

Caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá -Colombia

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Gina Paola Bustos Polanía
Gloria Elvia Garzón Cubaque

Claudia Johana Serrano Rodríguez
Directora del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Octubre de 2023

Resumen

El presente estudio describe cómo las empresas del sector construcción aplican el modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá. La metodología tendrá un enfoque cualitativo de tipo descriptivo y la entrevista semiestructurada fue la herramienta que se utilizó para la recolección de los datos. Varios autores tratan el Modelo de Gestión por competencias laboral basado en tres aspectos funcionales que debe contener dicho modelo, los cuales son; el conocimiento, las habilidades y las actitudes, de allí que su categorización pueda variar según el tipo de competencias que se empleen como estrategia de direccionamiento del talento humano y en particular en los requerimientos necesarios para ejercer un puesto de trabajo. Como resultado y luego de desarrollar seis entrevistas a personal del área de talento humano del sector constructor, se identificó que las organizaciones mantienen una tendencia de aplicación del Modelo de Gestión basado en las competencias enmarcadas en los elementos del saber (conocimientos) y el saber ser (habilidades). Finalmente, se identificaron características propias del modelo por competencias aplicado, donde se resalta el tipo de competencia transversal y la capacidad de aplicar el modelo en las diferentes fases o etapas según dispongan las necesidades implícitas a cada uno de los procesos ejecutados en las constructoras.

Palabras clave: Proceso de selección, Modelo, Gestión por Competencias, Construcción.

Abstract

This study describes how companies in the construction sector apply the competency-based management model in the city of Bogota. The methodology will have a qualitative, descriptive approach. The semi-structured interview was the tool used to collect data. Several authors deal with the labor competency management model based on three functional aspects that the model should contain, which are: knowledge, skills and attitudes, hence its categorization may vary according to the type of competencies that are used as a strategy to manage human talent and in particular in the requirements necessary to perform a job position. As results and after developing six interviews to personnel of the human talent area, it was identified that organizations tend to apply for their selection process phases, a management model based on competencies framed in the elements of knowledge (knowledge) and know-how (skills) of the candidates in the construction environment. Finally, the characteristics of the competency-based model applied in the companies were identified, highlighting the type of transversal competency and the capacity to apply the model in the different phases or stages as required by the construction companies.

Keywords: Selection process, Model, Management Competencies, Construction.

Tabla de Contenido

Introducción	7
Antecedentes y planteamiento de la problemática	9
Justificación	12
Objetivos General y Específicos	14
<i>Objetivo General</i>	14
<i>Objetivos Específicos</i>	14
Antecedentes Teóricos y Empíricos	15
Marco Teórico	15
Diseño Metodológico	26
Resultados	32
Conclusiones	43
Discusión	44
Referencias	45
Apéndice 1	51
Apéndice 2	54
Apéndice 3	56
Apéndice 4	58
Apéndice 5	72
Apéndice 6	81
Apéndice 7	107
Apéndice 8	126

Listado de Tablas

Tabla 1. <i>Categorías por competencias más utilizadas en el contexto del Modelo de Gestión Laboral</i>	22
Tabla 2. <i>Codificación de las categorías creadas en ATLAS.ti para las entrevistas realizadas al personal del sector constructor</i>	33
Tabla 3. <i>Análisis de los apartados textuales</i>	41



Listado de Figuras

Figura 1. <i>PIB del sector de la construcción I Trimestre (2021 – 2022)</i>	9
Figura 2. <i>Modelo de Gestión por competencias laborales</i>	20
Figura 3. <i>Enraizamientos de las Categorías creadas en ATLAS.ti</i> ¡Error! Marcador no definido.	
Figura 4. <i>Explicación de una cita en ATLAS ti</i>	34
Figura 5. <i>Resultados obtenidos de la categoría “Modelo por competencias”</i>	36
Figura 6. <i>Resultados obtenidos de la categoría “Los elementos que integran el Saber”</i> ...	37
Figura 7. <i>Resultados obtenidos de la categoría “Elementos que integran el Saber hacer</i> .	37
Figura 8. <i>Resultados obtenidos de la categoría “Tipo de competencia Transversal”</i>	38
Figura 9. <i>Resultados generales obtenidos de las categorías y enraizamientos producto de las entrevistas realizadas</i>	39



Introducción

Las organizaciones que desarrollan actividades del sector construcción en la ciudad de Bogotá-Colombia, han venido implementando diversos modelos de gestión aplicado a las competencias. El cambio constante de las necesidades particulares del talento humano y la capacidad de vincular nuevos empleados que cumplan con las actividades o tareas afines al sector, han llevado a la gestión del recurso humano a un nivel de mayor importancia, convirtiéndose en un factor clave para las empresas.

Tal como aduce Sarmiento (2021), el sector constructor contribuye de manera importante en el desarrollo de la economía del país, siendo uno de los sectores que más genera empleo, requiriendo un elevado número de recurso humano para las obras o proyectos en las empresas constructoras. De esta manera, se presenta un alto grado de contratación por parte de empresas constructoras, que deben mantener la capacidad de fuerza labor necesaria, para el desarrollo de sus proyectos. De allí que esta investigación nos lleve a analizar el modelo de gestión utilizado para esta industria, así como, el tipo de competencias que actualmente se vienen implementando.

Por otra parte, Guzmán y Flórez (2020), mencionan que existen tres tipos de competencias, basadas en las actividades a realizar, como son; las competencias técnicas, básicas y transversales, empleadas como factor de diferenciación para el cargo que va a desempeñar el trabajador, lo que permitirá identificar si su desempeño es inferior, medio o superior. De esta manera, las competencias buscan cumplir con el conjunto de necesidades de las organizaciones, convirtiéndose en uno de los mecanismos más utilizados en la actualidad.

Con la investigación se busca identificar la caracterización del proceso de selección en el sector construcción, a partir del modelo gestionado por competencias, esto coincide con lo mencionado por el autor Trejos (2021), el cual, apoya el concepto de fortalecimiento de la gestión laboral y en particular del modelo por competencias, como un mecanismo influyente en el mejoramiento progresivo de la calidad del recurso humano en las empresas del sector constructor.

El tema a tratar, inicia con determinar cuál es el modelo de gestión que aplican actualmente las empresas del sector constructor, para luego dar paso a la identificación de cómo se desarrolla el modelo y finaliza con la revisión de las tendencias que más se adaptan a un modelo de competencias, generando la discusión y resultados finales.

En cuanto a la metodología, se desarrollará a partir del enfoque cualitativo y se tratará de un estudio descriptivo, en el que se utilizará la entrevista semiestructurada como el mecanismo de recopilación de la información documental que permitan inferir en el desarrollo del fenómeno de estudio.

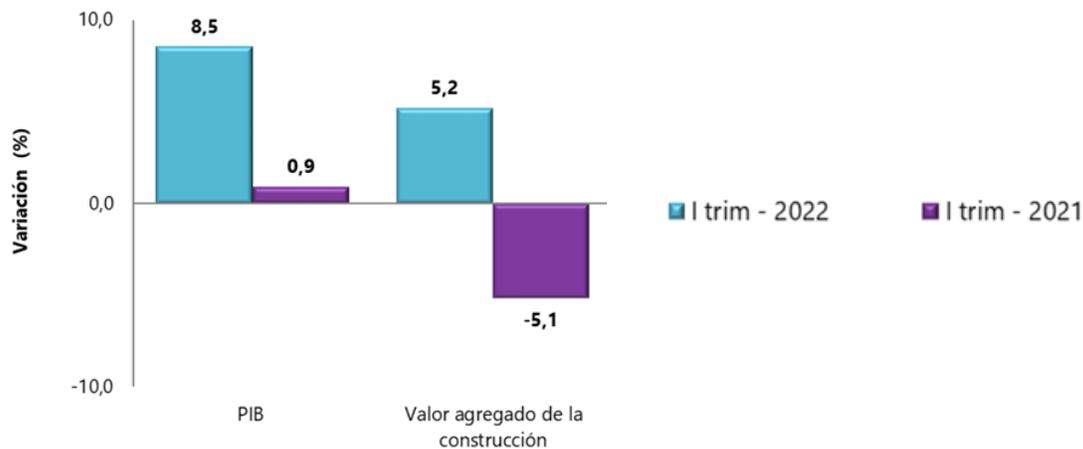
En consecuencia, el presente trabajo contribuye en nuestra formación profesional y en la generación de conocimiento alineado con el área de la Psicología, Educación y Cultura (PEC), realizando un acercamiento investigativo en la gestión y desarrollo del talento humano por competencias para dicho sector.

Antecedentes y planteamiento de la problemática

El sector de la construcción ha venido creciendo a partir de una mejor dinámica económica del país, como se observa en la figura 1 y según el boletín del DANE, el cual hace referencia a los indicadores económicos relacionados con la construcción (IEAC), los cuales muestran como el PIB presenta un aumento del 8,5% comparándolo con el mismo trimestre registrado en el 2021, lo cual, refleja un mejoramiento del sector, representado en dos aspectos como son; el musculo financiero y la alto índice de empleabilidad como aporte para el país.

Figura 1

PIB del sector de la construcción I Trimestre (2021 – 2022)



Nota. El grafico representa el % de variancia en el PIB del sector del sector de la construcción, por el boletín de Indicadores Económicos alrededor de la construcción (IEAC), 2021, Tomado de DANE (2022)

El índice de empleabilidad del sector según cifras del DANE, así como, Camacol Bogotá y Cundinamarca, reflejan que, para el primer trimestre de 2022, el sector constructor, contribuyo con más de 90 mil empleos nuevos, esto representa el 49 % de

vacantes generadas en Colombia, lo que coloca a Bogotá como un líder en la capacidad de generación de empleabilidad para esta Industria (DANE, 2022).

Así mismo y pese a visualizar este sector como un mecanismo de alto índice de empleabilidad, al ser uno de los más representativos para la económica del país, presenta dos problemáticas relevantes al modelo de gestión aplicado a las competencias laborales y que vienen enmarcadas en el proceso de la selección y contratación de personal.

La primera problemática se relaciona con el manejo del modelo de gestión por competencias y la capacidad de aplicación que las empresas del sector constructor en Bogotá le vienen dando, es por ello que conocer los tipos y tendencias a desarrollar en el modelo de selección de personal son determinantes en la ejecución de las competencias hacia la búsqueda y selección del talento humano para el sector constructor. Según los autores Suárez Herrera, G. F., Fernández Arias, D. M., y Acevedo Salcedo, L. (2019), las propuestas para mejorar el proceso de selección y contratación parten de identificar el modelo adecuado para la organización y como este se adapta a las necesidades y perfiles que se requieren en las dependencias y áreas de la empresa. Adicionalmente, y como segunda problemática, se busca estudiar los factores internos que influyen en la gestión de competencias y que son claves para el análisis del modelo de gestión en las empresas del sector construcción en la ciudad de Bogotá.

Estas dos problemáticas son un fenómeno que se viene presentando con frecuencia y desestima el verdadero alcance del modelo diseñado como factor preponderante para el talento humano aplicado en las empresas del sector construcción en la ciudad de Bogotá.



Según los autores Rodríguez N. E y Hernández D. I, (2019), mencionan que aún se presentan contrataciones no formalizadas para este tipo de actividades, lo cual, no contribuyen en la gestión adecuada de un modelo de contratación gestionado por características, elementos y categorías acordes a un diseño basado en las competencias que posee el trabajador. Es así como, este aspecto presenta una debilidad notoria en el sector de la construcción, dejando al descubierto una brecha de permisividad por parte de algunas empresas persisten en una selección de personal de manera informal y como muy pocas garantías de estabilidad y adaptabilidad óptima para esta actividad laboral de los trabajadores de dicho sector.

En concordancia con lo anterior, el autor Nova (2018), reafirma en su estudio de “las afectaciones del sector de la construcción”, la postura de las problemáticas que caracterizan a este sector y que de no ser mejoradas pueden repercutir en consecuencias, tanto internas como externas, lo que deja en evidencia el bajo nivel aplicativo que se le da al modelo por competencias y como este comportamiento refleja la importancia que algunas empresas le otorgan a sus procesos de gestión laboral de contratación y selección de personal.

Lo anterior nos lleva a preguntar ¿Cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección a partir de un modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá?



Justificación

La investigación enfoca su estudio en cómo las empresas del sector constructor caracterizan el proceso de selección, bajo un modelo de gestión por competencias del sector constructor. Por consiguiente, este estudio permite servir de aporte en el análisis de la categorización de la gestión por competencias, a través de un modelo enfocado a empresas del sector constructor, brindando una perspectiva de las tendencias del talento humano frente a la gestión de contratación utilizada en un modelo por competencias, así mismo sus resultados pueden contribuir al conocimiento de otros sectores afines a la construcción u obra civil.

Metodológicamente el estudio servirá como fuente de consulta, a partir de la información obtenida por la herramienta de recolección. De la misma manera, se contribuirá con los hallazgos y resultados de la investigación, enriqueciendo su aporte a temas relacionados con un modelo de competencias.

En cuanto al horizonte teórico, la investigación se realizó bajo un panorama actual del sector constructor, teniendo presente diferentes autores que trataron estudios relacionados con la capacidad de llevar a cabo un modelo por competencias y que sirvieron como referentes en la identificación del contexto y las deficiencias halladas, en relación al fenómeno estudiado.

Limitaciones del proyecto

La investigación puede encontrar como posible limitación, la negativa por parte de algunas de las organizaciones constructoras en la suministración de información que consideran vulnerable o de baja divulgación, lo que puede afectar la participación al

momento de contestar la entrevista semiestructurada. De la misma forma, se puede llegar a encontrar dificultades en la limitada base informativa de estudios técnicos en concordancia con la gestión de los modelos por competencias relacionados directamente con el sector y las empresas constructoras en la ciudad de Bogotá.



Objetivos General y Específicos

Objetivo General

Caracterizar cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección a partir de un modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.

Objetivos Específicos

- 1) Indagar cuál es el modelo de gestión por competencias que se aplica en los procesos de selección en las organizaciones del entorno de la construcción en Bogotá.
 - 2) Conocer cómo se desarrolla el proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en las organizaciones del sector de la construcción en Bogotá.
 - 3) Identificar cuál es la tendencia de aplicación del modelo de Gestión por competencias en las organizaciones del sector construcción en Bogotá.
-

Antecedentes Teóricos y Empíricos

Marco Teórico

Se realizó la revisión de fuentes bibliográficas enfocadas en ofrecer información de los modelos y teorías de la gestión del talento humano, desde sus inicios y evolución, hasta llegar al concepto y aplicación actual por competencias laborales. Posteriormente, se desarrolló un acercamiento de la información empírica sobre las investigaciones relacionadas directamente con la gestión del talento humano, tomando como base de datos, fuentes como son; Dialnet, Scielo, ScienceDirect, Google académico, Scopus y Redalyc, destacando como criterios de inclusión y exclusión textos y artículos escritos entre los años 2017 a 2022, cuya realización sea perteneciente a escritos en su mayoría en español y de procedencia latinoamericana.

Cronología de los inicios y evolución de la Gestión del talento humano

El talento o recurso humano, nace en el proceso de selección de personal, su existencia se aplicó rudimentariamente en la agricultura, en primera medida utilizó un procedimiento que permitía seleccionar los trabajadores basados en las actividades cotidianas de su entorno, más adelante algunos filósofos de la antigua Grecia plantearon soluciones de selección de personal, a partir del cumplimiento de las diversas tareas que se le asignaban a un grupo de trabajadores.

