualidad el empleo es uno de los temas que más genera controversia en el país, pues cada vez es mayor la tasa de desempleo, donde según Estefano Farné, director del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Economía de la Universidad Externado de Colombia (citado por Dinero, 2018), es mayor el número de personas que están en el mercado laboral sin trabajo, que las que cuentan con uno. Sin embargo, hay un sector de la industria que en los últimos años ha aportado significativamente en la tasa de desempleo a nivel nacional, como lo es el de la construcción, pues de acuerdo con un informe brindado por el DANE, durante los últimos meses contribuyo en un 6,5% de ocupación (Cámara Colombiana de la Construcción [CAMACOL], 2018).

Entre tanto, es de anotar que son muy pocos los sectores de la industria los que pueden impulsar el empleo, que es una de las problemáticas que comúnmente se observa en Ocaña, Norte de Santander, pues hasta el momento no se ha realizado ningún análisis a través del cual sea posible evidenciar si el sector de la construcción se ha consolidado y aportado en la generación de empleo en Ocaña, por ello, se carece de cifras exactas respecto al tema, por medio de las cuales se demuestre el fortalecimiento del mismo en el municipio, además, el no poseer ninguna caracterización de las empresas y los trabajadores que hacen parte de ellas, genera que no se conozcan las características específicas de estas.

Así mismo, se desconoce cuáles son los perfiles y cargos más demandados en sector de la construcción a la hora de contratar personal, ya que hasta el momento no se conocen con exactitud los aspectos y parámetros en los que se basan los empresarios para seleccionar y contratar el personal, impidiendo que de esta manera se pueda brindar información verídica y confiable a la ciudadanía, que les sirva de base para que puedan acceder a algún cargo en dicho sector.

Finalmente, es de mencionar que, el hecho de no realizar ningún tipo de análisis respecto al tema, es lo que hace que en muchas ocasiones en el municipio no se puedan brindar informes que demuestren como se encuentra la economía en la ciudad y cuáles son los sectores de la industria que más están aportando en el desarrollo de la región.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Es el sector de la construcción un generador de empleo en el municipio de Ocaña, Norte de Santander?

## **1.3 Objetivos**

**1.3.1 Objetivo general.** Analizar el sector de la construcción en el municipio de Ocaña, Norte de Santander en la generación de empleo.

**1.3.2 Objetivos específicos.** Caracterizar a las empresas y a los empleados del sector de la construcción del municipio de Ocaña.

Identificar los perfiles y cargos más demandados en el sector de la construcción a la hora de contratar personal.

Conocer los criterios de selección y contratación de las empresas del sector de la construcción.

#### **1.4 Justificación**

La construcción, ha estado ligada de la mano con el sector Industrial, por medio del cual ha logrado la innovación de las instalaciones físicas de las empresas, concibiendo así, la estrecha correlación existente entre las compañías constructoras y su incidencia en el desarrollo industrial. El sector de la construcción ha sido pieza fundamental para el desarrollo económico del país dado a su gran dinamismo y a la creación de infraestructuras (puentes, carreteras, puertos, vías férreas, plantas de energía eléctrica, hidroeléctricas y termoeléctricas, etc.). La construcción en Colombia se encuentra dividida en dos: Por una parte, la edificación, dedicada a soluciones de vivienda y, por otra parte, las obras civiles de infraestructura. Anexo a ello, se hace hincapié en aquellas empresas que se relacionan de forma indirecta con la construcción, a manera de ejemplo: Las de fabricación de porcelana sanitaria, las ladrilleras, las cementeras, las de terminados en madera, las de pinturas, las de acero, entre otras (Prestan, 2017).

Tomando en cuenta lo anterior y con base en la investigación del portal “el empleo” la construcción en Colombia se ha convertido en una gran fuente de empleo, pues “en los últimos 10 años, 12 de cada 100 empleos fueron generados por las actividades inmobiliarias y edificadoras” (El empleo, 2018). Situación que no es ajena al municipio de Ocaña, Norte de Santander, el cual ha tenido un gran auge en el sector industrial, específicamente en el sector de la construcción, no obstante, hasta la fecha no hay un estudio que muestre cifras contundentes de su aporte al municipio, de allí, la importancia de realizar un análisis que evidencie la consolidación en la generación de empleo que otorga la construcción a nivel local, pues resulta relevante para el fortalecimiento y mejoramiento de las condiciones socioeconómicas para la población, determinando múltiples factores que contribuirán al desarrollo y productividad tanto a nivel regional como nacional, siendo necesario una caracterización de las empresas y de los empleados de dicho sector.

Ahora, identificar los perfiles y cargos más demandados por el sector de la construcción es imprescindible para la población ocañera, ya que con estos datos se podrá precisar cuáles son los requisitos de contratación del personal que laborará en las empresas constructoras o afines. Finalmente, la ejecución del presente estudio permitirá conocer a través de una evaluación los criterios de selección y contratación más demandados por las organizaciones del sector de la construcción en Ocaña, logrando definir el perfil que solicitan estas empresas, conformando según Bosch, Suárez y Olivares (2004) “una fuerza de trabajo, operativa y con destreza técnica-administrativa capaz de integrarse rápidamente al sector” (p. 28).

## **1.5 Delimitaciones**

**1.5.1 Delimitación conceptual.** Con el propósito de brindar una mejor comprensión y orientación del estudio, se realizó una contextualización de los siguientes términos y/o conceptos: Sector de la construcción, empleo y desempleo, demanda laboral, recurso humano, criterios de selección y contratación de personal.

**1.5.2 Delimitación operativa.** Durante el desarrollo del estudio, se presentaron algunos inconvenientes con la recolección de la información, dado que, al momento de aplicar el instrumento, muchas de las empresas registradas en la base de datos otorgada por la Cámara de Comercio de Ocaña ya habían sido liquidadas, es decir, no existen, por lo que fue necesario el acudir al director del proyecto de grado, quien determinó que la aplicación de la encuesta se haría sólo a las empresas vigentes.

**1.5.3 Delimitación geográfica.** El estudio se llevó a cabo en las empresas del sector de la construcción, ubicadas en el municipio de Ocaña Norte de Santander.

**1.5.4 Delimitación temporal.** La investigación se desarrolló en un lapso de dos meses, luego de la aprobación del anteproyecto por parte de los jurados.

## Capítulo 2. Marco referencial

### 2.1 Marco histórico

El tema del empleo en el mundo, es uno de los más debatidos y de mayor controversia en los últimos tiempos, no solo porque partir de allí es que se mide que tanto ha crecido la economía de un país, sino también, porque de ello depende en gran medida la calidad de vida de las personas, de esta manera, en este capítulo se presenta la forma en cómo la industria, por medio del sector de la construcción, ha venido aportando significativamente en la consolidación del mismo como un generador de empleo, al igual que algunas concepciones y teorías que soportan la investigación.

**2.1.1 A nivel internacional.** El sector de la construcción ha venido contribuyendo de forma significativa en la generación de empleo, pues como se pudo evidenciar en un informe brindado por el periódico la Nación, la gran mayoría de los empleos creados durante el año 2017 en Argentina fueron en este, pues así lo confirma el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) de dicho país, lo cual fue nuevamente rectificado, en febrero de 2018 por esta misma institución (Urien, 2018).

Así mismo, el Instituto de Estadística y Registro de Industria de la Construcción (IERIC, 2018), de Argentina, expone en su informe anual, que por lo general todos aquellos empleos que son generados por el sector de la construcción en dicho país, se da comúnmente en aquellas constructoras de mayor tamaño, aunque esto no significa que las más pequeñas no lo hagan. Por

otro lado, es de anotar que no siempre se ha mantenido constante la generación de empleo por parte de las constructoras en este país, pues en el informe brindado por dicho instituto indica que:

La baja mensual de la ocupación sectorial se tradujo en abril en una leve contracción del indicador de empleo promedio, que se ubicó en los 14,5 puestos de trabajo registrados por firma constructora. Esto se caracterizó por un descenso generalizado de los planteles medios de las firmas constructoras. (INFOBAE, 2018)

En este orden de ideas, durante un estudio realizado por (Infante, Román y Traverso, 2012), se haya que España, es otro de los países en los que la consolidación del empleo es favorable gracias al sector de la construcción, además, de contribuir de forma significativa al PIB, donde según los autores del dicho estudio, todo esto ha sido posible, porque las grandes compañías están actuando como gestoras, es decir, que están cediendo una parte de sus proyectos a aquellas organizaciones más pequeñas, generándose así que no solo se beneficien estas mismas, sino que también, contraten a otras personas y/o terceros para que desarrollen ciertas actividades; pues de acuerdo con los datos publicados por el Ministerio de Fomento en la Estadística de la Estructura de la Industria de la Construcción en 2008 (citado por Infante, Román y Traverso, 2012), aquellas microempresas que cuentan con 1 a 9 trabajadores/as, han llegado a generar hasta 713.207 empleos.

Por su parte, durante la investigación realizada por la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC, 2016), se obtuvo que en dicho país la consolidación del empleo en el sector de la construcción no ha sido tan bueno, pues de acuerdo con la esta entidad, durante el año 2012, tras haber aprobado la reforma laboral, con la que se esperaba que hubiera un aumento

en el número de afiliados al Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), lo que se produjo fue una reducción en el número de afiliaciones de trabajadores, lo que según la CMIC se debe principalmente a la recesión del 2008, la cual, generó que las constructoras no contrataran más mano de obra.

Mientras tanto, durante otro estudio desarrollado por la misma institución (CMIC) en México, la generación de empleo por el sector de la construcción en el 2017, tuvo un aumento significativo, pues así lo demostraron las cifras publicadas por el IMSS, con las cuales fue posible comprobar que durante el mes de febrero del 2017 el empleo formal se incrementó en un 2.9% con relación al mismo mes de 2015. Además, se evidenció que entre los meses de Enero a Febrero, el registro de las constructoras ante el IMSS creció un 3.2% en comparación al año 2015 (Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción [CMIC], 2017).