Así pues, en el año de 1600, se relacionó la selección del personal, basado en el valor diferencial de las personas y de allí la oportunidad de separar el talento humano por características como:

- ✓ La Inteligencia.



- ✓ Las Habilidades especiales de cada persona.

Fue hasta el año 1901 que la primera guerra mundial contribuyó en el desarrollo y gestión del talento y humano a partir del surgimiento de la Psicología como una disciplina administrativa en el ejercicio militar.

Años más adelante, en 1760 se mejoraron los procesos de reclutamiento laboral de las organizaciones fabriles, con el aporte de la Revolución Industrial, dando inicio a una mayor socialización de procesos laborales y requiriendo soluciones al creciente agrupamiento de personas laborando en una organización.

Y fue en la Industrialización neoclásica de 1950 donde el profesor McClelland identificó en los rasgos y aptitudes psicofisiológicos de los individuos, la forma en que las competencias y su gestión laboral se convertirían en un mecanismo de fortalecimiento a partir del entrenamiento del personal. McClelland introdujo el concepto de competencias en el trabajo y en área de recursos humanos, así como, al término de “*competencia*”, que viene del latino *competere* y que se entiende como un adjetivo de “*competente*”, el cual señala que las competencias vienen vinculadas a una tarea concreta y se pueden aplicar a un grupo de actividades determinado.

Según Ospina (2023), en 1992 se inició un modelo de desempeño laboral, fundamentado en el departamento de la organización a partir de la escuela de administración científica y la psicología; el autor Zulueta y Alvarado (2021), relata como en el año de 1993 los autores Spencer y Spencer, amplían el conocimiento de las competencias aplicándolo a su modelo el “Modelo del iceberg”, el cual se divide en dos dimensiones: la dimensión visible y no visible, de allí que se adquieran destrezas,

experiencias y análisis que permitan al trabajador desarrollar confianza en sí mismo y una actitud responsable ante las actividades y tareas a realizar.

Mas adelante, en 1996, el autor Zayas, diseña un modelo de gestión con fundamentos en un ambiente teórico metodológico, esto permitiría sistematizar los procesos del talento humano, que luego fue fortalecido en 1997 por la propuesta de un modelo basado en la estrategia de la planificación de la organización que contenía un proceso de diseño, evaluación y análisis del puesto de trabajo, es así como la selección, la contratación, la formación y el desarrollo, se convierten en un valor potencial para el desempeño como base en las competencias y que inicia con el reclutamiento, seguido de la selección del personal, esto bajo un parámetro de diseño de cargos, otorgando al trabajador unos beneficios y posteriormente una recompensa. No se puede dejar de lado la seguridad, registros y controles, el autor finaliza haciendo mención a la importancia de mantener frecuentemente las capacitaciones que incidirán en el desempeño laboral.

Finalmente, y como mayor exponente de la gestión por competencias de la actualidad, encontramos a la autora Martha Alles, que, en el año 2000 en adelante, viene fortaleciendo la contemporaneidad de la estrategia del recurso humano y su capacidad de ser gestionada por medio del modelo de gestión por competencias. Por consiguiente, su modelo propone indagar las cualidades del trabajador, así como analizar detalladamente las competencias específicas basado en el cargo laboral. De esta manera, dichas competencias se convierten en la base estratégica del departamento de talento humano y enfoca su modelo a seis etapas incluidas en una evaluación de desempeño bajo el direccionamiento del diccionario de competencias (Alles, M. A, 2015).

Gestión del talento humano en la actualidad

El capital humano desarrollado por competencias, es una estrategia que en la actualidad inicia en la identificación y adaptación de las nuevas dinámicas de la selección y contratación del talento humano para las organizaciones, orientada a generar un mejor rendimiento del trabajador.

Autores como Molina y Ibáñez (2021), en su estudio teórico, determinan las alternativas de desarrollo e innovación del recurso humano basado en los conocimientos, habilidades, en la práctica de un desarrollo laboral. Así mismo, resaltan la importancia de identificar los diferentes modelos de gestión y las oportunidades de crecimiento en estas áreas, con el fin de divisar ciertas diferencias y semejanzas en su aplicación empresarial.

Modelos de la Gestión Organizacional del capital humano

El autor Enríquez Martínez, Á. (2018), presenta un listado de algunos modelos de la gestión del capital humano, a continuación, presentamos los más representativos:

- Modelo por competencias laborales: Se basan en tres aspectos relevantes para cumplir una tarea u objetivo competente, estas son; *el conocimiento (saber)*, *la habilidad (saber hacer)* y *las actitudes (querer hacer)*.
 - Modelo de la fuerza laboral: Este modelo se basa en el aporte que el empleado cumple en función del objetivo estratégico de la empresa.
 - Modelo competitivo: Se basa en la capacidad productiva de un empleado, a partir del acumulado de conocimientos que adquirió, para desarrollar una actividad.
 - Modelo por recursos: Consiste en basar su ventaja competitiva a partir de los recursos de valor agregado que no pueden imitar la competencia.
-

- Modelo de desarrollo organizacional: Este modelo impulsa y enfoca sus esfuerzos en mantener la transformación organizacional, permitiendo un mejor comportamiento en las relaciones del trabajo y se concentra en una conducta eficaz que por medio de capacitaciones integren los procesos en pro de una efectividad laboral.

Aplicación y gestión de un modelo de gestión por competencias laborales

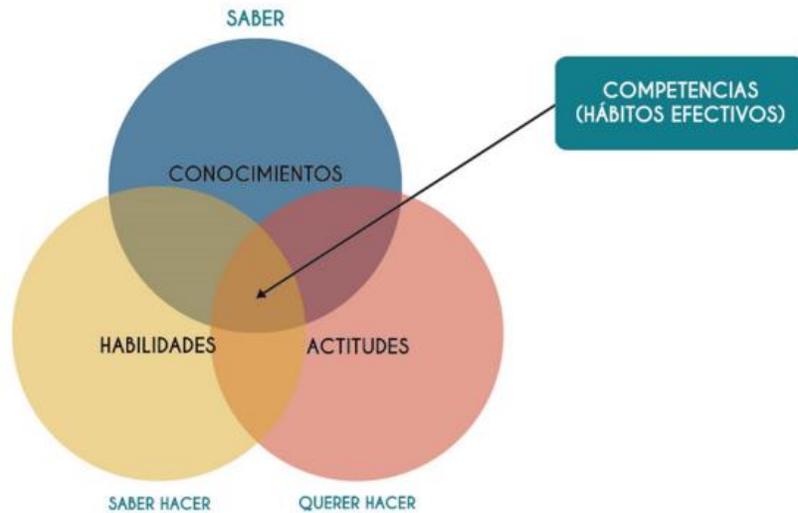
Existe básicamente dos corrientes para el sistema de gestión, estas son; *por conocimiento*, el cual se rige en las habilidades de sus trabajadores de manera sistemática y eficiente. La segunda corriente nos habla de una gestión *por competencias*, la cual busca identificar las capacidades de una persona en el ejercicio de aplicar sus habilidades, conocimientos y aptitudes en aras de propiciar una mejor condición laboral para una organización.

El autor Ramirez (2022), menciona que aplicar la corriente para un sistema de gestión por competencias puede dividirse en tres aspectos de integración funcional, donde se presentan:

- El *saber*, que es un elemento del *conocimiento* que refiere su concepto a saber qué, saber por qué y saber para qué.
 - El *saber hacer*, es un elemento de las *habilidades* que refiere su concepto a saber cómo hacerlo.
 - El *querer hacer*, es un elemento de las *actitudes* que refiere su concepto a saber ser y querer hacerlo y en términos de convivencia y valores.
-

Figura 2

Modelo de Gestión por competencias laborales



Nota. Elementos que componen las competencias Laborales. Tomado de ONSC (2020).

Según los autores Lora, H., Castilla, S. y Gómez, M. (2020), el sistema de competencias laborales para el recurso y gestión de talento humano, la aplicación y gestión de un modelo de gestión por competencias laborales, se visualiza como una nueva estrategia de mejoramiento en la eficacia organizacional administrativa y en el desempeño en calidad laboral, como se presenta en la figura 2.

Fases de un proceso de implementación del modelo de gestión por competencias

Dentro de las fases de un proceso de implementación del modelo de gestión por competencias, encontramos:

- Fase de análisis externo e interno: La primera fase implica un análisis externo e interno, en el caso de los factores externos los podemos visualizar desde una perspectiva de tipo PESTEL, en cuanto a los factores internos, se debe identificar la plataforma estratégica, manuales de procesos, cultura organizacional, entre otros.

- Fase de la selección de panel de expertos (comité organizacional de selección): Incluye todos los actores que participan para el proceso de selección, lo constituye: un consultor externo o la persona de recursos humanos, el jefe del área, un agente externo que constata que los procesos son acordes al negocio.
- Fase de la identificación de los procesos críticos: Son aquellos procesos que requieren un alto grado de recurso de talento humano.
- Fase de identificación en los cargos claves de la organización: Son los puestos o cargos de la empresa de vital importancia para el proceso operacional. Para identificar dichos cargos se puede utilizar la administración de los cargos claves.
- Fase de definición en las competencias claves de la organización: Las competencias claves de los cargos críticos se utiliza la metodología DELFI, con el acompañamiento del comité o panel de expertos, de allí se avanza a la creación del diccionario de competencias.
- Fase de diseño y creación de los perfiles de cargo por competencias: Una vez conocido el diccionario de competencias, se procede al diseño de los cargos por competencias. Finalmente, se realiza la selección de personal con pasos de evaluación, así como la formación y evaluación de desempeño.

Competencias más utilizadas en el contexto del modelo de gestión laboral

A continuación, se presentan las categorías por competencias más utilizadas en el contexto organizacional y del capital humano:



Tabla 1

Categorías por competencias más utilizadas en el contexto del Modelo de Gestión Laboral

Tipo de Competencia	Características que aplica	Autores que la mencionan
Intratégicas (personales)	<p>Aquellas que se centran en la capacidad de liderazgo ejecutivo en el interior de una organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ética profesional. - Liderazgo. - Trabajo en equipo. - Coaching. - Eficacia personal. - Colaboración. - Comunicación asertiva. - Habilidades sociales. 	(Kuong y Apaza , 2019); Cortez (2021)
Competencias específicas	<p>Aquellas que se centran en desarrollar en un trabajador funciones propias para un cargo en específico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades en contabilidad. - Manejo de herramientas ofimáticas. - Manejo de maquinarias. - Capacidad técnica profesional. - Manejo y dominio de otro idioma. 	(Guzmán y Flórez, 2020); Ramirez (2022); (Arévalo y Giraud, 2022)
Competencias transversales	<p>Son aquellas características que posee el trabajador en relación al entorno organizacional que lo rodea y como este se adapta o mejora a partir de los conocimientos que se le presentan.</p>	(Hinojo y Romero, 2020); (Guzmán y Flórez, 2020)

Nota. Elaboración propia a partir de los autores.

Investigaciones aplicadas con las competencias y la gestión del talento humano

Basados en lo que contemplan los autores Conrado y Bracho (2021), las competencias como estrategias diferenciadoras, son el mecanismo que se ha venido vinculando en el direccionamiento del talento humano y en particular en los requerimientos necesarios para ejercer un puesto de trabajo dentro de una empresa. De esta manera, lograr desarrollar líderes empresariales en la aplicación de dichos mecanismos estratégicos diferenciadores, es decir como una ventaja competitiva, manteniendo alineados el recurso humano en el alcance a las metas de la organización y esto se logra a través de compartir un modelo de trabajo efectivo, como lo vienen incorporando otros sectores de la industria civil y de construcción.

Por otra parte, los autores Vera y Blanco (2019), definen actualmente a la gestión del talento o recurso humano, como el resultado exitoso del desarrollo de competencias, partiendo de un cambio organizacional, el cual puede contribuir positivamente al éxito de las empresas industriales. Según los autores Guzmán, H. L., Paternina, S. C., y Flórez, M. G (2020), el evaluar el nivel de manejo de personal en las organizaciones, permite integrar dentro del diagnóstico de selección de nuevos trabajadores. De la misma manera, posibilita acciones estratégicas que permitan un mejor rendimiento, no solo en lo personal, sino también en el trabajo en equipo, logrando una comunicación entre los trabajadores.

El autor Nova (2018), resalta la importancia de aplicar un adecuado desarrollo de las cualidades competitivas del trabajador, que beneficien a la organización y al bienestar del trabajador, donde se encuentra el mayor nivel de productividad en una empresa. Sin lugar a duda, el gestionar el talento humano requiere una constante actualización y modernización

para los sectores industriales, lo que ha permitido que nuevas estrategias surjan como mecanismos de productividad, es allí donde se encuentra un valor agregado en la identificación de aquellos aspectos negativos, que inciden en el crecimiento de una gestión cada vez más relevante en las organizaciones a futuro.

La formación como factor clave en la Gestión del talento humano por competencias

Otro de los factores que inciden el mejoramiento de las prácticas del recurso humano como talento laboral, es la enseñanza o formación, que busca integrar los conocimientos y técnicas a partir del fortalecimiento de los procesos de selección basado en competencias.

El autor Giraldo (2019), afirma que la búsqueda del capital humano en Colombia se traza como objetivo fundamental, integrar la productividad desde el conjunto de comportamientos de una persona y su capacidad de ponerlos a disposición de la labor que desempeñara en la práctica.

De esta manera, llevar un acompañamiento en sincronía de diversos componentes del éxito de la empresa, es integrar al empleado en un papel representativo y estratégico, de esta manera logra generar productividad en sus labores cotidianas.

Las competencias como nuevas estrategias de la Gestión del talento humano

Atrás han quedado modelos y enfoques tradicionales de formación en el recurso humano, la nueva perspectiva organizacional se basa en las competencias, ya que, pone al desempeño individual como estándares en las habilidades, capacidades y actitudes interpersonales.

Dar un paso a la nueva corriente de la gestión de un recurso humano por medio de las competencias, permite brindarle al personal, la oportunidad de encontrar nuevas estrategias en los principales aspectos de las competencias laborales de éxito que logrará un trabajador.

Según el autor Arévalo y Giraud (2019), es muy frecuente encontrar organizaciones que buscan en la evaluación periódica, determinar la calidad, en cuanto a formación de sus empleados, sin embargo, es en la gestión por competencias donde se enfatiza la verdadera estrategia diferenciadora que resultará en el mejor desempeño del trabajador.

De la misma manera, los autores Muñoz y Lombeida (2021), mencionan la competencia vista como capital humano y en perspectiva a las iniciativas de emprendedores que generaron la incorporación de nuevos mecanismos estratégicos, dan lugar a la evolución de manera paralela, tanto al personal contratado, como al ente seleccionador, esto a partir de un diagnóstico previamente realizado en una empresa.

Según Macías-Quiroz y Valdivieso (2020), el desempeño en la gestión del recurso humano busca ofrecer alternativas de productividad en organizaciones del sector de construcción, potencializando el capital humano en una organización. Desafortunadamente son muchas las empresas que no aplican una gestión de talento humano adecuado y se pierde un valor agregado al no saber cómo aprovechar al máximo el desempeño de los trabajadores.

Diseño Metodológico

A continuación, se describe la propuesta metodológica, a partir de los elementos centrales establecidos en la investigación, que busca caracterizar cómo las empresas del sector construcción influyen en la aplicación del modelo y el manejo que se brinda, a partir de un modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.