**2.1.2 A nivel nacional.** En Colombia, el sector de la construcción ha tenido un gran dinamismo desde hace ya varios años, donde una de las razones por las que el sector de la construcción posee una gran relevancia ha sido principalmente por la incidencia que tiene en la generación de empleo, pues de acuerdo a un estudio realizado por la alcaldía de Medellín (2006) “se estima que por cada vivienda se generan 3 empleos, y por cada vivienda social, 2 nuevos empleos. Adicionalmente, por cada empleo directo se generan 1.2 empleos indirectos” (p. 11). Es por ello, que dicho sector es considerado uno de los mayores generadores de empleo en la ciudad y su Área Metropolitana.



Anexo a ello, durante el informe anual que realiza la presidenta de la Cámara Colombiana de la Construcción (CAMACOL), se observa que gracias a este sector, es que en el país se han generado una gran cantidad de puestos de trabajo directos e indirectos, debido al auge que viene cobrando la construcción de vivienda de carácter social y el trabajo en proyectos residenciales con fines comerciales, por lo que podría decirse que es esta una de las razones por las que las constructoras se ven en la obligación de obtener más recurso humano (El empleo, 2013).

Así mismo Capacho, Pérez, Zambrano y Botello (2016), desarrollan un estudio con el propósito de medir la incidencia del sector construcción sobre el empleo de Norte de Santander para el periodo 2008 al 2012, identificando la cantidad de empleos que continuamente se están generando en el sector de forma directa, pues se evidenció que por cada 1% del aumento del producto del sector, se estaba produciendo un crecimiento del 1.94% de empleos. Hay que mencionar, además, que a causa de la política de vivienda que adoptó el gobierno, fue una de las razones por las cuales las constructoras se proyectaron a la construcción de viviendas de interés social, donde no solo ellas se beneficiaban de los subsidios del estado, sino que, a su vez, daban paso a la generación de mano de obra.

De igual forma, durante el informe brindado por la presidenta de CAMACOL, en la Asamblea Anual de Afiliados (citado por Lesmes, 2018), indica que "el sector de la construcción genera actualmente inversiones anuales por 77 billones de pesos, aporta 46 billones de pesos a la economía, demanda insumos por 34 billones de pesos anualmente y, junto con las actividades inmobiliarias, genera 1.8 millones de empleos".

Con lo cual, se confirma una vez más que este es uno de los sectores que más se ha consolidado a nivel nacional en materia de empleo, en donde por lo general, son ofrecidos trabajos en todos los niveles, aunque podría decirse que de todos los puestos de trabajo que se brindan en dicho sector el más demandado es el de mano de obra; donde según Daniel Parra, gerente de Permanent Placement de Adecco Colombia, (citado por Lesmes, 2018) “Las principales posiciones que se generan están relacionadas con mano de obra, ya que este perfil es el que realmente genera volumen en el mercado de la construcción, es importante aclarar que el mercado local tiene una gran cantidad de candidatos para estas posiciones”.

Finalmente, existe otro aspecto que es de resaltar en el sector de la construcción, y es el hecho de que es uno de los sectores que más oportunidades brinda a todas aquellas personas que no poseen un alto nivel de educación, pues antes que nada se valora el saber hacer, lo cual es algo que ha venido resaltando CAMACOL Antioquia, en donde son generados espacios de aprendizaje tanto para aquellos colaboradores como para las empresas, logrando así que haya una mejor calidad de vida, a través del programa Obras de Escuela (Lesmes, 2018).

**2.1.3 A nivel local.** En cuanto a la consolidación en la generación de empleo en el sector de la construcción en Ocaña Norte de Santander, no se haya ningún registro que indique como ha aportado dicho sector en la empleabilidad, sin embargo, se ha podido observar que existe una presencia considerable de constructoras en la ciudad, entre las que se pueden mencionar, la constructora Reingenierías LTDA, Paballon Ingeniería SAS, Balma constructora SAS, la constructora Bohorquez, entre otras, las cuales de alguna u otra forma se brindan empleo de manera formidable a la población ocañera.

No obstante, sigue careciéndose de información precisa sobre dicho aspecto, pues hasta el momento solo se han realizado estudios sobre planes de seguridad y salud para obras de construcción y edificaciones, entre los que se pueden mencionar el desarrollado por Arévalo (2016), por medio del cual se evidenció que no existía un cumplimiento en las normas de salud y seguridad en el trabajo en obras de construcción, de la constructora objeto de estudio, ya que no se contaba con un manual que ayudara a la prevención de accidentes de los trabajadores.

En este orden de ideas Martínez (2018), desarrolla un análisis sobre la empleabilidad, pero en el sector salud, específicamente en los establecimientos comerciales farmacéuticos (Droguerías) en el municipio de Ocaña, en el que se manifiesta que es un sector que ha tenido un aumento considerable de empresas de esta índole, por lo cual, la oferta laboral es buena.

Tomando en cuenta lo anterior, el desarrollar un análisis por medio del cual sea posible la consolidación que ha tenido el sector de la construcción en el municipio de Ocaña en cuanto a la generación de empleo, es importante, ya que no solo brinda la oportunidad, de saber con exactitud si esta ha sido o no favorable, sino que además, ayuda a tener una mayor perspectiva sobre cuál es el perfil ocupacional que buscan dichas empresas al momento de contratar personal, nivel de educación, entre otros.

## **2.2 Marco conceptual**

Con el propósito de brindar una mayor orientación sobre los diferentes términos y conceptos que se manejan dentro de la investigación, es presentado el siguiente marco

conceptual, a partir del cual, es posible brindar al lector una mayor comprensión sobre el tema objeto de estudio.

Por tanto, es importante conocer antes que nada sobre el sector de la construcción, ya que la investigación se centra en la forma como está aportando en la consolidación del empleo en Ocaña, así pues, hay que decir que este es uno de los sectores con el mayor dinamismo dentro de la economía del país, ya que cuenta con características específicas que lo hacen diferente a los demás sectores de la economía nacional, como: la movilidad permanente y la diversidad de productos, es decir, las constructoras no siempre trabajan en un mismo sitio, ya que al terminar la obra se dirigen a otro lugar, al tiempo que, sus proyectos no siempre son iguales (Constructadata, 2012).

Así mismo, se hace hincapié en que dicho sector, presenta una estrecha relación con la demanda del producto, las tasas de interés del mercado financiero, la disponibilidad de recursos financieros y las políticas del gobierno, los cuales hacen que este se expanda o se contraiga, generando en muchas ocasiones el despido de trabajadores; produciéndose de esta manera el desempleo que es una de las situaciones en la que se hayan una gran cantidad de colombianos en estos momentos.

Ahora bien, al hacer énfasis en el desempleo es de anotar que este es un concepto que debe ser analizado a profundidad para poder comprender en que consiste, pues según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), es una situación que se origina en el momento cuando una cantidad determinada de personas que buscan trabajo, excede el número de empleos disponibles,

de manera que, todos aquellos individuos que a pesar de tener la edad para laborar no poseen un empleo remunerado ni están trabajando por cuenta propia, son considerados como desempleados.

Entre tanto, tomando en cuenta las razones por las que en muchas ocasiones las constructoras se ven obligadas a despedir a sus colaboradores, como se mencionaba al comienzo, es a causa de los ciclos económicos que se generan continuamente en el mercado, por lo que podría decirse, que este desempleo es también cíclico, el cual, aunque no es de una corta duración, se buscan diversas estrategias, que logren mitigar de alguna forma dicha problemática, por medio de incentivos y estímulos fiscales, con el fin de poder aumentar la demanda en la economía y por ende incrementar las oportunidades de empleo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2014).

Por su parte, la (OIT) (citada por Enriquez y Galindo 2015), indica que existe pleno empleo solo en el momento cuando hay trabajo para todas las personas que quieren trabajar y están en busca de él; así mismo, la OECD (2009), considera que aunque en ocasiones las personas trabajan en empleos que no son formales, estos no inciden de cierta manera dentro de crecimiento económico, caso contrario con los que poseen un empleo formal, pues además de tener impacto en el crecimiento económico, también contribuyen en la reducción de la pobreza (Enriquez y Galindo, 2015).

En consonancia con lo anterior, es de resaltar que el sector de la construcción es uno de los que más empleo ha generado en el país durante los últimos años, ya que la demanda laboral que se produce en este sector por parte de las constructoras es considerable, pues hay que tener

presente que una empresa independientemente de su razón social, sino no posee recurso humano no puede desarrollar las diferentes actividades y procesos que a diario se llevan a cabo al interior de las mismas, es por ello que el RRHH, es considerado como uno de los elementos más importantes con que cuenta una organización.

En tal sentido, para Chavenato (2007), el recurso humano de una organización está compuesto por todas aquellas personas que continuamente ingresan y participan en la empresa en el cumplimiento de los objetivos, ya que estos desde el nivel jerárquico en que se encuentren, ayudan a la consecución de las metas que han sido pre-establecidas, además, son estos el único recurso vivo y dinámico de la organización, dotado de una vocación encaminada al crecimiento y al desarrollo empresarial.

De esta manera, es importante que una organización tenga claro cuáles son los criterios de selección y contratación del personal, ya que de este depende no solo la imagen de la empresa, sino también su crecimiento y desarrollo, por lo que el hacer todos aquellos procesos relacionados con la selección, reclutamiento, entrenamiento y promoción, a la hora de adquirir personal es fundamental (Reyes, 2010).

Por ello, desarrollar un proceso de planeación de personal es clave para una empresa ya que esto le permite conocer con exactitud qué cantidad de colaboradores necesita para alcanzar los objetivos que se plantea en el tiempo, de tal manera, que al momento de cubrir una vacante es fundamental que primero se tengan en cuenta los siguientes tres criterios de selección, análisis del puesto, descripción del puesto y descripción del candidato.