Tipo de Investigación

La investigación se desarrolló bajo la estrategia metodológica del estudio de caso, principalmente por servir como un medio de aprendizaje de la realidad de un contexto organizacional, teniendo presente la confiabilidad de los resultados en la herramienta de recolección de datos (Ramirez-Sánchez, M., Rivas-Trujillo, E., y Cardona-Londoño, C, 2019).

El tipo de estudio es cualitativo, con un alcance descriptivo, puesto que se describe la realidad de un grupo focalizado, que abarca el conocer la interpretación de los participantes, describiendo la relación y diferencias entre las teorías de los autores y la recopilación de datos relevantes para el estudio. Los autores Villarreal y García (2022), mencionan que la importancia de una investigación cualitativa, se encuentra en la capacidad constructiva de conocimiento a partir de fuentes de información adheridas a la interacción entre el participante y el entrevistador.

Por otra parte, se busca asociar los resultados con las características y comportamientos del grupo objetivo entrevistado, generando conclusiones que aporten a la comprensión de cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección a partir de un modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.

Exigencias éticas de realizar una investigación de campo con participantes humanos:

Los procesos de investigación con seres humanos están regulados por la Ley 1090 de 2006 y establece dentro de sus principios éticos que deben orientar y garantizar el respeto a la dignidad, los derechos y el bienestar de las personas que participan en dichos procesos, así como la calidad científica y social de las investigaciones. Así mismo, la ley también define las responsabilidades y obligaciones de los investigadores, los comités de ética y las instituciones que apoyan o financian las investigaciones (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2006).

Por otra parte, la Resolución 8430 de 1993 indica el tipo de riesgo de la investigación y que es una norma que establece los requisitos éticos y científicos para la realización de investigaciones en salud en Colombia. Entre estos requisitos se encuentra la clasificación del tipo de riesgo de la investigación, que puede ser mínimo, bajo, moderado o alto, según el grado de exposición, incomodidad o daño potencial que pueda sufrir el sujeto de investigación. El tipo de riesgo debe ser determinado por el investigador y el comité de ética, y debe ser informado al sujeto de investigación y al ente regulador (Ministerio de Salud , 1993).

En cuanto al proceso de ética y tratamiento de la información, se establece un primer contacto y autorización por parte de la empresa constructora, esto con el fin de generar el permiso para desarrollar la entrevista al personal de recursos humanos. Así mismo y basados en la ley estatutaria 1581 del 2012, respecto al manejo de la información, así como de la ley 1266 del 2009 de habeas data, las cuales refieren al manejo adecuado de

los datos, asegurando por parte del entrevistador, su debido tratamiento y codificación, manteniendo un alto grado de confidencialidad de la información suministrada.

Dejando por escrito y mediante un formato de consentimiento informado, el cual es de carácter confidencial, la realización y debida explicación del propósito y objetivo de la entrevista; obteniendo su aprobación y aclarando las inquietudes que puedan surgir antes o en el transcurso del desarrollo de la entrevista semiestructurada.

La entrevista semiestructurada como herramienta utilizada para recolección de datos

Se utilizó la entrevista semiestructurada como herramienta recolección de la información, aplicando una serie de preguntas que permitió acceder a la visión del entrevistado, logrando obtener en sus propias palabras, vivencias y opiniones relacionada con la gestión por competencias en un contexto laboral de reclutamiento, en empleados del sector constructor.

Según Sampieri, citado por los autores (Troncoso-Pantoja y Amaya-Placencia, 2017), el diseño de las preguntas comienza con un contenido libre y se acota hacia lo estructurado, de esta manera se logra obtener información más profunda, delimitando al entrevistado a responder con cierta libertad, sin dejar de lado la estructura enfocada al objeto de estudio.

Criterios de participación para los participantes a la entrevista

- Que se encuentren laborando en el área de recursos humanos, ligado a la contratación de personal del sector constructor.
 - Que tengan el tiempo mínimo que se requiere para participar en la entrevista
-

- Tener una experiencia mínima de un año en el cargo de recursos humanos, ligado a la contratación de personal del sector constructor.

Validación del contenido del instrumento

Ahora bien, para estimar la validez del contenido de la guía de entrevista semiestructurada construida, se trabajó con el método de jueces expertos. Una vez seleccionados los ítems más adecuados de acuerdo con una revisión exhaustiva de la literatura, se procedió a invitar a participar por medio de un correo electrónico a dos jueces expertos con experiencia profesional en el área de psicología organizacional, metodología de la investigación y docencia universitaria.

A estos dos jueces, se les envió la versión preliminar de la guía de entrevista a través de un formulario de evaluación por expertos para una entrevista semiestructurada, que contiene 12 preguntas abiertas en las cuales, se miden las categorías de la tipología del modelo de gestión por competencias, orientadora (fases o etapas del proceso de selección por competencias) y aplicación del modelo de gestión por competencias. Del mismo modo, especifica el nombre del estudio, objetivo, las características de su participación, los indicadores y criterios de evaluación, y cada una de las partes del instrumento.

El formulario enviado a los jueces solicitaba evaluación de cada uno de los ítems respecto de 3 criterios: claridad, coherencia y relevancia. Asimismo, en el caso que no existiera concordancia entre los jueces al momento de su evaluación, se modificó el ítem o se eliminó según correspondía; se realizaron además ajustes de redacción y organización de las preguntas de la Guía de Entrevista.

Una vez obtenida la valoración del contenido de la guía de entrevista, se observó que, en su mayoría, los ítems fueron valorados de manera positiva por los dos jueces expertos.

Posteriormente, se llevó a cabo dos pruebas piloto de la guía de entrevista, luego de haber sido validado por los jueces expertos; todo con el fin, de poder identificar la conveniencia, factibilidad e interpretación del instrumento. Por accesibilidad, se estableció contacto con dos participantes con experiencia en el área de talento humano, a quienes se les presentó el propósito del estudio y el objetivo de la aplicación.

Finalmente, para desarrollar la entrevista semiestructurada, se utilizó el instrumento guía de entrevista, que de acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), este tiene la finalidad de obtener la información necesaria para responder al planteamiento de un caso de estudio, siendo el instrumento que servirá a la técnica de entrevista semiestructurada, que contendrá las preguntas que se le realizaran a los participantes objetos de la investigación.

Procedimiento análisis de datos

El tratamiento de los datos cualitativos, se realizó por medio de la herramienta ATLAS.ti. Según los autores Lopezosa y Freix (2022), este software contribuye en la interpretación y codificación de datos cualitativos en entrevistas semiestructuradas, su funcionamiento se representa por medio de redes semánticas que servirán como base para el análisis de las entrevistas realizadas, este programa permite identificar y extraer los temas relevantes, las relaciones entre ellos y las interpretaciones de los participantes, para luego, descubrir información relevante para el caso y tomar decisiones de los resultados obtenidos. Para utilizar ATLAS.ti en la investigación, se deben seguir los siguientes pasos:

- Importar datos: Se importan los datos desde cualquier fuente y gestionan todos sus datos y archivos en una sola plataforma de investigación.
- Codificación: Se puede utilizar códigos o categorías para etiquetar la información cualitativa y adoptar la codificación junto con la colaboración en equipo para obtener resultados.
- Análisis: Pese a que el software ofrece un análisis inteligente, también se puede gestionar la relación de textos o palabras que refieran una característica en común.
- Visualización: ATLAS.ti permite compartir sus ideas a través de visualizaciones claras que convierten los números en resultados cualitativos.

Para codificar los datos, se deben seguir los siguientes pasos:

- Seleccionar el segmento de datos: Seleccionar el segmento de datos que desean codificar.
- Crear un código o categoría: Se crea un nuevo código o categoría para etiquetar el segmento de datos seleccionado.
- Aplicar el código o categoría: Se aplica el código o la categoría al segmento de datos seleccionado.

Procedimiento de transcripción de las entrevistas

Por otra parte, se utilizó la herramienta web llamada “Transkriptor”, con la cual, se realizó la transcripción de las entrevistas, pasando de un formato de audio a un texto, dicho texto se tuvo que adaptar y limpiar para ingresar al software ATLAS.ti, con el fin de obtener los resultados estadísticos de tipo cualitativo.



Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos de las entrevistas realizadas a seis empresas del sector constructor que están ubicadas en la ciudad de Bogotá, la cual tiene por objetivo identificar cómo se aplica el modelo de gestión por competencias para la selección del personal; así mismo, conocer qué elementos lo integran y si estos se acoplan algún tipo en particular. Para ello se realizó un análisis de las categorías, elementos y tipos de competencias que componen el modelo de gestión, a partir de una serie de pasos:

Paso 1. Identificación de los elementos que integran el modelo de gestión por competencias

Recordemos que el Modelo de Gestión por Competencias se divide en tres elementos bases, que son;

- **Elementos del Saber:** Que es un elemento del *conocimiento* y refiere su concepto a saber qué, saber por qué y saber para qué.
- **Elementos del Saber hacer:** Que es un elemento de las *habilidades* y refiere su concepto a tener la experiencia de saber cómo hacerlo.
- **Elementos del querer hacer:** Que es un elemento de las *actitudes* y está ligado a las actitudes en términos de convivencia y valores.

Estos elementos son la base para identificar las subcategorías que se utilizaran en la herramienta de análisis de datos cualitativos para entrevistas semiestructuradas, llamada ATLAS.ti.

Paso 2. Interpretación de datos cualitativos en entrevistas semiestructuradas

La herramienta de análisis de datos cualitativos ATLAS.ti, basa su funcionamiento en la identificación de ideas profundas en las respuestas de los entrevistados que están transcritas en forma de texto, es importante señalar que deben crearse categorías para que la herramienta las pueda enraizar¹.

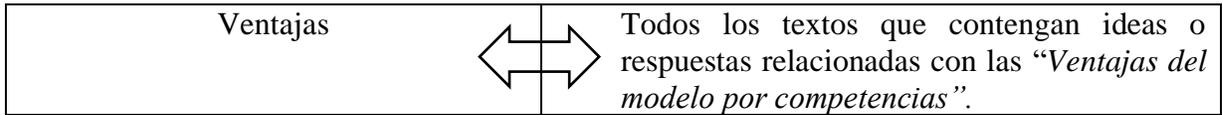
Paso 3. Codificación de datos cualitativos en entrevistas semiestructuradas

Tabla 2

Codificación de las categorías creadas en ATLAS.ti para las entrevistas realizadas al personal del sector constructor

Características del modelo de gestión por competencias	Codificación en ATLAS.ti para convertirlos en Categorías
Elementos del Saber	↔ Todos los textos que contengan ideas o respuestas relacionadas con los “ <i>conocimientos</i> ”.
Elementos del Saber hacer	↔ Todos los textos que contengan ideas o respuestas relacionadas con las “ <i>habilidades</i> ”.
Elementos del querer hacer:	↔ Todos los textos que contengan ideas o respuestas relacionadas con las “ <i>actitudes</i> ”.
Capacitación	↔ Todos los textos que contengan ideas o respuestas relacionadas con “ <i>la capacitación</i> ”.
Control y seguimiento	↔ Todos los textos que contengan ideas o respuestas relacionadas con “ <i>Control y seguimiento</i> ”.
Evaluación de los Perfiles	↔ Todos los textos que contengan ideas o respuestas relacionadas con la “ <i>Evaluación de los Perfiles</i> ”.
Transversal	↔ Todos los textos que contengan ideas o respuestas relacionadas con el “ <i>Tipo de competencia Transversal</i> ”.

¹ Identificar textos o ideas que contengan relación con las categorías creadas en diferentes textos



Nota. Elaboración propia.

Paso 4. Aplicación de la codificación en ATLAS.ti para las entrevistas realizadas al personal del sector constructor

Ahora, que ya hemos creado las categorías basadas en las características del modelo de gestión por competencias, procedemos a agregarlas en la herramienta ATLAS.ti, obteniendo los siguientes enraizamientos

Figura 3

Enraizamientos de las Categorías creadas en ATLAS.ti

Nombre	Enraizamiento
<input type="radio"/> ◆ CAPACITACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMP...	7
<input type="radio"/> ◆ CONTROL Y SEGUIMIENTO AL PROCESO DEL MODELO...	1
<input checked="" type="radio"/> ◆ ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL SABER	23
<input checked="" type="radio"/> ◆ ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL SABER HACER	13
<input type="radio"/> ◆ EVALUACIÓN DE LOS PERFILES SELECCIONADOS	3
<input checked="" type="radio"/> ◆ MODELO POR COMPETENCIAS	20
<input checked="" type="radio"/> ◆ TIPO DE COMPETENCIA TRANSVERSAL	19
<input type="radio"/> ◆ VENTAJAS DEL MODELO POR COMPETENCIAS	3

Nota. Elaboración propia, basado en la herramienta ATLAS.ti

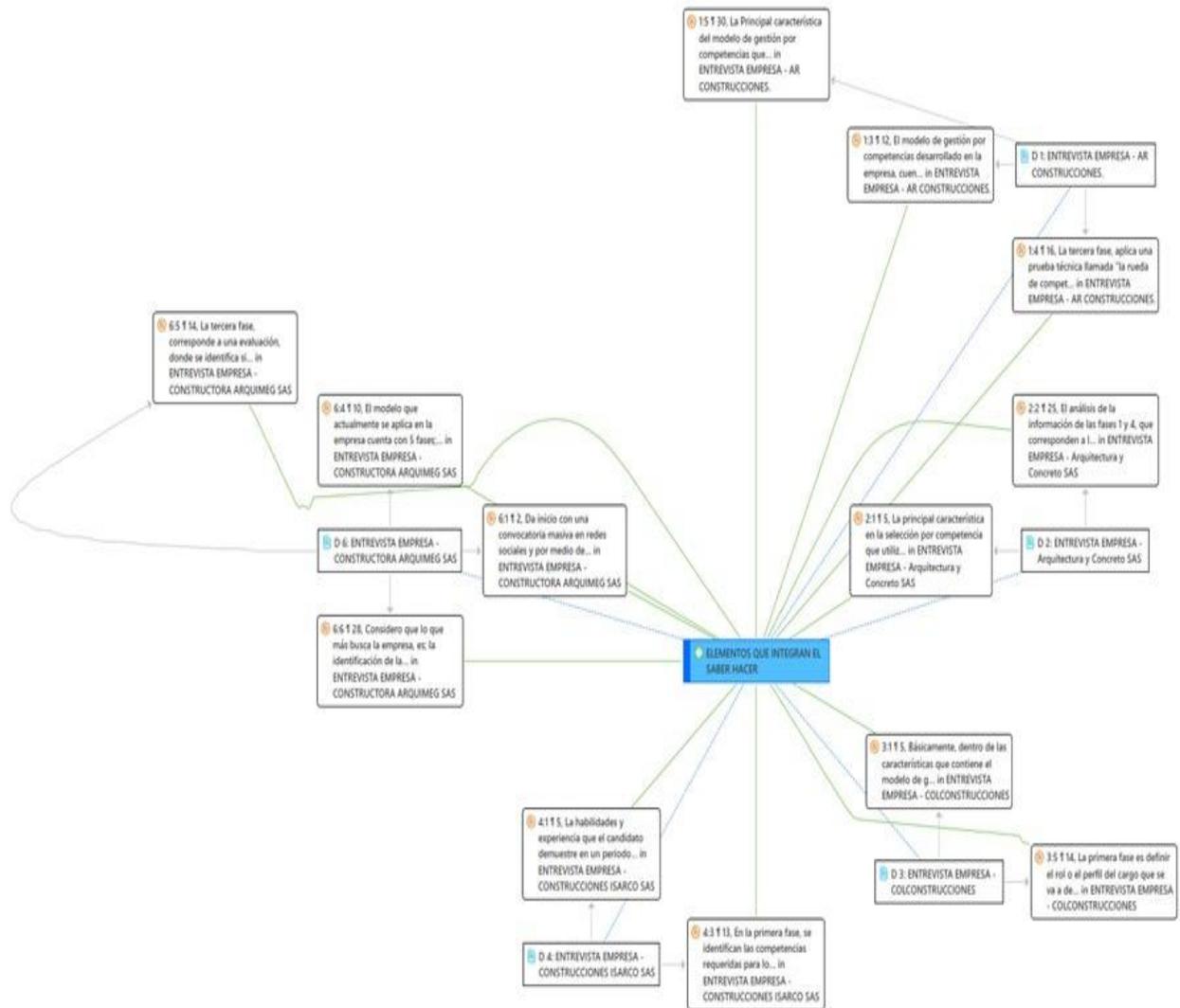
Paso 5. Creación de una “cita” en ATLAS.ti

Es importante recalcar que una “cita” en ATLAS ti, se refiere a la cantidad de textos seleccionados que tienen una coincidencia o relevancia con una categoría definida; en la siguiente figura se presenta un ejemplo de una cita con sus respectivas coincidencias, en las cuales pueden darse en más de un documento analizado.



Figura 4

Explicación de una cita en ATLAS ti



Nota. Elaboración propia, basado en la herramienta ATLAS ti

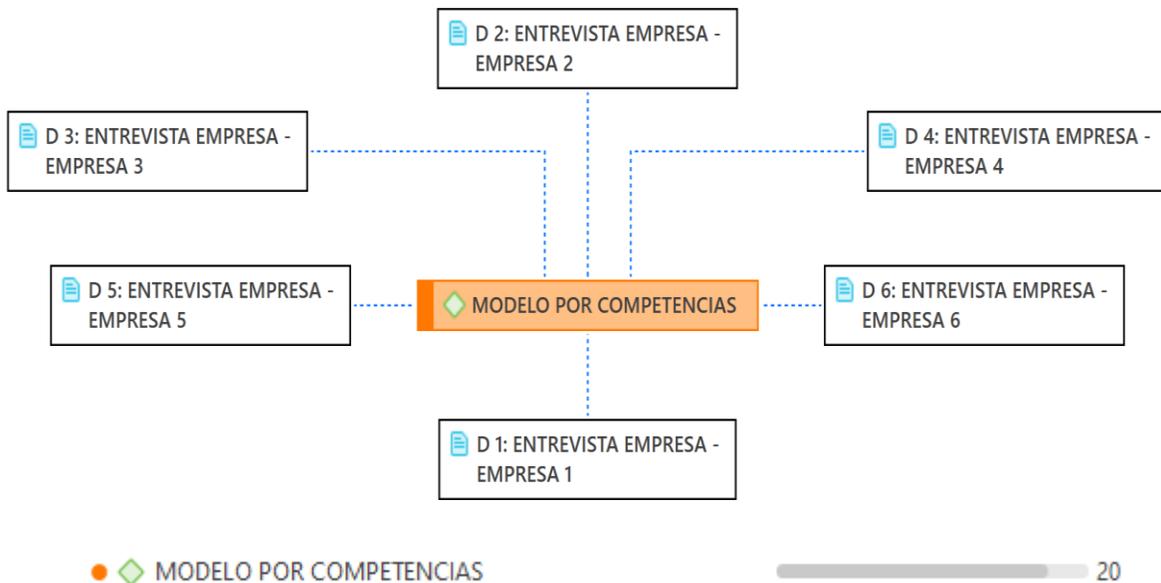
Podemos observar en el ejemplo de la figura 4, como se relacionan las citas con una categoría, en este caso es la categoría de “Los elementos que integran el saber”; es así como, cada entrevista será sometida a dicho análisis, con el fin de identificar en las

categorías creadas cuantos enraizamientos de citas obtendremos, generando factores claves para dar respuestas a los objetivos trazados en la investigación.

Paso 6. Resultados e interpretación de los gráficos obtenidos de la aplicación del modelo por competencias en las entrevistas

Figura 5

Resultados obtenidos de la categoría “Modelo por competencias”

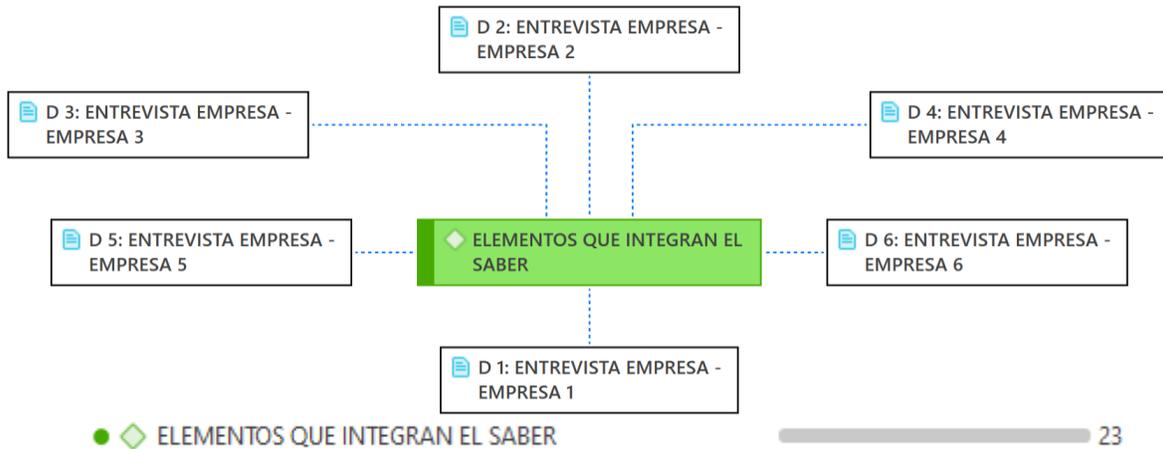


Nota. Elaboración propia, basado en la herramienta ATLAS ti

De la figura 5 podemos identificar que en todas las entrevistas realizadas existe una relación directa con la aplicación del modelo por competencias, obteniendo un enraizamiento de 20 citas que mencionaron una idea relacionada con el texto “Modelo por competencia” confirmando que en todas las empresas entrevistadas conocen y aplican el modelo independientemente de tan específico sea dicha ejecución.

Figura 6

Resultados obtenidos de la categoría “Los elementos que integran el Saber”

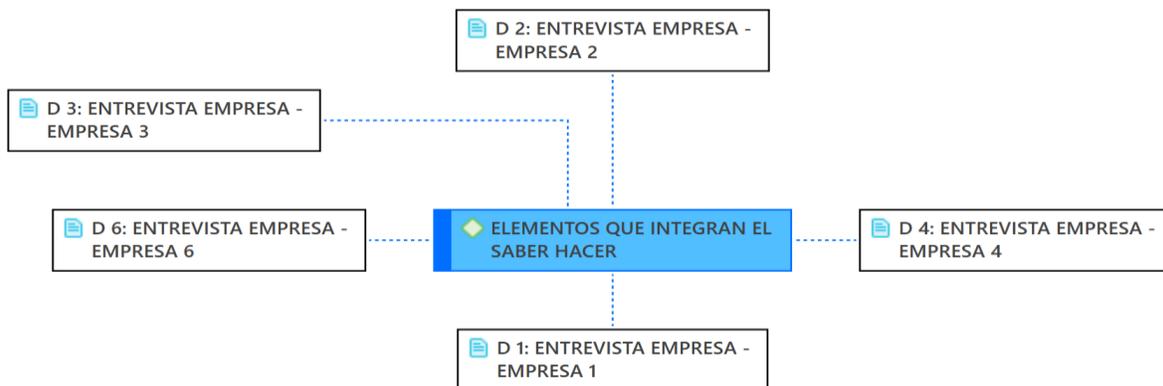


Nota. Elaboración propia, basado en la herramienta ATLAS.ti

De la figura 6 identificamos que existe una relación directa (enraizamientos) con la aplicación de los *elementos que integran el Saber*, obteniendo 23 citas que mencionaron una idea relacionada con el texto “*conocimiento*”, concluyendo que en todas las empresas entrevistadas vienen aplicando estos elementos en su modelo de gestión donde la competencia del conocimiento es la que predomina.

Figura 7

Resultados obtenidos de la categoría “Elementos que integran el Saber hacer”

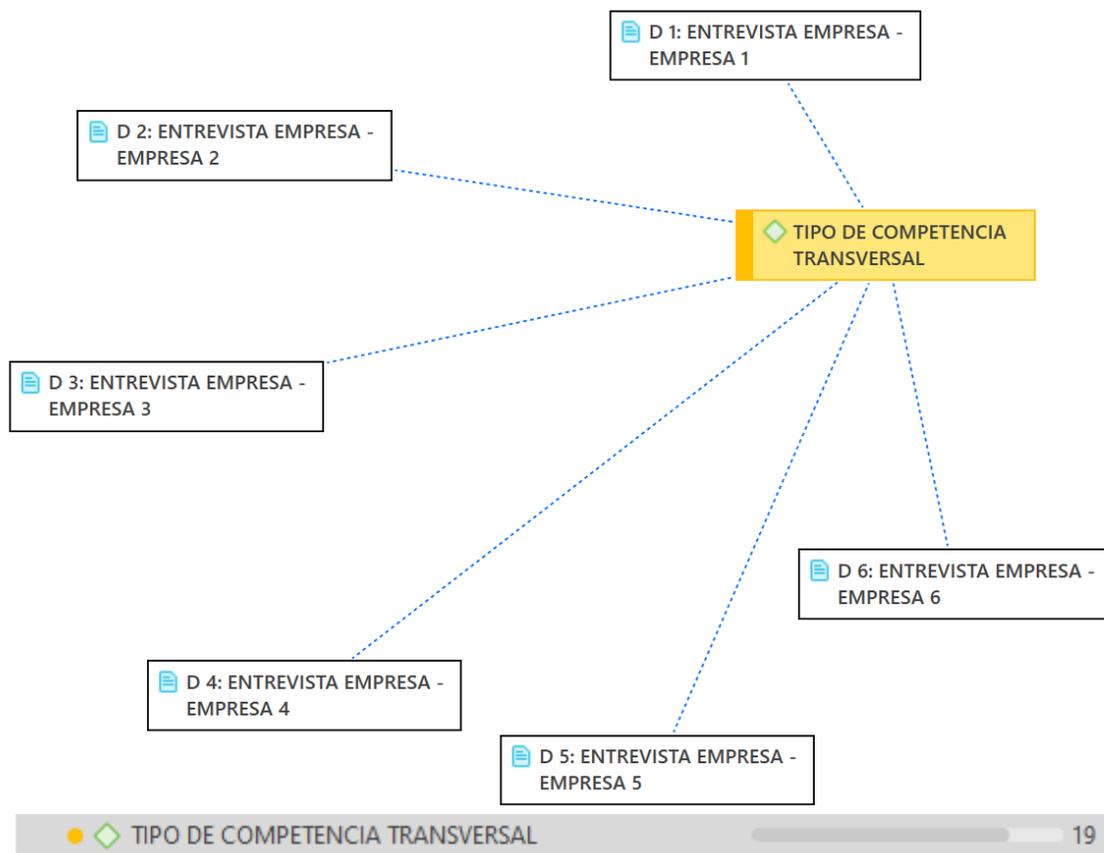


Nota. Elaboración propia, basado en la herramienta ATLAS ti

De la figura 7 logramos identificar que existe una relación directa (enraizamientos) con la aplicación de los *elementos que integran el Saber hacer* en 13 citas que mencionaron una idea relacionada con el texto “*habilidades*”, concluyendo que en 5 de las 6 empresas entrevistadas vienen aplicando este elemento en su modelo de gestión, donde la competencia del “*habilidades*” es la que predomina.

Figura 8

Resultados obtenidos de la categoría “Tipo de competencia Transversal”

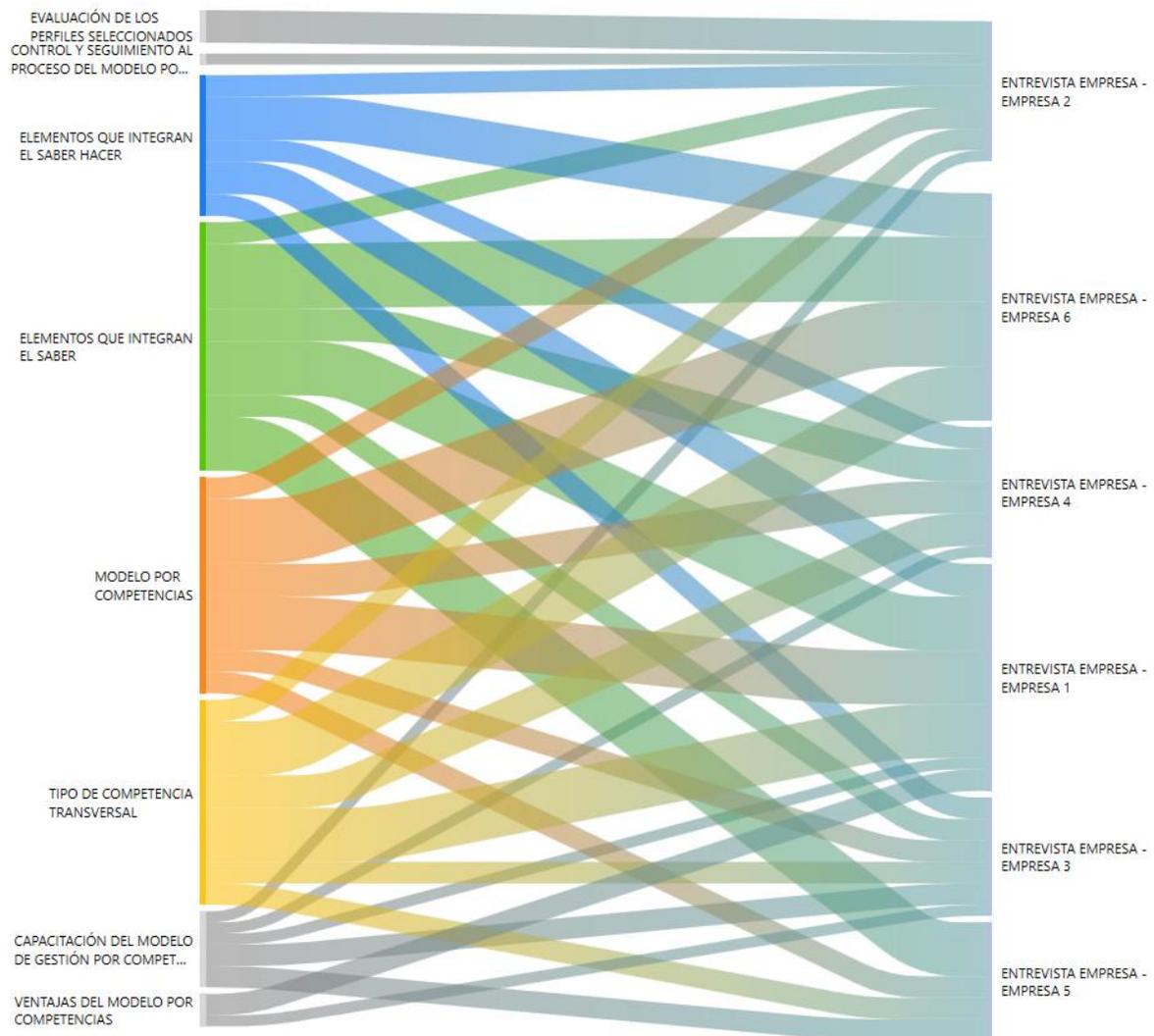


Nota. Elaboración propia, basado en la herramienta ATLAS.ti

De la figura 7 podemos identificar que existe una relación directa (enraizamientos) con el tipo de competencia transversal, obteniendo 19 citas que mencionaron una idea relacionada con las características que posee el trabajador en relación al entorno organizacional que lo rodea y como este se adapta, lo domina y aprende de ellas.