Donde según Calderón (2012), al iniciar el proceso de reclutamiento lo primero que se debe analizar es el puesto, es decir, conocer cuál es la vacante que se tiene y el alcance del mismo, en cuanto a las necesidades presentes y futuras, en segunda instancia, describir el puesto, que consiste en detallar el trabajo que deberá realizar la persona que ocupe el puesto (responsabilidades, la línea de reporte, lugar de trabajo, rango de remuneración, horario, etc.) y finalmente, desarrollar la descripción del candidato requerido; aunque en ocasiones son empleadas para dicho proceso el test psicológico, las pruebas de conocimiento o capacidad, el test de aptitud, el test de personalidad y las técnicas de simulación, las cuales son empleadas al momento de realizar la contratación.

## **2.3 Marco teórico**

**2.3.1 Teoría organizacional.** A partir de esta teoría es posible conocer cómo funcionan las organizaciones y de qué manera muchas veces el ambiente en que se encuentran las puede afectar, ya sea de forma positiva o negativa. Por ello, uno de los principales objetivos de la teoría organizacional, es lograr que las empresas sin importar su razón social y ámbito de actuación, tengan presente aspectos como su estructura organizacional, debido a que es por medio de esta que se asignan las tareas a cada uno de los colaboradores que hacen parte de ella, pues hay que tener presente que es desde acá (estructura organizacional), pueden ser controladas las actividades que desarrolla el personal (Jones, 2008).

Así mismo, para dicha teoría es muy importante que los directivos administren de forma adecuada cada uno de los componentes que hacen parte de la estructura y cultura de la

organización, pues en el instante en que no son controladas las actividades es posible que no se alcancen las metas y objetivos que han sido propuestas. De igual manera, otro de los aspectos que la teoría organizacional indica que los empresarios deben estar revisando, es la cultura organizacional, pues es esta la que directa e indirectamente controla las interacciones entre cada uno de los miembros de la empresa, además de las personas que se hayan fuera de ella (Cliente y/o usuarios) (Jones, 2008).

**2.3.2 Teoría de las relaciones humanas.** Esta teoría hace referencia a la forma como fueron transformadas las concepciones que poseían las organizaciones sobre cómo debía ser manejada esta. Sin embargo, con el paso de los años, estas ven la necesidad de humanizar y democratizar la administración, pasando así, a ser un poco más flexibles y menos mecanicistas, siendo lo anterior uno de los propósitos de la teoría.

De igual forma, lo que busca la teoría de las relaciones humanas, es que al interior de las organizaciones se maneje un lenguaje más amplio, sobre todo en aspectos relacionados con la motivación a los colaboradores, pues hay que tener presente que estos son uno de los elementos más importantes con que cuenta toda empresa, de igual manera, otro de los temas a los que le apunta dicha teoría es que haya una mayor comunicación y liderazgo, a nivel empresarial (Gómez y Ramos, 2007).

**2.3.3 Teorías modernas del mercado laboral.** Estas teorías muestran cómo se haya distorsionado el mercado laboral, principalmente a causa de la rigidez que poseen las



organizaciones en cuanto a los salarios, pues hay que tener presente que este es uno de los temas que más dificultad genera en los empresarios.

En tal sentido, con el fin de esclarecer lo anterior, se presentan una serie de modelos a través de los cuales se ha buscado dar explicación a la forma como se dan los salarios en las empresas, entre estos se encuentran:

**El modelo de los contratos implícitos:** El cual trata de explicar la razón por la que los colaboradores poseen cierta aversión al riesgo, contrario al de sus directivos, es decir, que el personal que labora dentro de una organización, prefieren en la mayoría de los casos empleos seguros, con salarios estables a pesar de que estos sean bajos. De manera que, dicho modelo busca explicar que los trabajadores prefieren tener salarios volátiles y a que les disminuyan sus ingresos en aquellos momentos críticos para la empresa, antes que quedar sin trabajo (Martínez, 2017).

**El modelo del mercado interno de las empresas:** Este modelo explica las razones por las cuales aquellos trabajadores que se hayan en paro, y que de alguna u otra manera desean y están dispuestos a aceptar un empleo a cualquier precio, no generan disminuciones en los salarios, sino que más bien, hacen que no sean aptos para las vacantes que existen dentro de la organización, ya que no representan una competencia real para aquellos que llevan más tiempo en la empresa, y que de alguna manera generan mucho más confianza para los directivos.

**El modelo del pago de la lealtad:** Consiste en la forma como son compensados los esfuerzos de aquellos colaboradores que realizan más de lo que la empresa les exige, pues sienten que es gracias a esta que cuenta con una buena estabilidad económica y calidad de vida, lo cual es recompensado de una misma manera por la organización, es decir, que existe una lealtad mutua (colaborador-empresa) (Martínez, 2017).

**El modelo de los salarios anti-escaqueo:** este modelo hace referencia a que los colaboradores no pueden ser presionados a cada momento por sus superiores para que realicen sus tareas, sino que más bien debe ser incentivado y motivado, a través de la mejora de su salario.

**El modelo de la selección inversa:** subraya el temor de los empleadores a que, en el caso de que bajasen los salarios cada vez que la empresa atravesara una coyuntura difícil, los primeros trabajadores en abandonarles serían los mejores (Martínez, 2017).

**2.3.4 Teoría del capital humano.** Esta teoría parte del supuesto de que cada individuo desde el momento en que ingresa al mercado de trabajo, posee una serie de atributos que directa e indirectamente determinan su productividad, los cuales, a su vez, van a condicionar la fijación de las remuneraciones que recibirá por la prestación de sus servicios dentro de una organización. Por tanto, el propósito de dicha teoría es el de explicar la forma como actúa cada un individuo dentro del mercado de trabajo, haciendo uso de todos y cada uno de sus atributos o cualificaciones que como se dijo anteriormente, son los que determinaran su salario, dentro de

dichas cualificaciones se pueden mencionar la educación, formación en el trabajo, la salud, etc. (Fernández, 2012).

## 2.4 Marco legal

**2.4.1 Decreto 410 de 1971.** Por el cual se expide el código de comercio. **Artículo 1.** Los comerciantes y los asuntos mercantiles se registrarán por las disposiciones de la ley comercial, y los casos no regulados expresamente en ella serán decididos por analogía de sus normas. (Código de comercio, 2012)

**2.4.2 Ley 9 de 1979.** A través de la cual se dictan medidas sanitarias.

**Artículo 1.** Para la protección del Medio Ambiente la presente Ley establece: a) Las normas generales que servirán de base a las disposiciones y reglamentaciones necesarias para preservar, restaurar y mejorar las condiciones sanitarias en lo que se relaciona a la salud humana; b) Los procedimientos y las medidas que se deben adoptar para la regulación, legalización y control de los descargos de residuos y materiales que afectan o pueden afectar las condiciones sanitarias del Ambiente.

**Parágrafo.** Para los efectos de aplicación de esta Ley se entenderán por condiciones sanitarias del Ambiente las necesarias para asegurar el bienestar y la salud humana.

**Artículo 22.** Las actividades económicas que ocasionen arrastre de residuos sólidos a las aguas o sistemas de alcantarillado existentes o previstos para el futuro serán reglamentadas por el Ministerio de Salud.

**Artículo 25.** Solamente se podrán utilizar como sitios de disposición de basuras los predios autorizados expresamente por el Ministerio de Salud o la entidad delegada.

**Artículo 29.** Cuando por la ubicación o el volumen de las basuras producidas, la entidad responsable del aseo no pueda efectuar la recolección, corresponderá a la persona o establecimiento productores su recolección, transporte y disposición final. (El congreso, 1979)

**2.2.3 Decreto 1052 de 1998.** Por el cual se reglamentan las disposiciones referentes a licencias de construcción y urbanismo, al ejercicio de la curaduría urbana, y las sanciones urbanísticas.

**Artículo 1.** Derogado por el art. 78, Decreto Nacional 1600 de 2005. Definición de licencias. La licencia es el acto por el cual se autoriza a solicitud del interesado la adecuación de terrenos o la realización de obras.

**Artículo 2.** Derogado por el art. 78, Decreto Nacional 1600 de 2005. Clases de licencias. Las licencias podrán ser de urbanismo o de construcción.

**Artículo 3.** Derogado por el art. 78, Decreto Nacional 1600 de 2005. Licencia de urbanismo y sus modalidades. Se entiende por licencia de urbanismo, la autorización para ejecutar en un predio la creación de espacios abiertos públicos o privados y las obras de infraestructura que permitan la construcción de un conjunto de edificaciones acordes con el plan de ordenamiento territorial del municipio o distrito. Son modalidades de la licencia de urbanismo las autorizaciones que se concedan para la parcelación de un predio en suelo rural o de expansión urbana, para el loteo o subdivisión de predios para urbanización o parcelación y el encerramiento temporal durante la ejecución de las obras autorizadas. (El presidente de la república, 1998)

## **Capítulo 3. Diseño metodológico**

### **3.1 Tipo de investigación**

La investigación es de tipo exploratoria con un enfoque descriptivo, ya que de esta manera es posible describir características del sector de la construcción, específicamente las empresas pertenecientes al mismo ubicadas en el municipio de Ocaña, de igual forma, características de los colaboradores de dicho sector, identificando los perfiles y cargos más demandados por estas organizaciones a la hora de contratar personal, evaluando a su vez, los criterios de selección y contratación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

### **3.2 Población**

La población objeto de estudio estuvo conformada por 116 empresas del sector de la construcción del municipio de Ocaña, Norte de Santander, información que fue suministrada por la cámara de comercio de Ocaña.

### **3.3 Muestra**

En un principio, tomando en cuenta que la población objeto de estudio es pequeña, se decidió acoger como muestra a toda la población, no obstante, al evidenciar que muchas de las empresas ya han sido caducadas, bajo decisión de las autoras y el consentimiento del director del

proyecto, se aplicó el instrumento solo a las empresas existentes, siendo un total de 54 empresas legalmente constituidas y en vigencia.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Como técnica de recolección de la información se utilizó la encuesta, la cual fue dirigida a los representantes legales, gerentes o administrativos que estaban a cargo del área de recursos humanos, de las respectivas constructoras del municipio de Ocaña, Norte de Santander, y como instrumento el cuestionario que constó de una serie de preguntas con el propósito de recabar información necesaria para la realización del estudio.