Figura 9

Resultados generales obtenidos de las categorías y enraizamientos producto de las entrevistas realizadas.



Nota. Elaboración propia, basado en la herramienta ATLAS.ti

De la figura 9, podemos identificar como se interrelacionan las categorías con las ideas o textos codificados para cada una de las empresas, de esta manera, se logró visualizar por medio de la herramienta ATLAS ti, como hallar los aspectos más sobresalientes de las entrevistas en cuanto a la cantidad de textos seleccionados que tienen una coincidencia o relevancia directa con una categoría definida.

Paso 7. Análisis interpretativo de los resultados obtenidos en las entrevistas

- Resultados relacionados con la aplicación del modelo en las empresas del sector constructor

Basados en el desarrollo de las entrevistas y la generación de los resultados tabulados y graficados se logró identificar que las empresas del sector construcción si aplican un modelo de gestión que contienen elementos de las competencias, donde se evidencia una participación de más del 90% en aquellas que se inclinan hacia las “*habilidades*” y “*conocimientos*” que posea el candidato.

- Resultados relacionados con los elementos del modelo de gestión por competencias que más se utilizan en las empresas del sector constructor

Basados en el desarrollo de las entrevistas y la generación de los resultados tabulados y graficados se logró identificar que los elementos que integran el *conocimiento* (saber), *la habilidad* (saber hacer) son los más solicitados en las empresas del sector constructor, con un 100% de coincidencia, es decir que, dentro de las respuestas obtenidas, todos los entrevistados coincidieron en la idea de solicitar en su proceso de gestión de talento humano el *conocimiento* (saber) y *la habilidad* (saber hacer), siendo elementos vitales para la selección del personal en estas organizaciones.

- Resultados relacionados con la tendencia y tipo de modelo de gestión por competencias que se utilizan en las empresas del sector constructor

Según el desarrollo de las entrevistas y la generación de los resultados tabulados y graficados se logró identificar que la búsqueda de talento humano por parte de las empresas tiende a utilizar el modelo por competencias de tipo *transversal*, esto principalmente por ser adaptable a las necesidades de las empresas.

Paso 8. Análisis de los apartados textuales

Se presenta el siguiente análisis de los apartados textuales, donde se traen los fragmentos que sirvieron como validación de las ideas par algunos de las categorías analizadas.

Tabla 3

Análisis de los apartados textuales

CATEGORÍA ANALIZADA	FRAGMENTO DE LA ENTREVISTA	CONCLUSIÓN
APLICACIÓN DEL MODELO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCTOR	<i>“nosotros aplicamos el modelo de gestión por competencias”.</i>	Es así, como este tipo de fragmento nos valida la aplicación del modelo en una de las entrevistas realizadas.
ELEMENTOS DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS	<i>“La característica que más se busca en el candidato, es que cuente con la suficiente experiencia o habilidades... se realiza una entrevista relacionada con los conocimientos y habilidades que posee la persona...”</i>	Es así, como este tipo de fragmento nos valida la utilización del modelo bajo los elementos de las habilidades y los conocimientos.



<p>VENTAJAS DEL MODELO POR COMPETENCIAS</p>	<p><i>“El modelo de gestión por competencias si ha contribuido en darle mayor organización al proceso de selección... El modelo de gestión por competencias desarrollado en la empresa, ha sido un gran aporte para el departamento de recursos humanos...”</i></p>	<p>Es así, como este tipo de fragmento nos valida la ventaja que se obtiene con la aplicación del modelo por competencias.</p>
<p>TIPO DE COMPETENCIA TRANSVERSAL</p>	<p><i>“es una herramienta que nos ha facilitado la identificación de las capacidades y habilidades de los trabajadores, en función de los objetivos y las necesidades de ...”</i></p>	<p>Es así, como este tipo de fragmento nos valida que el tipo de competencia transversal se adapta a las necesidades de las empresas entrevistadas.</p>

Nota. Elaboración propia.

Conclusiones

- Basados en los resultados obtenidos en el análisis de resultados, se identificó que las empresas del sector constructor entrevistadas presentan una aplicación de modelo aplicado al proceso de selección a partir de una corriente enfocada en un sistema de competencias, donde se destacan los aspectos de integración funcional de las habilidades y los conocimientos que posea el candidato, los cuales vienen implícitos en los elementos del *saber* y el *saber hacer*.
 - Se identificó que la tendencia de aplicación del modelo de Gestión por competencias en las organizaciones del sector construcción en Bogotá aplican el modelo de gestión por competencias de tipo transversal, esto en función de las necesidades de la empresa, buscando características que posee el trabajador en relación al entorno organizacional que lo rodea y como este se adapta y mejora a partir de los conocimientos y habilidades que adquiere.
 - Conocer cómo se desarrolla el proceso de selección por parte de los entrevistados, permitió visualizar ventajas y beneficios del proceso de selección, haciendo que estas empresas se inclinen en aplicar el modelo de gestión por competencias como factor clave para sacar el máximo rendimiento a la gestión del departamento de selección y talento humano.
 - Se logró desarrollar un estudio cualitativo utilizando las herramientas de la entrevista semiestructurada que nos permitió conocer cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección de talento humano a partir de un modelo de gestión por competencias.
-

Discusión

- Basados en los resultados obtenidos, se identificó que existe una relación entre lo mencionado por el autor Ramirez (2022) y el modelo por competencias, en que las organizaciones del sector constructor consideran el modelo por competencias como uno de los más representativos en la aplicación de las empresas.
 - Luego de conocer los conceptos e ideas en las respuestas de los entrevistados, se identificó que los autores Guzmán, H. L., Paternina, S. C., y Flórez, M. G (2020), coinciden en que las empresas del sector constructor presentan tendencias a desarrollar un modelo de selección de personal basados en las competencias de *tipo transversal*.
 - Se identificó que las empresas del sector constructor inclinan sus necesidades hacia la búsqueda de talento humano con elementos del modelo de gestión por competencias ligados principalmente a las “*habilidades y conocimientos*” que posee el candidato, esto coincide con lo expuesto por los autores Molina y Ibáñez (2021), cuando mencionan que el recurso humano se basa en los conocimientos, habilidades y en la práctica de un desarrollo laboral.
 - Se encontró que las empresas del sector constructor no aplican todos los aspectos que integran el modelo de gestión por competencias. Sin embargo, si utilizan algunos elementos y características en el proceso de selección y estas pueden llegar a variar de acuerdo al desarrollo y necesidades de la organización.
 - Se encontró que el sector constructor tiende a mantener un nivel de implementación medio, esto puede variar según las necesidades de cada proyecto organizacional, aun cuando algunas empresas insistan en desarrollarlo de manera informal.
-

Referencias

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. . *Entramado*, p 15(1), 116-137.
- Alles, M. A. (2015). *Diccionario de competencias - La Trilogía* . Buenos Aires: Granica: VOL 1.
- Arévalo Coronel, J. P., & Juanes Giraud, B. Y. (2022). La formación de competencias desde el contexto latinoamericano. *Revista Universidad y Sociedad*, p 14(1), 517-523.
- Castro, W. A. G., González, R. E. A., & Pirona, J. A. (2020). Evaluación de la productividad del talento humano basado en un modelo de competencias laborales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades*, , p 7(1), 171-189. .
- Conrado, L. N., Ruiz, M. S., Molina, R. I. R., & Bracho, R. J. R. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes. *Revista interdisciplinaria de investigación*, p 5(3), 45-58.
- Cortez Giraldo, L. M. (2021). Competencias directivas y confianza en una empresa privada de servicios. . *Industrial data*, p 24(1), 121-137.
- DANE. (2022). *Variación anual de los indicadores de coyuntura del sector de la construcción I Trimestre (2021 – 2022pr)*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib_const/Bol_ieac_Itrim22.pdf
-

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2006). *Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. [Ley 1090 de 2006].* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
- Enríquez Martínez, Á. (2018). *De las competencias al centro de evaluación.* Obtenido de https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/18580/De_las_competencias_al_centro.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fonseca Mendoza, A. L., Monterrosa López, N. J., & López Juvinao, D. D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la teoría. . *Economicas Cuc*, 41(1).
- Giraldo, I. L. (2019). *Importancia de la gestión por competencias para el desempeño del talento humano.* Obtenido de Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/35269>
- Guzmán, H. L., Paternina, S. C., & Flórez, M. G. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*, p.15(1), 83-94.
- Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I., & Romero Rodríguez, J. M. . (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar*, p 30(76), 51-62.
- Kuong Miranda, J. O., & Apaza Calisaya, J. E. . (2019). *Las competencias intratégicas y su relación con la productividad de los colaboradores en la empresa de seguridad SOS Security Arequipa 2018.* Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2282/Joseph%20Kuon>
-

g_Johnny%20Apaza_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lopezosa, C., Codina, L., & Freixa Font, P. (2022). *ATLAS. ti para entrevistas semiestructuradas: guía de uso para un análisis cualitativo eficaz*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/52848/Codina_atlas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). *La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7511954>
- Macías-Quiroz, M. M., Ruiz-Cedeño, S. D. M., & Valdivieso-Guerra, P. D. A. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. . *Ingeniería Industrial*, p 41(2).
- Ministerio de Salud . (1993). *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. [Resolución 8430]*. Obtenido de <https://www.unilibre.edu.co/pdf/2021/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Molina, R. I. R., Ruiz, M. J. S., Pacheco, D. A. C., Ibáñez, N. P., & Molina, C. C. M. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, Pp(96), 244-259.
- Muñoz, G., & Lombeida, M. D. Q. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. . *Gestión Joven*, p 22(1), 29-48.
-

- Nieto Muriel, D. M. (2021). *Evolución del concepto de competencias laborales y su aporte al proceso de selección*. Obtenido de Repositorio Institucional Lumieres. Fundación Universidad de América: <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8723>
- Nova, E. Y. T. (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, , Pp 10(2), 103-117.
- ONSC. (2020). *Sistema de competencias laborales para la Gestión Humana*. Obtenido de <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/sites/oficina-nacional-servicio-civil/files/documentos/publicaciones/Sistema%20de%20competencias%20laborales%20para%20la%20Gesti%C3%B3n%20Humana.pdf>
- Ospina Orozco, W. D. J. (2023). *Importancia sobre el desarrollo del talento humano basado en competencias*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/7da6fb88-ea9e-4a6d-9398-d177525bc365/content>
- Ramirez-Sánchez, M., Rivas-Trujillo, E., & Cardona-Londoño, C. (2019). El estudio de caso como estrategia metodológica. . *Revista Espacios*, , 40(23), 1-8.
- Ramirez-Torres, W. (2022). *Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura*. Obtenido de Management of human capital by labor skills in the business context: a literature review. *Lúmina*.: http://zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/8544/1/1800565844_0.pdf
- Rodríguez, N. E., & Hernández Diaz, I. (2019). *Situación actual de los trabajadores de la construcción frente a la subcontratación en obras civiles en Colombia de los años*
-

- (2010-2018). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6256/Rodriguez_Hernandez_2019.pdf?sequence=1
- Ruiz Moreno, W. E. (2017). *Ventajas del modelo de gestión por competencias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16698/RuizMorenoWilvErEnrique2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sarmiento Rojas . (2021). *Las dinámicas del sector de la construcción en Colombia*. Obtenido de <https://libros-uptc.metabiblioteca.com.co/index.php/editorial-uptc/catalog/view/161/197/3702>
- Suárez Herrera, G. F., Fernández Arias, D. M., y Acevedo Salcedo, L. (2019). *Propuesta para el mejoramiento del proceso de selección y contratación de personal en la empresa bureau veritas de la ciudad de barrancabermeja, santander, COLOMBIA*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/2d65aed4-bd91-452d-bdac-26834d6e211c/content>
- Trejos R. (2021). *El Impacto De La Gestión Del Talento Humano En Los Resultados De Las Organizaciones*. Obtenido de [//efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40451/TrejosRamon2021%20](https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40451/TrejosRamon2021%20)
- Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. . *Revista de la Facultad de Medicina*, pag 65(2), 329-332.
-

- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Colombia. Innovar*, p 29(74), 25-44.
- Villarreal-Puga, J., & Cid García, M. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto de la Pandemia. *Revista Científica Hallazgos*, Pag 21, 7(1), 52-60. tomado de:
<http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>.
- Zulueta, E. R. Q., & Alvarado, G. D. P. P. (2021). *Modelo De Gestión Por Competencias Basado En El Modelo Iceberg*. Obtenido de
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/91214302/Libro_Dra_Palomino_Final-libre.pdf?1663520599=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DModelo_de_gestion_por_competencias_basado.pdf&Expires=1677648997&Signature=dIJA3~lmLRsBEitd4TPxKR8br3eeHSNcUKR7
-

Apéndice 1

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Fecha: _____

Nombre completo de la persona a entrevistar: _____

Edad de la persona a entrevistar: _____ Número de identificación: _____

Yo _____ con cédula de ciudadanía C.C. _____ de _____ he sido informado por las estudiantes del posgrado de Maestría De Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Gina Paola Bustos Polanía y Gloria Elvia Garzón Cubaque, cuyo objetivo central de la entrevista es el de indagar el uso del modelo de gestión por competencias en la selección de personal en empresas del sector construcción en la ciudad de Bogotá, así como contribuir al conocimiento académico y recolección de información. Con pleno conocimiento, otorgo SI___, NO___; mi consentimiento a las estudiantes del posgrado mencionadas anteriormente para la realización de la entrevista y manifiesto que he recibido una explicación clara y completa del carácter general del propósito y las razones específicas por las que participaré de la misma.

Doy cuenta de que quizá no le sea posible al entrevistador aclararme todos los aspectos contenidos en las preguntas formuladas, sin embargo, recibiré respuesta a cualquier pregunta y/o aclaración en la medida que sea pertinente. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en la entrevista en cualquier momento sin represalias y que mis datos personales estarán protegidos por la ley estatutaria 1581 del 2012 y la ley 1266 del 2009 de habeas data. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido en su integridad, de manera libre y espontánea.

Firma del participante

Fecha

Testigo (Firma, nombre y relación con el participante)

Fecha

Testigo (Firma, nombre y relación con el participante)

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA ENTREVISTA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto: Caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá -Colombia

Investigador principal: Gina Paola Bustos Polanía y Gloria Elvia Garzón Cubaque

Medio o lugar donde se aplicará la entrevista: Por medio de canales digitales y audios mp3.

Nombre del participante: Nombre completo (El nombre se solicitará inicialmente, sin embargo, su utilización será de carácter anónimo y en la interpretación de los resultados el nombre no será revelado y será remplazado por un código)

Por favor antes de participar en la entrevista, es importante que usted conozca y comprenda la información sobre la investigación. De esta manera, puede consultar cualquier información que desee conocer.

Su consentimiento para participar en la presente investigación se dará por entendido al firmar y recibir una copia de la presente forma.

Justificación del Estudio

La investigación enfoca su estudio en servir como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano, identificando en las competencias factores claves para la selección de personal direccionándolo hacia empresas del sector construcción.

Objetivo del Estudio

Realizar la caracterización de cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias.

Beneficios del Estudio

La investigación contribuye a generar conocimiento y sirve como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano a empresas del sector construcción, basados en el modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.



Riesgos o Molestias Asociados con el Estudio

No existe ningún riesgo para el participante de la entrevista, su identidad se mantendrá con carácter anónimo y sus respuestas estarán protegidas por la ley estatutaria correspondiente al manejo de la información, en la ley 1581 del 2012 y en la ley 1266 del 2009 de habeas data.

Observaciones:

- Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar participar.
- Recibirá respuesta a cualquier pregunta, duda y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación antes, durante y después de la investigación.
- Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, solo se le pedirá que informe las razones de su decisión, la cual será respetada.
- Su participación en la investigación no tiene costo económico.
- En el transcurso del estudio podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.
- La información que usted proporcione (nombre, datos de contacto, antecedentes, etcétera), así como los resultados de su participación serán tratados con estricto apego confidencial y se encontrarán bajo resguardo de los investigadores.
- Este estudio ha sido acompañado y avalado por asesorías metodológicas dentro del programa de la maestría de talento humano.
- Si desea mayor información sobre la naturaleza de la investigación, por favor comuníquese con Gina Paola Bustos Polanía y Gloria Elvia Garzón Cubaque, responsables de la investigación.

Nota: En caso de que existiera algún tipo de dependencia, ascendencia o subordinación del participante al investigador, que le impida otorgar su consentimiento libre, éste debe ser obtenido por otro miembro del equipo de investigación. (Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud 02-02-2014).

Apéndice 2

FORMATO DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Institución: Universidad Politécnico Grancolombiano

Investigadoras: Gina Paola Bustos Polanía y Gloria Elvia Garzón Cubaque

Propósito de la investigación:

La investigación enfoca su estudio en servir como aporte en el análisis de la caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector constructor.

Objetivo del Estudio

Caracterizar como las empresas del sector construcción realizan el proceso de selección, a partir de un modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.

1. Información general del entrevistado

Sexo: _____

Edad: _____

Nivel de escolaridad: _____

Cargo del Profesional en la empresa:

Preguntas relacionadas con la categoría de tipología del modelo

- 1) ¿Qué metodología aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias?
 - 2) ¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?
 - 3) Describa como es el control y seguimiento aplicado por la empresa, al momento de realizar el proceso de selección por competencias
-
-

- 4) ¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias, contribuye en la selección y contratación del personal?

Preguntas relacionadas con la categoría orientadora (fases o etapas del proceso de selección por competencias)

- 1) Enumere y mencione cuantas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la empresa
- 2) Describa, cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa
- 3) Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle ¿Cuáles de ellas se cumplen en su totalidad?, ¿cuáles no?
- 4) Describa, cuál es el proceso desarrollado en la empresa si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias

Preguntas relacionadas con la categoría relacionada en la aplicación del modelo de gestión por competencias

- 1) Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo de gestión por competencias
 - 2) Describa como es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de aplicar el modelo de gestión por competencias
 - 3) Mencione como es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias
 - 4) Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal
-

Apéndice 3

Matriz analítica para la construcción de la entrevista semiestructurada:

DATOS PROPIOS EL DESARROLLO DE LAS PREGUNTAS					
Nombre de la categoría	Autores	Categoría reportada en la Literatura	Definición	Propósito	Posibles preguntas que se puedan plantear
ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES	Ramirez (2022), Enríquez (2018)	<i>Categoría de tipología del modelo</i>	Hacen parte del elemento que componen el diseño y tipo de modelo dentro de la organización.	Para generar un perfil adecuado a las características propias basado en la habilidad que posea el trabajador.	1) ¿Qué metodología aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias? 2) ¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección? 3) ¿Describa como es el control y seguimiento aplicado por la empresa, al momento de realizar el proceso de selección por competencias? 4) ¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias, contribuye en la selección y contratación del personal?
		<i>Categoría orientadora</i>	Se compone de los aspectos que refiere a la implementación por fases o etapas del proceso de selección por competencias.	Permite generar un perfil adecuado a las características propias basado en la las actitudes en términos de convivencia y valores del trabajador.	1) ¿Enumere y mencione cuantas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la empresa? 2) ¿Describa, ¿cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa?

					<p>3) ¿Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle cuales de ellas se cumplen en su totalidad y cuáles no?</p> <p>4) Describa, ¿Cuál es el proceso desarrollado en la empresa si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias?</p>
		<p><i>Categoría relacionada con la aplicación del modelo</i></p>	<p>Son los elementos que hacen parte de modelo de la gestión por competencias dentro de los procesos de la organización.</p>	<p>Permite generar un perfil adecuado a las características propias basado en la las actitudes en términos de convivencia y valores del trabajador.</p>	<p>1) ¿Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo de gestión por competencias?</p> <p>2) ¿Describa como es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de aplicar el modelo de gestión por competencias?</p> <p>3) ¿Mencione como es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias?</p> <p>4) ¿Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal?</p>

Apéndice 4

 <p>POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad Escuela de Estudio de Psicología, Talento Humano y Sociedad Maestría en Gerencia del Talento Humano</p> <p>EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS</p> <p><i>Evaluación por expertos para una entrevista</i></p>
---	---

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento guía de entrevista semiestructurada. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; en la generación de conocimiento alineado con el área de la Psicología, Educación y Cultura (PEC), realizando un acercamiento investigativo en la gestión y desarrollo del talento humano por competencias. Agradecemos su valiosa colaboración

1. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

Nombre del experto:	Lianny Cristhina Bohórquez Tuay			
Grado profesional:	Maestría (X)		Doctorado ()	
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa ()	Social ()	Organizacional (X)
Área de experiencia profesional:	Gestión Humana			
Institución donde labora:	Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano			
Tiempo de experiencia profesional:	2 a 4 años ()		Más de 5 años ()	
Experiencia en investigación:	Grupo de investigación calidad de vida, salud y seguridad laboral			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Autores:	Gina Paola Bustos Polania	Gloria Elvia Garzón Cubaque
Línea de profundización:	Psicología, Educación y Cultura	
Sublínea de profundización:	Psicología, Educación y Cultura	
Instrumento de evaluación:	Guía de entrevista	
Técnica de recolección:	Entrevista semiestructurada	
Población:	Personal con experiencia mínima de un año en el área de recursos humanos, ligado a la contratación de personal del sector constructor	

4. SOPORTE TEÓRICO

Categorías	Definición
Selección	El sector constructor contribuye de manera importante en el desarrollo de la economía del país, siendo uno de los sectores que más genera empleo, requiriendo un elevado número de recurso humano para las obras o proyectos en las empresas constructoras. De esta manera, se presentan un alto grado de contratación por parte de empresas constructoras, que deben mantener la capacidad de fuerza labor necesaria, para el desarrollo de sus proyectos. (Sarmiento, 2021)
Competencias	<p>Un trabajador puede acceder a un puesto de obra, sin tener ninguna experiencia certificada, así mismo, la gestión de contratación se puede realizar sin ningún tipo de filtro laboral, lo que deja en evidencia el bajo nivel aplicativo que se le da a del modelo gestionado por competencias. (Rodríguez y Hernández, 2019)</p> <p>En el estudio de “las afectaciones del sector de la construcción”, confirma que, dentro de las principales problemáticas identificadas en el proceso de contratación de personal para el sector constructor, se debe al mal manejo del modelo de gestión que desarrollan las empresas. (Nova, 2018)</p>

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO:

A continuación, a usted le presento el instrumento guía de entrevista semiestructurada. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el Criterio	La pregunta no es clara.
	2. Bajo Nivel	La pregunta requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos de la pregunta.
	4. Alto nivel	La pregunta es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA La pregunta tiene relación lógica con la dimensión o indicador	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	La pregunta no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	La pregunta tiene una relación tangencial /lejana con las categorías.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	La pregunta tiene una relación moderada con las categorías que se está midiendo.

que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	La pregunta se encuentra relacionada con las categorías que está midiendo.
RELEVANCIA La pregunta es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	La pregunta puede ser eliminada sin que se vea afectada la medición de las categorías.
	2. Bajo Nivel	La pregunta tiene alguna relevancia, pero otra pregunta puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	La pregunta es relativamente importante.
	4. Alto nivel	La pregunta es muy relevante y debe ser incluida

Leer con detenimiento las preguntas y calificar de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



6. PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO:

Nº	Categoría	Preguntas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntaje	Observaciones/Recomendaciones
1	Tipología del Modelo	¿Qué metodología aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias?	4	4	4	12	
2		¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?	4	4	4	12	
3		¿Describa como es el control y seguimiento aplicado por la empresa, al momento de realizar el proceso de selección por competencias?	3	4	4	11	No lleva signos de interrogación toda vez que la redacción no es de una pregunta sino de una descripción.
4		¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias, contribuye en la selección y contratación del personal?	3	4	4	11	Por la redacción del ítem el signo de interrogación inicia a partir de ¿consideraque el modelo de gestión por competencias contribuye en la selección y contratación del personal? Borrar la coma (,) en competencias.
5	Fases o Etapas del proceso de Selección por Competencias	¿Enumere y mencione cuantas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la Empresa?	3	4	4	11	Se puede integrar con el ítem siguiente Ej. Enumere y describa ¿cuáles y cuantas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la empresa?
6	Competencias	¿Describa, cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por	4	4	2	10	Esta implícita en el ítem anterior

		competencias aplicado en la empresa?					
7		¿Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle cuales de ellas se cumplen en su totalidad, cuáles no?	3	4	4	11	Teniendo en cuenta la redacción el signo de interrogación iría a partir de ¿cuáles de ellas se cumplen en su totalidad y cuáles no?
8		¿Describa, cuál es el proceso desarrollado en la empresa si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias?	3	4	4	11	Revisar pertinencia y/o ubicación de los signos de interrogación
9		¿Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo de gestión por competencias?	3	3	3	9	Revisar pertinencia y/o ubicación de los signos de interrogación Esta categoría está evaluando como implementan el modelo de gestión por competencias posterior a la vinculación o como es el proceso de selección por competencias
10	Aplicación del Modelo de Gestión por Competencias	¿Describa como es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de aplicar el modelo de gestión por competencias?	3	3	3	9	Revisar pertinencia y/o ubicación de los signos de interrogación Esta categoría está evaluando como implementan el modelo de gestión por competencias posterior a la vinculación o como es el proceso de selección por competencias
		¿Mencione como es el proceso de fortalecimiento y capacitación					Revisar pertinencia y/o ubicación de los signos de interrogación Esta categoría está evaluando como implementar

11	referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias?	3	3	3	9	el modelo de gestión por competencias posterior a la vinculación o como es el proceso de selección por competencias
12	¿Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal?	3	3	3	9	Revisar pertinencia y/o ubicación de los signos de interrogación Esta categoría está evaluando como implementan el modelo de gestión por competencias posterior a la vinculación o como es el proceso de selección por competencias
PUNTAJE TOTAL					125	

Nota: Tener en cuenta que la pregunta es válida cuando se tiene un puntaje mínimo de 8 puntos, y el instrumento es válido cuando el puntaje total es mínimo 80 puntos, sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable.



7. VALORACIÓN GENERAL DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los entrevistados puedan contestarlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas de la entrevista es adecuado.	X	
Las preguntas cumplen con la coherencia, relevancia y claridad.	X	

	Evaluación general de la entrevista			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido de la entrevista semiestructurada		X		

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir X No aplicable

Lugar y Fecha de la validación: Bogotá día 11 del mes agosto del 2.023

Firma:   Firmado digitalmente por
Lianny C. Bohórquez T.
Fecha: 2023.08.13 21:39:29
-05'00'

Nombres y apellidos: Lianny Cristhina Bohórquez Tuay

Documento de identidad: 33.480.060 de Yopal

Correo electrónico: lcbohorquez@poligran.deu.co - lianny.bohorquez@gmail.com

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este instrumento



 <p>POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad Escuela de Estudio de Psicología, Talento Humano y Sociedad Maestría en Gerencia del Talento Humano</p> <p>EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS</p> <p><i>Evaluación por expertos para una entrevista semiestructurada</i></p>
---	--

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento guía de entrevista semiestructurada. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; en la generación de conocimiento alineado con el área de la Psicología, Educación y Cultura (PEC), realizando un acercamiento investigativo en la gestión y desarrollo del talento humano por competencias. Agradecemos su valiosa colaboración

1. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

Nombre del experto:	ZULLY HELENA PONCE PALACIO			
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctorado ()		
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa ()	Social ()	Organizacional (X)
Área de experiencia profesional:	PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Institución donde labora:	I.U. POLITECNICO GRANCOLOMBIANO			
Tiempo de experiencia profesional:	2 a 4 años ()		Más de 5 años (X)	
Experiencia en investigación:	MAYOR A 4 AÑOS			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Autores:	Gina Paola Bustos Polania	Gloria Elvia Garzón Cubaque
Línea de profundización:	Psicología, Educación y Cultura	
Sublínea de profundización:	Psicología, Educación y Cultura	
Instrumento de evaluación:	Guía de entrevista	
Técnica de recolección:	Entrevista semiestructurada	
Población:	Personal con experiencia mínima de un año en el área de recursos humanos, ligado a la contratación de personal del sector constructor	

4. SOPORTE TEÓRICO

Categorías	Definición
Selección	El sector constructor contribuye de manera importante en el desarrollo de la economía del país, siendo uno de los sectores que más genera empleo, requiriendo un elevado número de recurso humano para las obras o proyectos en las empresas constructoras. De esta manera, se presentan un alto grado de contratación por parte de empresas constructoras, que deben mantener la capacidad de fuerza labor necesaria, para el desarrollo de sus proyectos. (Sarmiento, 2021)
Competencias	<p>Un trabajador puede acceder a un puesto de obra, sin tener ninguna experiencia certificada, así mismo, la gestión de contratación se puede realizar sin ningún tipo de filtro laboral, lo que deja en evidencia el bajo nivel aplicativo que se le da a del modelo gestionado por competencias. (Rodríguez y Hernández, 2019)</p> <p>En el estudio de “las afectaciones del sector de la construcción”, confirma que, dentro de las principales problemáticas identificadas en el proceso de contratación de personal para el sector constructor, se debe al mal manejo del modelo de gestión que desarrollan las empresas. (Nova, 2018)</p>

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO:

A continuación, a usted le presento el instrumento guía de entrevista semiestructurada. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el Criterio	La pregunta no es clara.
	2. Bajo Nivel	La pregunta requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos de la pregunta.
	4. Alto nivel	La pregunta es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA La pregunta tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	La pregunta no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	La pregunta tiene una relación tangencial /lejana con las categorías.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	La pregunta tiene una relación moderada con las categorías que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	La pregunta se encuentra relacionada con las categorías que está midiendo.
RELEVANCIA La pregunta es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	La pregunta puede ser eliminada sin que se vea afectada la medición de las categorías.
	2. Bajo Nivel	La pregunta tiene alguna relevancia, pero otra pregunta puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	La pregunta es relativamente importante.
	4. Alto nivel	La pregunta es muy relevante y debe ser incluida

Leer con detenimiento las preguntas y calificar de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



6. PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO:

Nº	Categoría	Preguntas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntaje	Observaciones/Recomendaciones
1	Tipología del Modelo	¿Qué metodología aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias?	3	4	4	11	La palabra metodología es muy amplia y puede ser muy confusa. Sugiero cambiarla a procedimiento.
2		¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?	3	4	4	11	Esta pregunta se puede convertir en pregunta cerrada, donde el entrevistado brinde una respuesta muy corta y puntual. Se sugiere: Describa las características o aspectos que contiene...
3		¿Describa como es el control y seguimiento aplicado por la empresa, al momento de realizar el proceso de selección por competencias?	4	4	4	12	Retirar los signos de interrogación.
4		¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias, contribuye en la selección y contratación del personal?	3	4	4	11	La pregunta se puede convertir en cerrada (si o no), se recomienda: incluirle ¿Por qué?