### **3.5 Procesamiento y análisis de la información**

En el momento en que se recopiló la información a través de la aplicación de las encuestas, se procedió a realizar un análisis estadístico por medio de tablas y gráficas con cada una de las respuestas obtenidas ante las preguntas establecidas en el instrumento, desarrollando una descripción de forma cualitativa a cada una de ellas, dando así cumplimiento a los objetivos propuestos en la investigación.

## Capítulo 4. Presentación de resultados

A continuación, se vislumbran los resultados del estudio adquiridos mediante la aplicación de la técnica e instrumento para la recolección de información (encuesta), a través de la cual fue posible caracterizar las empresas y el capital humano pertenecientes al sector de la construcción, seguidamente, se identificaron los perfiles y cargos más demandados por el mismo y, por último, la evaluación respecto a los criterios de selección y contratación que ejecutan estas empresas, todo lo anterior representado por medio de tablas y gráficas sustentadas con análisis cualitativos que describen los datos arrojados.

### 4.1 Caracterización de las empresas y del capital humano del sector de la construcción en el municipio de Ocaña

Para caracterizar las empresas del sector de la construcción se tuvieron en cuenta diversos factores como: Años de funcionamiento, tipo de sociedad (como se constituyen), tipos de cliente, número de colaboradores que manejan y el tipo de contrato con el que afilian a su personal; en cuanto al capital humano, se tomaron los siguientes factores: Nivel educativo, género, rango de edad, estrato social, estado civil y tiempo de labor.

**Tabla 1**  
*Años de funcionamiento*

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Menos de 6 meses	1	2%
Entre 1 a 5 años	32	59%
Entre 6 a 10 años	11	20%
Más de 10 años	10	19%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla anterior presenta información sobre los años de funcionamiento que tienen las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

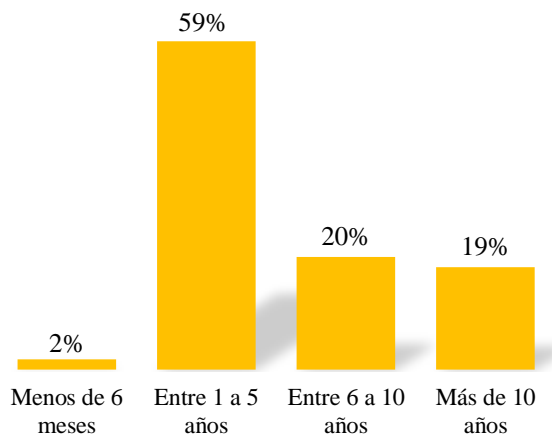


Figura 1. Años de funcionamiento. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Conforme a los compendios estadísticos, se observa que la mayoría (59%) de las empresas del sector de la construcción son relativamente nuevas de estar en el mercado laboral de Ocaña, pues las mismas oscilan entre 1 a 5 años de estar en función, asumiéndose que están en plena etapa de crecimiento; por otro lado, se visualiza un 20% de empresas con una trayectoria más amplia -entre 6 a 10 años-, que al igual que el 19% que ostenta más de 10 años de funcionamiento se hallan posicionadas y cuenta con mayor reconocimiento, contrario a un 2% que solo cuentan con 6 meses de estar activas, pues se encuentran en su etapa de iniciación.



**Tabla 2**  
*Tipo de sociedad*

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
S.A	0	0%
S.A.S	40	74%
E.U	0	0%
L.T.D.A	2	4%
Sin ánimo de lucro	12	22%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla muestra información respecto al tipo de sociedad o la manera en cómo están constituidas las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

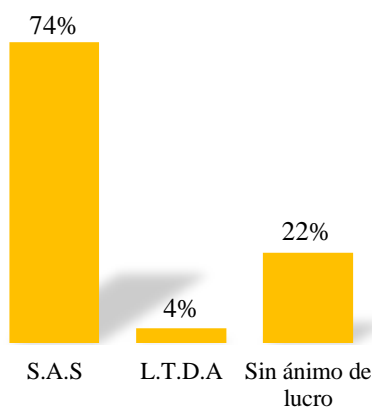


Figura 2. Tipo de sociedad. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

De acuerdo con los datos arrojados por la encuesta, la mayoría (74%) de las empresas del sector de la construcción se constituyen como S.A.S, afirmando que, es menos tedioso el trámite y el objeto social no se limita, es indeterminado; un 22% son sin ánimo de lucro, aludiendo que, uno de los beneficios para estas organizaciones es la exención de impuestos y, finalmente, solo un 4% están constituidas como L.T.D.A.

**Tabla 3**  
*Tipo de cliente*

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Distribuidores	4	7%
Centros comerciales	0	0%
Empresas	12	22%
Tiendas	0	0%
Autoservicios	0	0%
Particulares	38	70%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**Nota:** En la tabla es posible visibilizar datos sobre los tipos de cliente que manejan las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

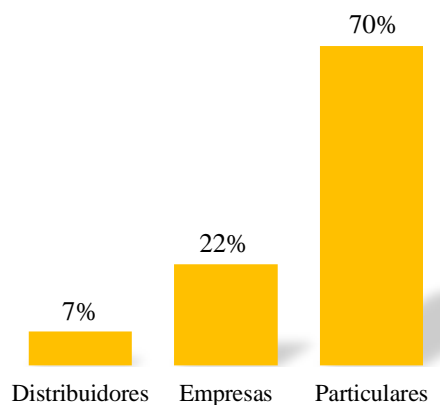


Figura 3. Tipo de cliente. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Conforme a la información suministrada por el instrumento, se evidencia que, las empresas del sector de la construcción en su mayoría (70%), tienen un tipo de cliente particular, que el 22% atienden empresas y solo 7% trata con distribuidores.

**Tabla 4**  
*Tipo de contrato*

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Término indefinido	51	11%
Término fijo	15	3%
OPS	404	86%
NS/NR	0	0%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** En la tabla es posible observar datos sobre los tipos de contrato que manejan las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

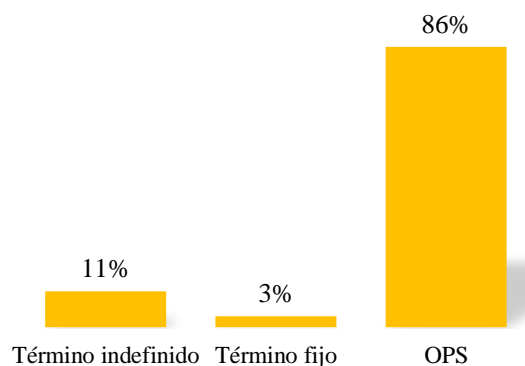


Figura 4. Tipo de contrato. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

En la figura, se puede observar que el 86% de las empresas del sector de la construcción maneja contratos por OPS, indicando que, facilita sus procesos al no tener que lidiar con el pago de prestaciones sociales laborales, además de contar con el personal idóneo que garantizan las empresas contratistas, por otro lado, existe un 11% que opera bajo término indefinido, manifestando que, con esta modalidad es posible mantener el personal solo cuando se requiere y el 3% que utiliza contratos por término fijo aluden que, les permite evaluar a su personal y dependiendo el rendimiento, se les puede renovar contrato.

**Tabla 5**  
*Número de colaboradores*

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Colaboradores	470	100%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** En la tabla es posible observar datos sobre el número de colaboradores que maneja el sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.



Figura 5. Número de colaboradores. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Partiendo de los datos arrojados por la encuesta se evidencia que hasta la fecha el sector de la construcción cuenta con 470 colaboradores, es decir, que este sector brinda a Ocaña alrededor de 470 empleos anuales, siendo un gran promotor de la economía del municipio, incluso por encima del sector hotelero, pues según datos, evidenciados por Vanstrahlen Omar, en su investigación “Análisis de los perfiles más demandados por el sector hotelero del municipio de Ocaña” para el año pasado (2018), dicho sector maneja una totalidad de 338 colaboradores, equivalentes a 338 empleos.

**Tabla 6**  
*Género*

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	416	89%
Femenino	54	11%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla exhibe información sobre el género que representa al capital humano que maneja las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

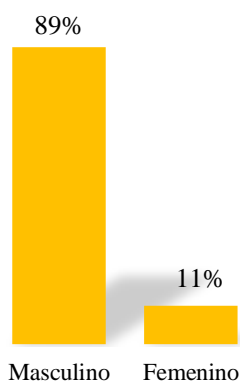


Figura 6. Género. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Según la información dada por el instrumento, se halla que, el género que más predomina en las empresas del sector de la construcción es el masculino con una ponderación del 89%, esto es dado a que, por lo general las actividades que se manejan requieren de gran esfuerzo físico, aludiendo que en ese aspecto el hombre tiene mayor disposición y practicidad, ahora bien, el 11% que representa el género femenino se debe a su gran capacidad para asumir puestos administrativos, indicando que las mujeres son más organizadas y tienen un buen manejo de los recursos (ahorro).

**Tabla 7**  
*Rango de edad*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
14 a 17 años	0	0%
18 a 30 años	166	35%
31 a 40 años	221	47%
Más de 40 años	83	18%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla ostenta datos sobre el rango de edad que posee el capital humano que maneja las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

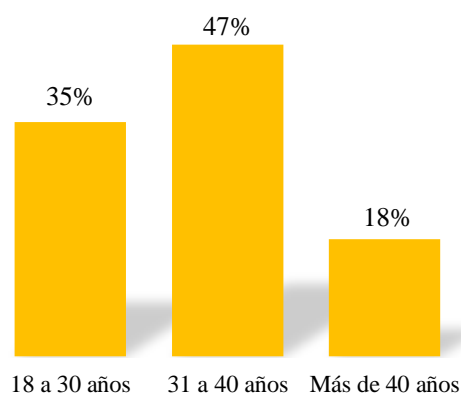


Figura 7. Rango de edad. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

En consonancia a los datos suministrados por la encuesta, se visibiliza que, la mayoría (47%) de las empresas del sector de la construcción emplean personas entre los 31 a 40 años de edad, aludiendo que son personas que se mantienen estables en su trabajo, seguidamente, con un 35% están quienes manejan colaboradores con edades entre 18 a 30 años, manifestando que, si bien son personas jóvenes, los mismo son muy activos y dinámicos y, por últimos con un 18% se

halla personal con más de 40 años, contratados por su experiencia y conocimiento en temas de construcción.

**Tabla 8**  
*Nivel educativo*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sin educación	8	2%
Primaria	130	28%
Secundaria	162	34%
Técnico	50	11%
Tecnológico	40	9%
Profesional	75	16%
Posgrado	5	1%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** En la tabla se puede ver el nivel educativo que posee el capital humano que maneja las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

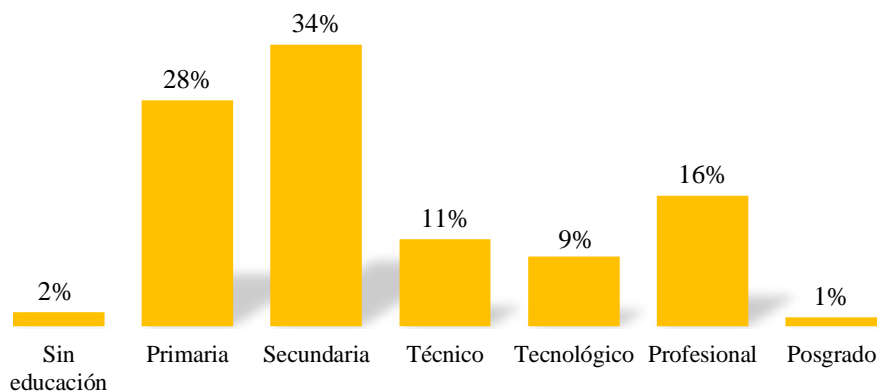


Figura 8. Nivel educativo. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

En la figura, es posible visibilizar que el 34% del capital humano de las empresas del sector de la construcción cuenta con un bachiller o básica secundaria, seguidamente el 28% ha

cursado al menos una básica primaria, lo anterior se debe a que el cargo con mayor personal es el de operario, el cual no exige un nivel educativo específico, de allí que incluso, un 2% se encuentre sin educación, por otra parte, con un 16% se observa personal profesional, un 11% que es técnico, un 9% tecnólogos y por último un 1% con posgrados, quienes ocupan cargos de exigencia mucho más técnica y conocimientos avanzados en el tema de la construcción, siendo necesario mayor preparación.

**Tabla 9**  
*Estrato social*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	245	52%
2	200	43%
3	20	4%
4	5	1%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** En la tabla se puede visualizar datos sobre el estrato social que posee el capital humano que maneja las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

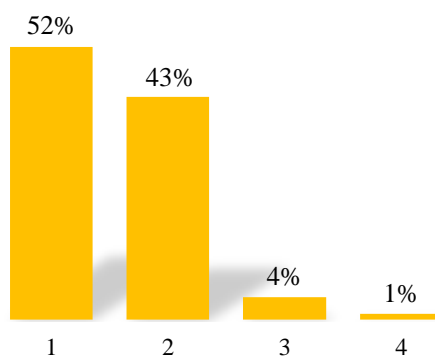


Figura 9. Estrato social. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.



Los datos obtenidos con la encuesta, demuestran que la mayoría de los colaboradores pertenece a un estrato 1 (52%), seguidamente un 43% se halla en un estrato 2, un 4% es de estrato 3 y, solo un 1% corresponde al estrato 4, argumentando que este factor no incide al momento de reclutar personal.

**Tabla 10**  
*Estado civil*

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Soltero (a)	75	16%
Casado (a)	152	32%
Divorciado (a) / Separado (a)	68	14%
Unión libre	175	37%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla se presenta información respecto al estado civil en el que halla el capital humano que maneja las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

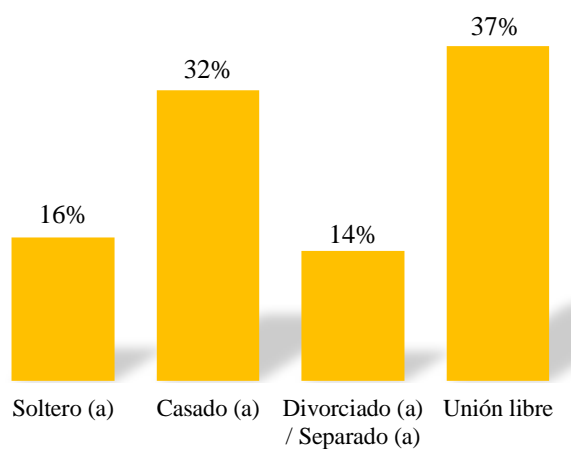


Figura 10. Estado civil. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

De los resultados derivados del instrumento, se infiere que, el 37% del personal que labora en las empresas del sector de la construcción se encuentra en unión libre, que el 32% son casados, un 16% son solteros y sólo un 14% se han divorciados o separado, sin embargo, su estado civil no ha sido impedimento alguno para desempeñarse excelentemente en sus labores, pues así lo revelaron los encuestados.

**Tabla 11**  
*Tiempo de laborar*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	293	62%
De 2 a 5 años	173	37%
Más de 6 años	4	1%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla presenta información respecto al tiempo que lleva laborando el capital humano que maneja las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

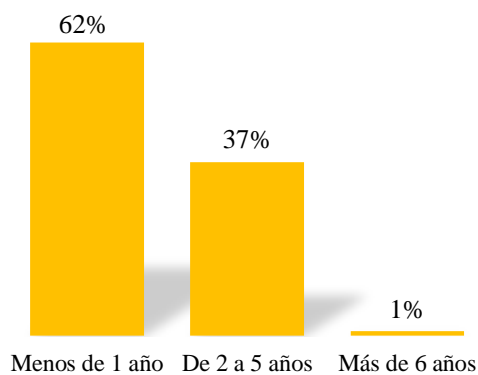


Figura 11. Tiempo de laborar. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Con base a la información dada por la encuesta, se entrevisté que, la mayoría (62%) del capital humano de las empresas del sector de la construcción tienen menos de un año de prestar su labor, infiriéndose que, son personas que han ingresado recientemente al mercado laboral, en contraste al 37% que ya llevan entre 2 a 5 años de estar laborando en dicho sector y, por último, sólo un 1% se hallan colaboradores con más de 6 años.

#### **4.2 Identificación de los perfiles y cargos más demandados en el sector de la construcción a la hora de contratar personal**

En este apartado, se logra presentar cuáles son los perfiles que buscan las empresas del sector de la construcción y a su vez, cuáles son los cargos más demandado por estas, anexo a ello, se ostenta información sobre, los tiempos que frecuentemente maneja el personal que labora en estas organizaciones, la enunciación respecto al pago de prestaciones sociales, realización de capacitaciones, entre otros factores.

**Tabla 12**  
*Tipo de cargo*

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Director general	32	7%
Administrador	46	10%
Contador	46	10%
Secretaría	60	13%
Servicios generales	23	5%
Asesor comercial	18	4%
Operarios	140	30%
Aux. Administrativo	6	1%
Aux. Contable	14	3%
Cajero	6	1%
Vigilante	6	1%
Ingeniero	73	16%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla anterior agrupa datos respecto al tipo de cargos más demandados por las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

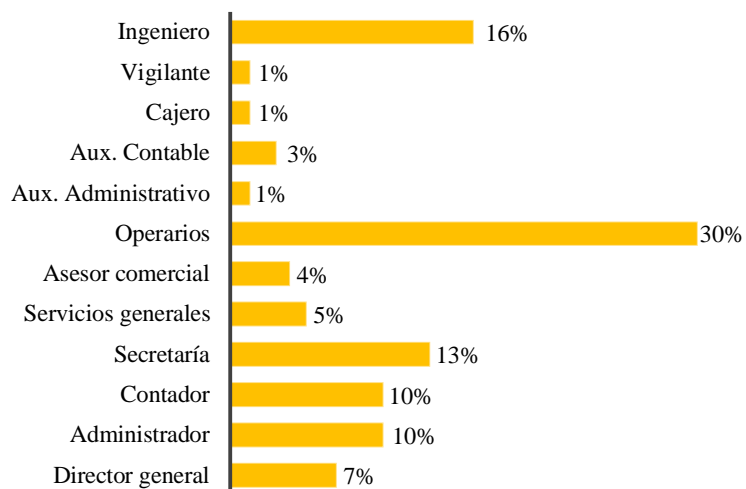


Figura 12. Tipo de cargo. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Sin duda alguna, una de las razones principales que implican el buen funcionamiento de una empresa es el capital humano, por ello, las organizaciones asignan múltiples cargos que van acordes a las actividades requeridas para sus procesos y a partir de allí las exigencias de su personal. En consonancia a los resultados obtenidos con la encuesta, se identifica que, el cargo más demandado por las empresas del sector de la construcción es el de operarios con un 30%, seguido de un 16% que representa a los ingenieros, en un 13% se halla el cargo de secretarías; bajo una misma ponderación del 10% es posible observar los cargos de contador y administrador, continuados por el cargo de director general con un 7%, en un 5% servicios generales, seguido del asesor comercial (4%), en un 3% se encuentra el auxiliar contable y

finalmente en un mismo porcentaje del 1% los cargos de auxiliar administrativo, vigilante y cajero.