5		¿Enumere y mencione cuantas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la empresa?	4	4	4	12	Retirar los signos de interrogación.
6		¿Describa, cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa?	4	4	4	12	Retirar la coma después de la palabra “describa”. Retirar los signos de interrogación.
7	Fases o Etapas del proceso de Selección por Competencias	¿Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle cuales de ellas se cumplen en su totalidad, cuáles no?	4	4	4	12	Retirar los signos de interrogación. Incluir la palabra “y” después de la palabra totalidad
8		¿Describa, cuál es el proceso desarrollado en la empresa si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias?	3	4	4	11	No es clara la pregunta. Les recomiendo lo siguiente: Describa cuales son las acciones que toma la empresa si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias. Retirar los signos de interrogación.
9	Aplicación del Modelo de Gestión por Competencias	¿Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo de gestión por competencias?	4	4	4	12	Retirar los signos de interrogación.
10		¿Describa como es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de	4	4	4	12	Retirar los signos de interrogación.



	aplicar el modelo de gestión por competencias?					
11	¿Mencione como es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias?	4	4	4	12	Retirar los signos de interrogación.
12	¿Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal?	4	4	4	12	Retirar los signos de interrogación.
PUNTAJE TOTAL					140	

Nota: Tener en cuenta que la pregunta es válida cuando se tiene un puntaje mínimo de 8 puntos, y el instrumento es válido cuando el puntaje total es mínimo 80 puntos, sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable.



7. VALORACIÓN GENERAL DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los entrevistados puedan contestarlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas de la entrevista es adecuado.	X	
Las preguntas cumplen con la coherencia, relevancia y claridad.	X	

	Evaluación general de la entrevista			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido de la entrevista semiestructurada		X		

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable ___ Aplicable después de corregir X No aplicable ___

Lugar y Fecha de la validación: Bogotá, día 10 del mes agosto del 2023.

Firma: Zully Helena Ponce

Nombres y apellidos: Zully Helena Ponce

Palacio Documento de identidad: 36.697.842

Correo electrónico: zponce@poligran.edu.co

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este instrumento.



Apéndice 5

	<p>Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad Escuela de Estudio de Psicología, Talento Humano y Sociedad Maestría en Gerencia del Talento Humano</p> <p>GUIA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA</p> <p>PRUEBA PILOTO</p> <p><i>Entrevista para colaboradores seleccionados para una entrevista semiestructurada</i></p>
---	---

La siguiente guía de entrevista hace parte de un ejercicio investigativo de la Maestría en gerencia del talento humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, para el proyecto de investigación, titulado “Caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá -Colombia”, donde se busca identificar la caracterización del proceso de selección en el sector construcción, a partir del modelo gestionado por competencias, el cual, apoya el concepto de fortalecimiento de la gestión laboral y en particular del modelo por competencias, como un mecanismo influyente en el mejoramiento progresivo de la calidad del recurso humano en las empresas del sector constructor.

Se realizará una entrevista semiestructurada que contiene 12 preguntas abiertas en las cuales usted dará su opinión al respecto, en donde se miden las categorías de la tipología del modelo de gestión por competencias, orientadora (fases o etapas del proceso de selección por competencias) y aplicación del modelo de gestión por competencias, cuenta con un tiempo de 45 minutos para responder.

*La información suministrada será solamente con propósitos académicos y manejada con estricta confidencialidad.

Lugar: Bogotá

Fecha: 14 agosto de 2023

Hora: 10:15 am

DATOS DEL ENTREVISTADO	Edad: 35 años
	Sexo: Femenino
	Nivel de Educación: Profesional-Postgrado
	Antigüedad en la empresa: 05 años
	Correo electrónico: <u>dianagc23@outlook.com</u>

Caracterización Del Proceso De Selección A Partir Del Modelo De Gestión Por Competencias	
N°	Tipología Del Modelo De Gestión Por Competencias
1.	<p>¿Qué procedimiento aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias?</p> <p>R: Se inicia realizando una convocatoria masiva para selección de precandidatos, donde se lleva a cabo el reclutamiento a través de recomendaciones, publicación de la oferta laboral a través de portales o buscadores de empleo, anuncios de prensa y en instituciones educativas, donde se publica la oferta laboral con el perfil de la vacante a cubrir con sus condiciones y requisitos exigidos. Posterior a ello, se hace una selección de los posibles candidatos y se realiza una primera entrevista donde se evalúa conocimiento, habilidades y competencias requeridas para la vacante a ocupar; luego los candidatos que vayan superando esta primera fase, pasan a una entrevista con el jefe del departamento donde se requiere la vacante, quienes ayudaran a identificar el o los candidatos que se acerquen al cumplimiento de la vacante a cubrir.</p> <p>Seguidamente, el departamento de recursos humanos establece nuevamente contacto con las personas preseleccionadas y procede a solicitar la documentación respectiva y envía a los candidatos para que se tomen los exámenes médicos.</p> <p>Una vez recibido los resultados de estos y luego de haber pasado los filtros de revisión de documentación, se le informa al candidato que ha sido seleccionado para ingresar a laborar a la compañía, explicándole todas las condiciones laborales y pasa a ser citado para la firma del contrato y asistencia a su inducción laboral.</p>
2.	<p>¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?</p> <p>R: El modelo de gestión por competencias desarrollado en la compañía se centra en evaluar las habilidades, conocimientos y competencias específicas que el candidato necesita para desempeñar una función determinada en la organización.</p> <p>En este proceso, se busca identificar y comprobar los conocimientos y aptitudes que tienen los posibles candidatos para la ejecución de su rol, dependiendo del área y la labor que realizaría.</p>
3.	<p>Describa como es el control y seguimiento aplicado por la empresa, al momento de realizar el proceso de selección por competencias.</p> <p>R: Posterior a la inducción realizada en la compañía, el área de recursos humanos y los coordinadores de cada área de trabajo, en conjunto se encargan de observar y acompañar al nuevo empleado, ayudándolo a que se integre y se apropie de su rol dentro de la organización y del mismo modo, asistiéndolo y orientándolo para que haya comprendido la información brindada y puedan resolver las dudas que le surjan.</p>
4.	<p>¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias, contribuye en la selección y contratación del personal?</p> <p>R: Considero que sí, es de gran ayuda al momento de seleccionar al personal idóneo a ocupar una vacante determinada, puesto que un factor determinante en los procesos de selección son las competencias que poseen las personas aspirantes a los cargos, teniendo en cuenta que no es solo suficiente que tengan los conocimientos teóricos y/o técnicos; si no que es</p>

	importante y valioso que el candidato se enfoque al cumplimiento de metas, que sean candidatos proactivos, integrales, con múltiples conocimientos, habilidad y competencias específicas.
	Orientadora (Fases O Etapas Del Proceso De Selección Por Competencias)
5.	Enumere y mencione cuantas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la empresa.
R:	El proceso de selección por competencias desarrollado por la compañía se realiza en 5 fases: donde la primera fase es el establecimiento de las competencias requeridas para la vacante a ocupar; luego diseñar y redactar la descripción del cargo o puesto a ocupar, paso seguido realización de la convocatoria masiva para selección de pre candidatos; posterior a ello, realización de pruebas psicotécnicas y entrevista de selección por competencias y finalmente evaluación de los resultados para la escogencia del candidato a ocupar la vacante, para su contratación y vinculación a la compañía.
6.	Describa cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa.
R:	<p>Una primera fase es el establecimiento de las competencias requeridas para la vacante a ocupar donde se define claramente cuáles son las competencias, habilidades y actitudes del candidato que se necesita para el rol a ocupar en la compañía.</p> <p>Una segunda fase consiste en diseñar y redactar la descripción del cargo o puesto a ocupar, donde se debe crear la descripción del puesto de trabajo basada en la selección por competencias con apoyo del personal de recursos humanos y el área donde se ejecutaría y ocuparía la vacante de empleo.</p> <p>Una tercera fase es la realización de la convocatoria masiva para selección de precandidatos, donde se lleva a cabo el reclutamiento a través de recomendaciones, publicación de la oferta laboral a través de portales o buscadores de empleo, anuncios de prensa y en instituciones educativas.</p> <p>Una cuarta fase es la realización de pruebas psicotécnicas y entrevista de selección por competencias y finalmente evaluación de los resultados para la escogencia del candidato a ocupar la vacante y seguir con el proceso de contratación y vinculación a la compañía.</p>
7.	Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle ¿Cuáles de ellas se cumplen en su totalidad y cuáles no?
R:	En el proceso de selección del personal, las fases se desarrollan en su totalidad, porque nos vaa permitir identificar quienes cumplirían con el perfil de la vacante a ocupar; al terminar todas estas, ya con el personal seleccionado se procede a dar paso al proceso de contratación y vinculación laboral.
8.	Describa, cuál es el proceso desarrollado en la empresa si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias.
R:	Si no se llegará a dar cumplimiento a las fases o etapas del proceso de selección, la compañía da por finalizado el proceso con el candidato y continua solo con los que cumplan con los requisitos que se requieren dentro de la vacante a ocupar.
	Aplicación Del Modelo De Gestión Por Competencias
9.	Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo de gestión por competencias.

R:	Considero que el modelo de gestión por competencias trae muchas ventajas para una organización puesto que le permite poder identificar las habilidades que necesita cada empleado para desarrollar su trabajo con eficiencia y eficacia; al igual que así, también le puede ofrecer un mayor conocimiento acerca de las competencias de cada puesto de trabajo, contribuyendo de manera integral a la organización.
10.	Describa como es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de aplicar el modelo de gestión por competencias.
R:	El proceso de evaluación que se realiza es a través del análisis del desempeño de los colaboradores, al identificar que estos logren los objetivos esperados de manera efectiva y eficaz para la compañía, esto indica que la selección por competencias ha sido efectiva en la identificación de los mejores candidatos.
11.	Mencione como es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias.
R:	Al ingresar el candidato a la compañía, asiste a un proceso de inducción donde se le refuerza y explica todo lo relacionado a su contrato laboral, beneficios en la organización, condiciones y reglamento laboral y lo relacionado con la misión y visión de la compañía. Asimismo, la persona recibirá por parte del área donde ejecutará su labor una capacitación e inducción teórica y acompañamiento frente a lo relacionado al rol a desarrollar.
12.	Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal.
R:	Dentro de los factores que la empresa considera importantes dentro del modelo de gestión de competencias está el diseño y evaluación de los puestos de trabajo, selección y contratación de personal, procesos de formación y desarrollo, evaluación del desempeño y remuneración; todos estos contribuyendo a éxito de los colaboradores y la compañía.

VALORACION GENERAL

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan y hacer las respectivas observaciones, si las hay.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los entrevistados puedan contestarlo adecuadamente.	X		Ninguna
Las preguntas cumplen con la coherencia, relevancia y claridad.	X		Ninguna
¿Los datos del entrevistado son suficientes?	X		Ninguna
¿Hubo preguntas difíciles de responder?		X	Ninguna
¿Hubo preguntas ambiguas y confusas?		X	Ninguna
¿El tiempo empleado para responder las preguntas de la entrevista es el adecuado?	X		Ninguna

	Evaluación general de la entrevista			
	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
Validez de contenido de la entrevista semiestructurada			X	

Muchas gracias por su valiosa contribución para la prueba piloto de este instrumento.



 <p>POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad Escuela de Estudio de Psicología, Talento Humano y Sociedad Maestría en Gerencia del Talento Humano</p> <p>GUIA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA</p> <p>PRUEBA PILOTO</p> <p><i>Entrevista para colaboradores seleccionados para una entrevista semiestructurada</i></p>
---	---

La siguiente guía de entrevista hace parte de un ejercicio investigativo de la Maestría en gerencia del talento humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, para el proyecto de investigación, titulado “Caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá - Colombia”, donde se busca identificar la caracterización del proceso de selección en el sector construcción, a partir del modelo gestionado por competencias, el cual, apoya el concepto de fortalecimiento de la gestión laboral y en particular del modelo por competencias, como un mecanismo influyente en el mejoramiento progresivo de la calidad del recurso humano en las empresas del sector constructor.

Se realizará una entrevista semiestructurada que contiene 12 preguntas abiertas en las cuales usted dará su opinión al respecto, en donde se miden las categorías de la tipología del modelo de gestión por competencias, orientadora (fases o etapas del proceso de selección por competencias) y aplicación del modelo de gestión por competencias, cuenta con un tiempo de 45 minutos para responder.

*La información suministrada será solamente con propósitos académicos y manejada con estricta confidencialidad.

Lugar: Bogotá Fecha: agosto 14 de 2023 Hora: 8:00 am.

<p>DATOS DEL ENTREVISTADO</p>	<p>Edad: 32 años</p>
	<p>Sexo: Femenino</p>
	<p>Nivel de Educación: Profesional</p>
	<p>Antigüedad en la empresa: 7 años</p>
	<p>Correo electrónico: jefepersonal@televigilancia.com.co</p>

Caracterización Del Proceso De Selección A Partir Del Modelo De Gestión Por Competencias	
N°	
	Tipología Del Modelo De Gestión Por Competencias
1.	¿Qué procedimiento aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias?
R:	La empresa tiene establecido un correo electrónico donde las personas envían sus hojas de vida con todos los soportes, cuando se necesita personal se busca en este correo y se llama el personal a entrevista con el jefe de personal y el coordinador operativo, luego el candidato es enviado a realizar los exámenes de laboratorio y finalmente se llama para firmar contrato y que pueda iniciar labores.
2.	¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?
R:	El modelo de gestión de la empresa busca determinar si el candidato tiene las habilidades, conocimiento y aptitudes necesarios para poder desempeñar su cargo.
3.	Describa como es el control y seguimiento aplicado por la empresa, al momento de realizar el proceso de selección por competencias.
R:	La empresa no realiza seguimiento.
4.	¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias, contribuye en la selección y contratación del personal?
R:	Si, ya que ha contribuido a facilitar el proceso y contratar al personal idóneo.
	Orientadora (Fases O Etapas Del Proceso De Selección Por Competencias)
5.	Enumere y mencione cuantas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la empresa.
R:	Las fases son: diagnóstico, evaluación, exámenes médicos y firma de contrato.
6.	Describa cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa.
R:	Se identifican las competencias requeridas; se analizan los perfiles, se ejecutan las entrevistas, se analizan los resultados, su contrato se formaliza por un periodo de cuatro meses, con la posibilidad de ser renovado dependiendo de su rendimiento y las necesidades del cliente.
7.	Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle ¿Cuáles de ellas se cumplen en su totalidad y cuáles no?
R:	Todas se cumplen.
8.	Describa, cuál es el proceso desarrollado en la empresa si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias.
R:	Si no se cumple alguna fase el proceso se detiene y se realiza una nueva convocatoria e iniciar nuevamente el proceso.