**Tabla 13**  
*Jornada de trabajo*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	422	90%
Medio tiempo	7	1%
N° horas	41	9%
Domingos y festivos	0	0%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla agrupa datos sobre la jornada de trabajo que ocupa el capital humano de las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

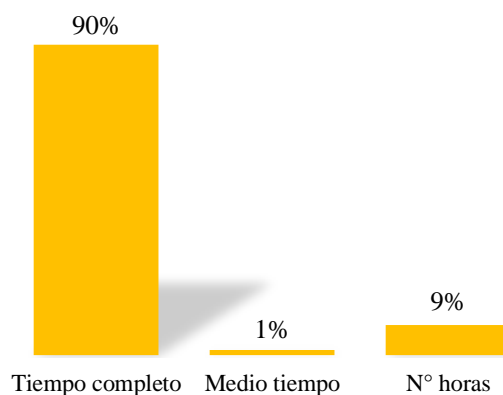


Figura 13. Jornada de trabajo. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

La figura evidencia que, el 90% de los colaboradores de las empresas del sector de la construcción labora tiempo completo, es decir, el equivalente a ocho horas diarias de trabajo, un

9% maneja una jornada por horas, lo que solo implica el tiempo que se acuerde entre las partes interesadas (empleador-empleado) y sólo un 1% labora medio tiempo.

**Tabla 14**  
*Prestaciones sociales*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sí	72	15%
No	398	85%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla presenta la enunciación sobre el pago de las prestaciones sociales por parte de las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

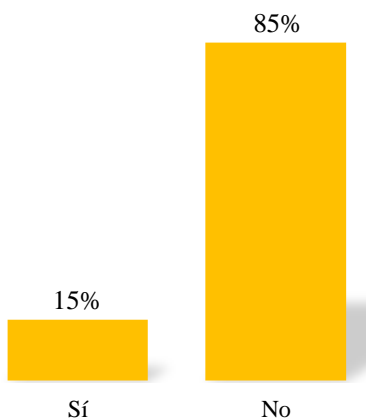


Figura 14. Prestaciones sociales. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Conforme a la información derivada de la encuesta, se obtiene que, el 85% de las empresas no realizan el pago de prestaciones sociales, argumentando que, se debe a que las mismas no efectúan un contrato directo, sino por OPS, solo un 15% cumplen con las prestaciones sociales,

pues están obligadas a hacerlo dado que estas sí manejan un contrato laboral directo, sea fijo o indefinido.

**Tabla 15**  
*Capacitaciones*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sí	412	88%
No	58	12%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla presenta la enunciación sobre la realización de capacitaciones por parte de las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

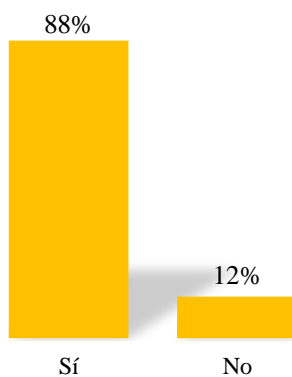


Figura 15. Capacitaciones. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

De acuerdo a los compendios estadísticos, se logra determinar que la mayoría (88%) de las empresas del sector de la construcción sí llevan a cabo un proceso de capacitación, de manera tal, que al momento de empezar las actividades laborales no se presente incidentes o haya

contratiempos con los compromisos adquiridos; sólo un 12% manifestó no realizar capacitaciones.

**Tabla 16**  
*Proyecciones para el 2020*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Aumenta	81	17%
Disminuye	367	78%
Estable	22	5%
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla muestra la proyección a 2020 de los cargos a demandar por parte de las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

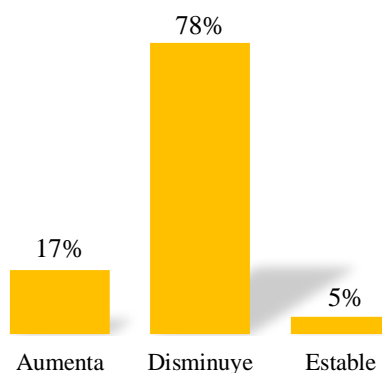


Figura 16. Proyecciones para el 2020. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Los resultados arrojados por la encuesta, determinan que para el año 2020 el 78% del capital humano que labora en las empresas del sector de la construcción disminuirá, así mismo, existe la probabilidad de que haya un aumento del 17% y, finalmente, se estima sólo un 5% permanezca estable.



**Tabla 17**  
Contratación para el 2020

Ítem	Frecuencia				Porcentaje			
	Aumenta	Disminuye	Neutro	Total	Aumenta	Disminuye	Neutro	Total
Enero	8	34	12	54	15%	63%	22%	100%
Febrero	12	34	8	54	22%	63%	15%	100%
Marzo	16	26	12	54	30%	48%	22%	100%
Abril	26	18	10	54	48%	33%	19%	100%
Mayo	26	20	8	54	48%	37%	15%	100%
Junio	16	30	8	54	30%	56%	15%	100%
Julio	16	30	8	54	30%	56%	15%	100%
Agosto	30	16	8	54	56%	30%	15%	100%
Septiembre	24	20	10	54	44%	37%	19%	100%
Octubre	12	34	8	54	22%	63%	15%	100%
Noviembre	16	26	12	54	30%	48%	22%	100%
Diciembre	8	34	12	54	15%	63%	22%	100%

**Nota:** La tabla muestra las proyecciones a 2020 respecto al comportamiento de la contratación del capital humano de las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

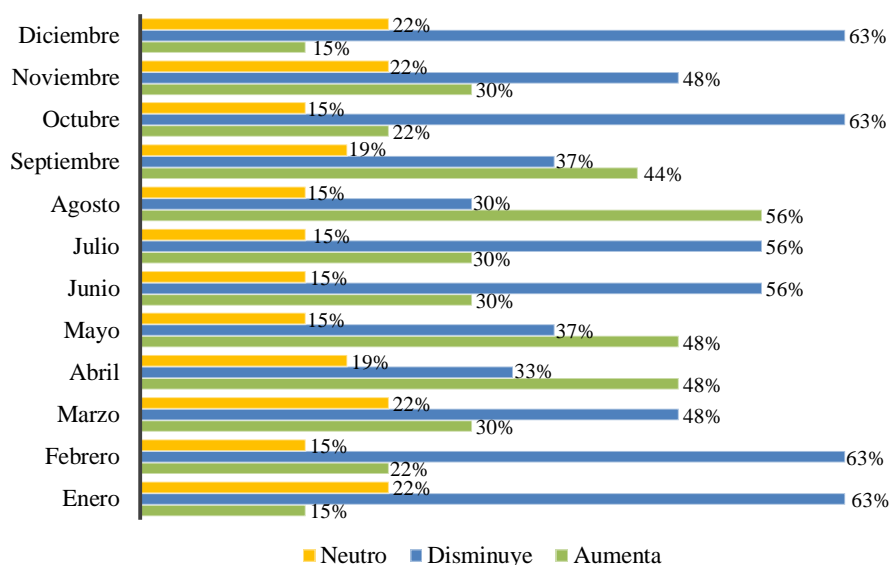


Figura 17. Contratación para el 2020. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Según los datos obtenidos con la aplicación de la encuesta, se obtuvo que el mercado laboral en las empresas del sector de la construcción para el año 2020, tenderá a disminuir su contratación, debido a la inflación económica que se está presentando en el país, la cual afecta directamente la demanda interna de las organizaciones de dicho sector, no obstante, un porcentaje variado que oscila del 44% al 56% sostiene una actitud positiva frente al tema y considera un posible aumento en los meses de abril, mayo, agosto y septiembre.

#### 4.3 Conocer los criterios de selección y contratación de las empresas del sector de la construcción

A continuación, se develan los parámetros que toman en cuenta las empresas del sector de la construcción al momento de seleccionar y/o contratar personal.

**Tabla 18**  
*Criterios de selección*

Ítem	Frecuencia				Porcentaje			
	Nada influye	Poco influye	Influye	Total	Nada influye	Poco influye	Influye	Total
Género	35	7	12	54	65%	13%	22%	100%
Edad	38	13	3	54	70%	24%	6%	100%
Estrato	52	2	0	54	96%	4%	0%	100%
Características físicas	30	17	7	54	56%	31%	13%	100%
Nacionalidad	18	16	20	54	33%	30%	37%	100%
Ubicación geográfica	18	16	20	54	33%	30%	37%	100%
Titulación	30	17	7	54	56%	31%	13%	100%
Experiencia y conocimiento	0	2	52	54	0%	4%	96%	100%
Principios-compromisos	0	2	52	54	0%	4%	96%	100%
Competencias y destrezas	0	2	52	54	0%	4%	96%	100%
Recomendaciones	28	10	16	54	52%	19%	30%	100%

**Nota:** La tabla anterior presenta datos respecto a los criterios de selección que toma en cuenta las empresas del sector de la construcción en Ocaña, al momento de contratar personal.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

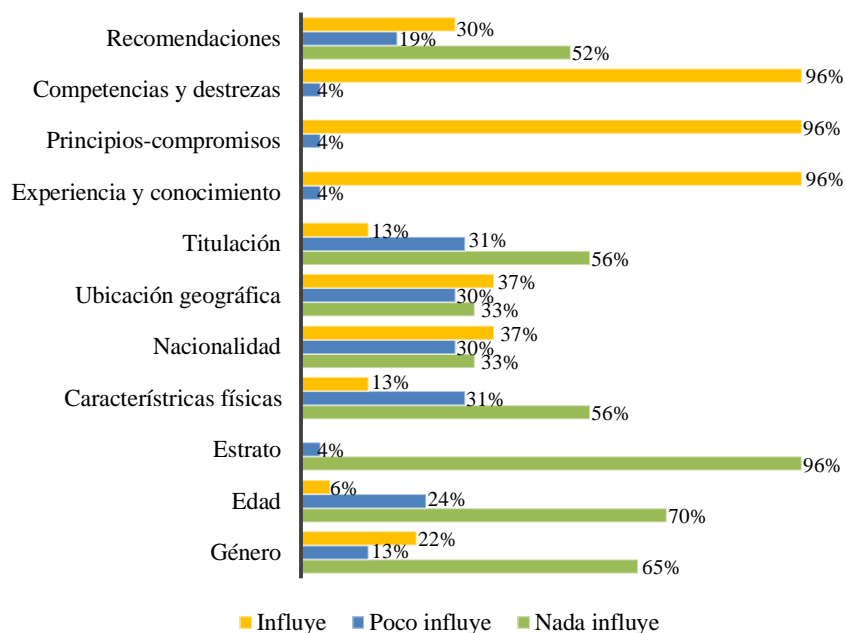


Figura 18. Criterios de selección. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Partiendo de los datos derivados del instrumento, se identifica que, los criterios de selección que más influyen en las empresas del sector de la construcción al momento de contratar personal, bajo una misma ponderación del 96% son las competencias y destreza, principios-compromisos y, la experiencia y conocimiento, que resultan imprescindibles para el buen desempeño organizacional, de igual forma, en un mismo porcentaje del 37% también influyen la ubicación geográfica y la nacionalidad, el primer aspecto dado al manejo de los tiempos por distancias muy lejanas al lugar de trabajo y, el segundo, partiendo del hecho respecto a la entrada de inmigrantes que muchas veces pueden ser económicos para la empresas

o en su defecto significar repercusiones negativas que la afecten. Por otra parte, de los criterios que menos influyen se evidencia en una variación porcentual del 33% a 96% el estrato, la edad, el género, las características físicas, la titulación y las recomendaciones, mencionando que son factores secundarios y lo que realmente es valorativo son las habilidades y excelente desempeño que demuestre el personal.

**Tabla 19**  
*Proceso de reclutación*

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Directamente la empresa (interno)	5	9%
Por recomendación (voz a voz)	0	0%
Bolsa de empleo, web, empresas temporales	37	69%
Convocatorias por medios	12	22%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla exhibe información sobre el proceso de reclutamiento de capital humano en las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

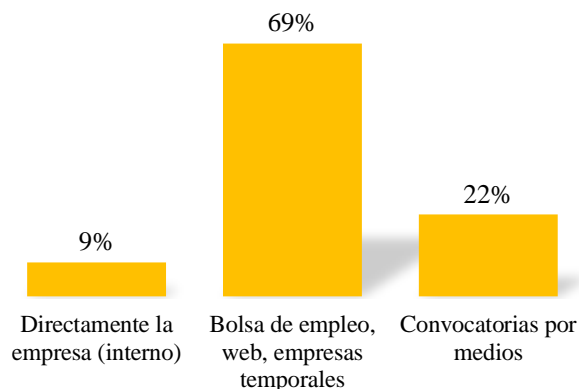


Figura 19. Proceso de reclutación. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Los compendios estadísticos, demuestran que las empresas del sector de la construcción reclutan capital humano en su mayoría (69%) a través de bolsas de empleo, web y empresas temporales, un 22% mediante convocatorias por medios y solo el 9% lo hace directamente.

**Tabla 20**  
*Proceso de selección*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Empresa de servicios temporales	39	72%
Entrevista	5	9%
Prueba escrita	0	0%
Prueba psicotécnica	0	0%
Prueba de desempeño	10	19%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla agrupa datos sobre el proceso para la selección del capital humano en las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

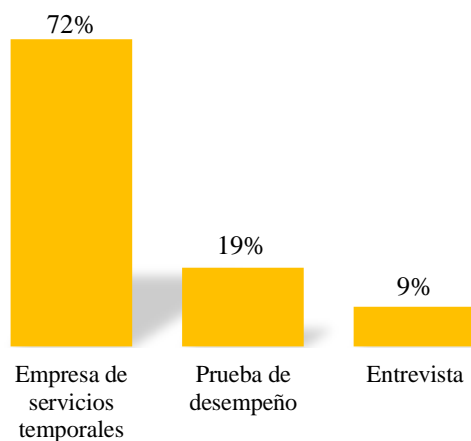


Figura 20. Proceso de selección. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Con base a la información suministrada por la encuesta, se visibiliza que, las empresas del sector de la construcción, para el proceso de selección de personal generalmente (72%) lo hacen por medio de empresas de servicios temporales, pues se siente confiados al haber otra entidad que avale la competitividad del recurso humano que van a contratar, por otro lado, con un 19% está la prueba de desempeño, indicando que esta les permite evaluar las competencias y capacidades de sus colaboradores y, por último, con un 9% la entrevista, la cual deja entrever el comportamiento y actitudes del personal.

**Tabla 21**  
*Bonificaciones*

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Reconocimientos	4	7%
Bonos	12	22%
Incentivos	20	38%
Compensatorios	14	26%
Subsidios	4	7%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla muestra información respecto a las bonificaciones que recibe el capital humano labora en las empresas del sector de la construcción en Ocaña.

Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

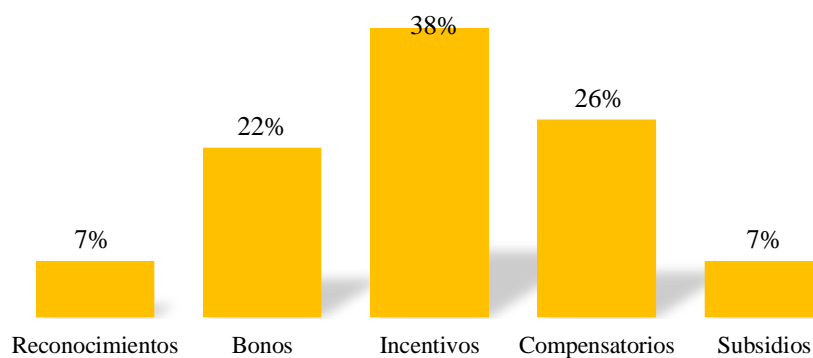


Figura 21. Bonificaciones. Fuente: Elaboración propia, con base en la percepción de los empresarios del sector de la construcción.

Dentro de las bonificaciones o maneras de compensación por la labor que presta el capital humano a las empresas del sector de la construcción, en la figura se observa que, la mayoría de estas (38%) realiza incentivos, por lo general de forma monetaria, un 26% les otorga compensatorios, equivalentes a días libres y pagos; seguidamente un 22% les obsequia bonos y, bajo un mismo porcentaje del 7% algunas empresas les brindan subsidios a sus colaboradores y otras reconocimientos por su excelente desempeño laboral.

## Capítulo 5. Conclusiones

Tras el desarrollo de la investigación, fue posible concluir que las empresas del sector de la construcción y del capital humano que labora en ellas, evidencian las siguientes características; en cuanto a años de funcionamiento, dichas organizaciones tienen de estar en el mercado laboral entre 1 a más de 10 años, no obstante, se destacan con mayor presencia o predominancia las que tienen entre 1 a 5 años de permanencia, así mismo, se visibiliza que la mayoría están constituidas como S.A.S, pues este tipo de asociación no tienen un objeto social limitado y su tramitología es menos extensa; el tipo de clientes que atienden son particulares y el tipo de contrato con el que afilian a su personal es por medio de OPS y, un aspecto sumamente relevante, es que el sector de la construcción maneja una totalidad de 470 colaboradores, equivalente a 470 empleos para el municipio de Ocaña, Norte de Santander.

Con respecto al recurso humano, se establece que, la mayor parte es de género masculino, sin embargo, se hace hincapié, conforme a lo indicado por los empresarios que no es por discriminación, sino que generalmente son más los hombres que aplican a los cargo que oferta el sector constructor; el rango de edad de los colaboradores oscila entre 18 a más de 40 años, primando las edades entre los 31 a 40 años; su nivel educativo en un 64% va desde personas que no tienen educación a una básica secundaria y el 36% restante conglomerada personas que cuentan con un técnico hasta un posgrado; la mayoría se halla en un estrato social 1 y 2; su estado civil figura entre unión libre y casados y, un dato importante es que el capital humano que manejan estas empresas es reciente, pues los mismos manifestaron que tienen menos de un año de estar laborando.



Por otra parte, se identificó que los cargos más demandados son el de operarios, ingenieros y secretarías, que manejan una jornada de trabajo a tiempo completo y respecto al pago de prestaciones sociales no lo emplea las empresas del sector de la construcción, dado que, al no manejar un contrato directo con el personal (OPS), las entidades encargadas de realizar ese proceso son las empresas contratistas; por otro lado, se encuentra que el sector constructor sí lleva a cabo un debido proceso de capacitación e inducción sobre las actividades que ejecutan y el manejo de los procedimientos a desarrollar, pues el tipo de actividad que ejerce lo amerita, de manera que, se disminuya los riesgos de incidentes y/o accidentes laborales, evitando que se tenga que incurrir en gastos legales en temas de seguridad y salud en el trabajo. Ahora bien, en cuanto a las proyecciones que se tienen para el 2020 se visibiliza que el capital humano de dicho sector disminuirá, de hecho, manifiestan que, dado a la inflación económica existente en el país, la contratación para este sector tiende a disminuir.

Finalmente, con el estudio se conoce que, al momento de contratar personal, las empresas del sector de la construcción toman en cuenta los siguientes criterios: Las competencias y destreza, principios-compromisos, la experiencia y conocimiento, la ubicación geográfica y la nacionalidad, siendo factores positivos, pues esto demuestra que el personal es altamente calificado y no está vinculado por nepotismo, es decir, por influencia o recomendaciones; para su reclutamiento, estas empresas lo hacen por medio de bolsas de empleo, web y temporales, de allí que, su proceso de selección sea mediante empresas temporales de servicios y, por último, se visualiza que dentro de las bonificaciones que reciben los colaboradores por la labor que prestan a las empresas del sector de la construcción, estas realiza incentivos, por lo general de forma monetaria, compensatorios y bonos.

## Capítulo 6. Recomendaciones

El sector de la construcción se ha consolidado como uno de los sectores más dinámicos en la generación de empleo, contribuyendo significativamente en la economía del país, no obstante, a nivel local es necesario y se sugiere al mismo la creación de alianzas y conformación de clústeres que les permita asegurar nuevos y mejores procesos y, por ende, la competitividad y crecimiento organizacional, vinculando a su vez las futuras iniciativas de emprendimiento en temas de construcción y aquellas empresas que por alguna razón siguen en el ámbito informal, pues de esta manera, es posible generar un motor de activación y vinculación entre los diferentes actores de la industria, facilitando la comunicación entre empresas y otros agentes del mismo negocio para aprovechar la transversalidad del sector.

Por otra parte, se recomienda a las empresas del sector constructor invertir en el desarrollo y crecimiento de su capital humano dado al bajo nivel educativo que presenta, ya que, el preparar y formar al personal evitará la reducción o rotación del mismo y a su vez la disminución de costos en la preparación y formación de nuevos colaboradores. Así mismo, se aconseja establecer o abarcar nuevos canales de comercialización y distribución que acaparen la atención del estado, a través de políticas que busquen el aprovechamiento de mayor cantidad de licitaciones y contrataciones para el sector, asegurando la mejora de oferta y demanda económica en el incremento de la productividad del sector constructor y sustento del capital humano que depende de este.

## Referencias

- Alcaldía de Medellín. (2006). *Manual para invertir en Medellín en el sector de la construcción*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de <http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Biblioteca/herramientas/c%F3mo-hacer-negocios-invertir-sector-construcci%F3n.pdf>
- Arevalo, A. (Agosto de 2016). *Propuesta de un plan de seguridad y salud para obras de construcción de edificaciones*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1287/1/29495.pdf>
- Bosch, J., Suárez, S., & Olivares, G. (2004). La importancia de la generación de empleo como dinamizadora del desarrollo local en un centro turístico. Caso: San Carlos de Bariloche. *Revista Aportes y transferencias, II*, 25-44. Recuperado el 31 de Octubre de 2018, de <http://nulan.mdp.edu.ar/288/1/Apo2004a8v2pp25-44.pdf>
- Calderon, F. (13 de Diciembre de 2012). *Criterios de selección de personal*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2018, de <https://expansion.mx/opinion/2012/12/12/criterios-de-seleccion-de-personal>
- CAMACOL. (4 de Octubre de 2018). *Sector construcción, principal generador de empleos en Colombia*. Recuperado el 31 de Octubre de 2018, de <https://camacolvalle.org.co/sector-construccion-principal-generador-de-empleos-en-colombia/>
- Camara Mexicana de la Industria de la Construcción. (25 de Abril de 2017). *Situación Actual de la Industria de la Construcción y sus Perspectivas: "Las tendencias regionales del mercado de la construcción y futuros planes de desarrollo"*. Recuperado el 2018, de [http://www.cmic.org.mx/cmic/ceesco/2017/Las%20Tendencias%20Regionales%20del%](http://www.cmic.org.mx/cmic/ceesco/2017/Las%20Tendencias%20Regionales%20del%20)

20Mercado% 20de% 20la% 20Construcci%C3%B3n% 20y% 20Futuros% 20Planes% 20de%  
20Desarrollo\_25\_04\_2017.pdf

Camara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC). (Enero de 2016). *Diagnóstico del Sector de la Construcción y Propuestas para el Impulso de la Infraestructura en México*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de [http://www.cmic.org.mx/cmic/ceesco/2016/Documento\\_extenso\\_vfinal\\_191215.pdf](http://www.cmic.org.mx/cmic/ceesco/2016/Documento_extenso_vfinal_191215.pdf)

Capacho, I., Pérez, V., Zambrano, M. d., & Botello, E. (2016). *Incidencia del sector construcción sobre el empleo de Norte de Santander para el periodo 2008 al 2012*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home\\_72/recursos/01\\_general/14072016/documento9.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home_72/recursos/01_general/14072016/documento9.pdf)

Chavenato, I. (2007). *Administración del recurso humano: el capital humano de las organizaciones* (Octava edición ed.). México: Mc Graw Hill.

Código de comercio. (2012). *Nuevo código de comercio*. Bogotá: Unión Ltda. Recuperado el 23 de Marzo de 2018

Constructadata. (2012). *Características generales sector de la construcción*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2018, de [http://www.construdata.com/BancoConocimiento/o/oit\\_colombia\\_caracteristicas/oit\\_colombia\\_caracteristicas.asp](http://www.construdata.com/BancoConocimiento/o/oit_colombia_caracteristicas/oit_colombia_caracteristicas.asp)

Dinero. (29 de Mayo de 2018). *¿Se está estancando el crecimiento del empleo en Colombia?* Recuperado el 31 de Octubre de 2018, de <https://www.dinero.com/economia/articulo/desempleo-en-colombia-abril-de-2018/258898>

El congreso. (24 de Enero de 1979). *Ley 9*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2018, de [https://www.disanejercito.mil.co/direccion\\_sanidad\\_ejercito\\_nacional/institucional/prensa\\_comunicaciones/parametrizacion/2129398](https://www.disanejercito.mil.co/direccion_sanidad_ejercito_nacional/institucional/prensa_comunicaciones/parametrizacion/2129398)

El empleo. (18 de Noviembre de 2013). *Sector construcción, principal generador de empleos en Colombia*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de <http://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/sector-construccion-principal-generador-de-empleos-en-colombia-4415>

El empleo. (9 de Abril de 2018). *El empleo*. Recuperado el 31 de Octubre de 2018, de <http://www.elempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/la-construccion-genera-casi-dos-millones-de-empleos-en-colombia-5573>

El presidente de la republica . (10 de Junio de 1998). *Decreto 1052*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2018, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1464>

Enriquez, A., & Galindo, M. (2015). *Empleo*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2018, de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoemployment.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf)

Fernández, E. (2012). *Teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y porskeinesiana*. Recuperado el 8 de Noviembre de 2018, de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3179/2012FERN%C3%81NDEZ%20H UERGA,%20EDUARDO%20C..pdf?sequence=1>

Gómez, M., & Ramos, G. (Mayo de 2007). Escuela de las relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Revista Scientia et Technica*, 34, 309-314.

- Recuperado el 10 de Noviembre de 2018, de  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4808048.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-HILL.
- IERINC. (Junio de 2018). *Informe de coyuntura de la construcción IERINC*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de  
[https://drive.google.com/file/d/1ICdQRdU9NYAFJBgxXzt1w4HDDgqjkG\\_W/view](https://drive.google.com/file/d/1ICdQRdU9NYAFJBgxXzt1w4HDDgqjkG_W/view)
- Infante, Román, & Traverso. (1 de Noviembre de 2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales. *Revista de construcción*, 11(1), 32 - 43. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-915X2012000100004&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-915X2012000100004&script=sci_arttext)
- INFOBAE. (26 de Junio de 2018). *El empleo formal en la industria de la construcción mostró en abril las primeras señales de debilidad*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de  
<https://www.infobae.com/economia/2018/06/26/el-empleo-formal-en-la-industria-de-la-construccion-mostro-en-abril-las-primeras-senales-de-debilidad/>
- Jones, G. (2008). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones* (Quinta edición ed.). Mexico: Pearson, educación.
- Lesmes, L. (9 de Abril de 2018). *La construcción genera casi dos millones de empleos en Colombia*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de  
<http://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/la-construccion-genera-casi-dos-millones-de-empleos-en-colombia-5573>
- Martínez, A. (Febrero de 2018). *Análisis de empleabilidad en el sector salud específicamente en los establecimientos comerciales farmacéuticos (Droguerías) en el municipio de Ocaña*.

Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de

<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/2020/1/31042.pdf>

Martínez, J. (21 de Abril de 2017). *Teorías modernas del mercado laboral* . Recuperado el 8 de

Noviembre de 2018, de

<http://www.eumed.net/cursecon/14/Modelos%20modernos%20del%20mercado%20laboral.htm>

Oficina internacional del trabajo (OIT). (2014). *Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores*. Recuperado el 9 de

Noviembre de 2018, de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

[ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_563303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf)

Prestan, C. (23 de Mayo de 2017). *Sector industrial en Colombia: Sector construcción*.

Recuperado el 2018

Reyes, S. (2010). *Importancia de los recursos humanos*. Recuperado el 9 de Noviembre de

2018, de <http://www.eduinnova.es/mar2010/RRHH.pdf>

Urien, P. (13 de Mayo de 2018). *El sector de la construcción, un enorme generador de empleo*.

Recuperado el 6 de Noviembre de 2018, de <https://www.lanacion.com.ar/2133914-el-sector-de-la-construccion-un-enorme-generadorde-empleo>

# Apéndices





4. ¿Cuál es el proceso para reclutar personal a la empresa?					
Directamente la empresa (interno)	Por recomendación (VOZ a VOZ)	Bolsa de Empleo Web, Empresas temporales	Convocatoria por Medios	Otra _____	¿Cuál?
5. ¿Cuál es el proceso para seleccionar el personal a la empresa?					
Empresas de servicios temporales	Entrevista	Prueba escrita	Pruebas Psicotécnicas	Prueba de desempeño	Otra _____ ¿Cuál?
6. ¿Qué bonificaciones recibe los colaboradores de su empresa?					
Reconocimientos	Bonos	Incentivos	Compensatorios	Subsidios	Otros ¿Cuál?

7. De acuerdo a los criterios de selección, señale: 1= Nada influye 2=Poco influye 3= Influye			
Género	1	2	3
Edad	1	2	3
Estrato	1	2	3
Características Físicas	1	2	3
Nacionalidad	1	2	3
Ubicación geográfica	1	2	3
Titulación	1	2	3
Experiencia y conocimiento	1	2	3
Principios-compromisos	1	2	3
Competencias y destrezas	1	2	3
Recomendaciones	1	2	3

<p><b>Autorización uso de datos personales*</b></p> <p>Bajo los principios rectores de la protección de datos de la Ley 1581 de 2012, acepto y autorizo al Observatorio Laboral y Económico y Observatorio del Sector Solidario de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña para tratar la información personal e institucional suministrada con fines académicos, estadísticos y de invitación a las diferentes actividades organizadas por el desarrollo del proyecto ¡ASI ESTAMOS OCAÑA!.</p>	<p><b>Observaciones:</b></p>
---	------------------------------