Aplicación Del Modelo De Gestión Por Competencias	
9.	Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo de gestión por competencias.
R:	Dentro de las ventajas que se pueden identificar es que permite tener un mayor conocimiento de las competencias requeridas para cada puesto de trabajo e identificar las habilidades que necesita cada trabajador para desarrollar su trabajo de manera integral.
10.	Describa como es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de aplicar el modelo de gestión por competencias.
R:	Luego de ser contratado el personal la compañía a través de sus coordinadores realiza un seguimiento teniendo en cuenta el desempeño frente a la labor ejercida y la valoración que hacen los clientes del personal que presta el servicio.
11.	Mencione como es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias.
R:	Una vez ingresa el personal contratado a la compañía, se realiza durante una semana un proceso de capacitación e inducción sobre las políticas y fortalecimiento de conocimientos que debe tener el colaborador frente a las tareas que ejecutara en la empresa para así fortalecer las competencias y habilidades que se requieren.
12.	Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal.
R:	La empresa considera que es importante que dentro del proceso de selección de personal no debe faltar el diseño y la evaluación de los puestos de trabajo de acuerdo a las necesidades de los clientes externos, así mismo realizar un buen proceso de selección basado en competencias para posteriormente realizar contratación de personal; procesos de formación y remuneración que al fin y al cabo va a contribuir a que los colaboradores realicen de manera exitosa su trabajo y la compañía se mantenga vigente en el mercado laboral.

VALORACION GENERAL

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan y hacer las respectivas observaciones, si las hay.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los entrevistados puedan contestarlo adecuadamente.	x		
Las preguntas cumplen con la coherencia, relevancia y claridad.	x		

¿Los datos del entrevistado son suficientes?	x		
¿Hubo preguntas difíciles de responder?		x	
¿Hubo preguntas ambiguas y confusas?		x	
¿El tiempo empleado para responder las preguntas de la entrevista es el adecuado?	x		

					Evaluación general de la entrevista			
					Deficiente	Regular	Buena	Excelente
Validez de contenido de la entrevista semiestructurada							x	

Muchas gracias por su valiosa contribución para la prueba piloto de este instrumento.



Apéndice 6

Documentos con la transcripción de las entrevistas realizadas a cada una de las empresas utilizando la herramienta virtual “Transkriptor”:

EMPRESA 1

Buenos días de antemano mil gracias por su asistencia. Mi nombre es Gloria Elva Garzón, y el de mi compañera Gina Paola Bustos Polanía, la siguiente entrevista hace parte de un ejercicio investigativo de la maestría en gerencia del talento humano de la institución universitaria Politécnico gran colombiano, para el proyecto de investigación titulado caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá, Colombia. El propósito de la misma enfoca su estudio en servir como aporte en el análisis de la caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias.

¿Qué procedimiento aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias?

Hola Buenos días, bueno, me encanta poderles colaborar, eh pues aquí en la empresa muy presta, pues nuestro equipo de recurso, yo como persona, pues encargada en lo que pueda colaborar pues voy a darle respuesta pues a las preguntas que nos solicitan.

¿Para empezar, pues me pregunta, pero el procedimiento, pues qué aplicamos aquí?

Sí se realiza, obviamente una entrevista semiestructurada, pero lo inicial, es nosotros tener claro y definir, pues el perfil que nosotros vamos a reclutar, por lo general, el procedimiento inicia, pues con un análisis de necesidades para ese puesto de trabajo, por lo general también, es el ingeniero de obra el que nos da inicialmente como esa pauta y es así que el candidato, pues para la entrevista eh se hace pasar primero por él. También lo puede ver el ingeniero fuera del ingeniero, el maestro de obra. Y, pues en dicha entrevista se pues se van a evaluar las habilidades y los conocimientos que tenga la persona que está aplicando para el cargo. Entonces se hace una prueba y se aplica, pues de forma técnica. Y también hacen un poquito de observación. Eh, pues porque hay que saber si realmente, pues

sabe de lo que se necesita en el cargo. ¿Qué también se hace en este tema? Pues como yo creo que la mayoría de las empresas lo hacen. Se envía a esa persona seleccionada o al grupo de personas seleccionadas, porque no, no siempre solo una. Y se les hace, pues aplicar un examen médico, que eso es como un rutinario, dicho examen, pues si cumple con los requerimientos, pues aquí se finaliza el proceso de contratación. Diría yo y pues eh, ya viene el tema de analizar la documentación. El tema del contrato se realiza, pues 111 integración ya de la persona para que conozca, pues cuáles son las condiciones donde va a desarrollar, pues la labor y se conoce con el resto del equipo.

¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?

A ver pues para el modelo de gestión, yo diría que básicamente son las características que ya están implícitas. Ya esos están, pues desarrolladas en las empresas, entonces yo diría que son las habilidades y los conocimientos que poseen los candidatos y pues Así mismo se tiene presente esa experiencia y su capacidad de aprendizaje, pues para el desarrollo de esas actividades, de los proyectos y las obras que nosotros esperamos, pues a salgan con éxito.

Describe cómo es el control y seguimiento aplicado por la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias.

Bueno, pues el único control y seguimiento que, pues aquí realizamos, en cuanto a lo que es el proceso de selección, eh, por sus competencias como tal el candidato, pues yo diría que son esos filtros eh que hace el ingeniero y el maestro de obra, entonces digamos que es como el aspecto de control más importante.

¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias contribuye en la selección y contratación del personal, por qué?

Claro que sí, yo considero que contribuye de manera importantísimo, que ese proceso de selección, pues sea eh Intel. Pero, que lo que es el perfil del candidato sea alineado, esas necesidades que tiene la obra y que se facilite ese reclutamiento del talento adecuado, pues para los puestos de trabajo, porque tener una persona que no sepa es. También invertir un tiempo en que se le capacite para para la labor.

En numere a continuación y mencione cuántas fases o etapas componen el modelo de gestión por competencias desarrollado en la empresa.



Bueno, voy a tratar como de enlistar o ir mencionando. Esas fases o etapas, digámoslo así en el que en lo que es el proceso de selección y reclutamiento de personal. Pues por competencias, digamos que se pueden decir que son 6 etapas. Se podría decir que la primera, pues sería identificar el perfil que se va a contratar. Y luego se podría decir que. Tendríamos que mirar cómo se integran esas responsabilidades, pues es exactas no de lo que son, la lo que son las expectativas que nosotros tenemos, pues del puesto de trabajo y de ese perfil también podríamos decir que. Sería la entrevista como tal directa con el postulante podría ser también la observación. El análisis de lo que, pues resulta en las entrevistas su documentación, los exámenes que los mencionábamos y ya la firma del contrato, pues, así como para darte, así como como un listadito, pues de lo que sería la integración de la contratación del empleado, pues para la hora de desarrollar.

Describe cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa.

Bueno, pues. son como unos similares no entonces qué te puedo decir. La etapa uno identifica las necesidades de la empresa. Es el más importante que se debe tener, así como definido en cuanto a esas habilidades a reclutar. La etapa dos sería, pues conocer las características del puesto de la vacante, entonces yo me fuera a perfilar para un cargo como los que nosotros buscamos sería, diría así, Eh, sería esas características de responsabilidades que se tienen para puesto de trabajo. La etapa 3, pues sería que una entrevista directa, pues del postulante para evaluar sus habilidades y conocimientos, la cuarta, podría hacer selección aplicada técnica en la evaluación y la observación directa que pues es como las que yo tengo más así como como una afinidad sí porque para mí valen mucho los conocimientos de la persona una etapa cuatro podría ser pues la prueba de selección de la también que ya te hablaba eh, pues porque aquí aplica la técnica en evaluación de la observación directa y pues de positiva y también negativa y pues aquí prosiguen también los exámenes de ingreso, otra etapa, pues podría seguir que sería que el tiempo de prueba o el periodo para la contratación real, otra etapa en la 6, podría ser este periodo de prueba que se le da en la contratación a la persona, pues para que realmente el jefe ahora, pues quién está ahí a cargo sepa si en este tiempo está determinada la persona

para hacer y desempeñar lo que se le está para lo que se le está contratando si cuenta con los conocimientos ya realmente.

Dentro de las fases de la gestión por competencia desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle. ¿Cuáles de ellas se cumplen en su totalidad y cuáles no?

Eh, yo diría que se cumplen cuatro de éstas y las etapas, digamos que la etapa 5 y 6 de las que yo mencionaba son limitadas, pues por los resultados de los exámenes hay que se tenga. Eh, tienen que estar ingeniero ahora, eh, muy probable que, en el proceso de contratación, pues no continúe en esas etapas, pienso yo que no se logren en su totalidad.

Describa cuál es el proceso desarrollado en la empresa si no se cumple alguna de las fases o etapa de selección basado en el modelo de gestión por competencias

Si no se. Si no se cumple, se da por terminado. El departamento de Recursos Humanos siempre estará en la capacidad de definir y principalmente, pues de identificar si no se cumple entonces no en ese caso, si sea por terminado el proceso de selección, eh, si no se cumple con nuestros requerimientos necesarios para puestos de trabajo.

Cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo gestión por competencias

Bueno, yo diría que la principal ventaja se encuentra en mantener el proceso ordenado entonces hacerlo, así como lo. Tapa así definitivamente es la mejor aplicación en. Vincular ese proceso una serie de listados como como lo que acabamos de hacer, eh, permite generar ese filtro de reclutamiento, acorde a las necesidades, pues de la hora del proyecto que se quiera realizar

Describa ¿cómo es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de aplicar el modelo de gestión por competencias?

Bueno, en casa de nuestra empresa lo que aquí se hace que ya hay, eh, dentro de este equipo de Recursos Humanos ya hay una persona encargada de evaluar ese proceso, lo hace cada 3 meses lo que hace prácticamente, así como para resumir es sacar unas conclusiones respecto a ese perfil y a estas pruebas técnicas eh, que tiene pues el candidato el perfil.



Mencione cuál es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias.

Bueno, acá en la empresa se hace una capacitación se podría decir que rigurosa y. Anual, pero se podía también adicional que cada vez que se hace la evaluación que es cada 3 meses también, se valida o se revisa si se están integrando ciertos aspectos técnicos y pues se analizan sus perfiles como como se están llevando al tema los candidatos. Digamos que el proceso es selección definitivamente está muy ligado en lo que es nuestro recurso humano y las partes de encargadas como los ingenieros de obra, eh, en fin.

Describe cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordial o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal

Bueno, pues primordial para mí, como cabeza de todo el proceso que hay que hacer para mí es considerar todos los factores, lo que facilite el proceso de selección, eso es importantísimo porque la mayor cantidad de factores, pues aportan a una buena selección de personal.



EMPRESA 2

Qué procedimiento aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias.

Eh, bueno para la pregunta el procedimiento que nosotros en la empresa aplicamos para la selección de personal, eh, hacemos una convocatoria en redes sociales que pues obviamente colocando el perfil que se requiere y pues obviamente para, para cubrir las vacantes que tenemos disponibles en la empresa, pues actualmente la empresa tiene una. Tiene un alto nivel de rotación de personal. Es por ello que pues nosotros mantenemos una constante solicitud de para los puestos de obra civil y construcción Es lo mismo que pasa también con los con los jefes de obra porque ellos son los jefes de hora y los maestros porque son los que quienes realizan las entrevistas de forma directa. Entonces ellos evalúan a la persona si cumple con el perfil si tienen las competencias básicas para para el cargo o cuenta con todo conocimiento del mismo. Después de hacer este filtro lo que hacemos es hacer llegar las hojas debía Recursos Humanos qué es la que el maestro selecciona entonces y ahí pues se realizaba o una segunda entrevista es donde se evalúan los conocimientos y las habilidades que tiene el candidato por este. Por este medio, pues a poner una prueba técnica que permite, pues hay 6 se identifican cuáles son las capacidades que posee y el grado de responsabilidad del candidato tenemos que evaluar cada 1 de ellos después de ellos y si el candidato es idóneo para eso se realizan exámenes médicos que pues para para hacer su proceso de ingreso. Si cumplen con toda la documentación y pasan los exámenes médicos se continúa con el proceso de orientación empresarial cual pues hay lo vinculamos y dónde se explica los objetivos de la empresa permitiendo, pues orientar al nuevo empleado respecto a las actividades que desempeñará dentro de pues de las obras que corresponde.

Qué características contienen modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección

La empresa cuenta con un modelo de gestión por competencias el cual fue desarrollado en la empresa, al momento de aplicar al proceso selección por eso nosotros buscamos

identificar si el candidato por si de las habilidades y los conocimientos necesarios para llevar a cabo sus labores en la hora describa

Como es el control y seguimiento aplicado por la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias.

Por parte del departamento de Recursos Humanos, eh, nos los mantenemos un seguimiento a los candidatos seleccionados eso lo hacemos con el fin de continuar con el proceso de selección y las personas que los participantes las personas que en algún momento hicieron proceso con nosotros y no fueron seleccionados, pues se les da por terminado y no se les da no se les hace más seguimiento.

Desde su experiencia profesional en el cargo considera que el modelo de gestión por competencias contribuye la selección y contratación del personal por qué.

Y claro, el modelo de gestión por competencias desarrollado en la empresa, eh, creo que ha sido lo mejor que la empresa hace un gran aporte el cual han impactado al departamento de nosotros el Recursos Humanos ya que es de su implementación y hasta el día de hoy ha permitido mejorar la manera en la que se lleva a cabo los procesos de selección de talento humano en la empresa

Enumere a continuación y mencione cuantas fases o etapas componen el modelo de gestión por competencias desarrollado en la empresa.

Eh, el modelo por competencias cuenta con 5 fases, la primera hace referencia a la convocatoria masiva que se hace por redes sociales, eh, la segunda hace trata sobre las entrevistas le sobre el proceso que se le está haciendo a las personas la tercera fase evalúa el conocimiento y las habilidades del del candidato y la cuarta fase es la realización de los exámenes médicos ya pues la quinta corresponde al ingreso del del candidato, pues firmando contrato y la integración del candidato pese a las metas y a lograr que emitidos de la empresa



Describa cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa.

Bueno, en la primera fase corresponde a la convocatoria más ciudad en redes sociales. Es la parte donde se identifica las necesidades que como recurso con la empresa como Recursos Humanos publicados en redes y hacemos el debido estudio de los perfiles o los conocimientos de los candidatos que aceptan la convocatoria la segunda fase, eh, corresponde a la parte de las entrevistas que es allí donde real realizamos una serie preguntas para, para. Y poder evaluar si las personas que están presentando la se están presentando la vacante cuentan con la experiencia y con las competencias necesarias para la ejecución de las tareas y pues las propias del del del cargo la tercera fase en aplica para la prueba técnica llamada la rueda competencia cuál. Busca evaluar el trabajo en equipo, el nivel de comunicación y el nivel de conocimiento y habilidades del candidato al momento desempeñar las funciones, aparte es muy importante la toma los exámenes médicos de ingreso para que sabemos si la persona es apta físicamente y cuenta con las condiciones para, para ingresar a la empresa. Y esto, pues para identificar también si una persona que tenga alguna enfermedad laboral o para prohibir algún asunto laboral que pronto pueda repercutir en la empresa la quinta fase ya hace referencia el tema de dónde se hace el proceso de integración y orientación a empresarial que es la vinculación formal de la persona de los objetivos de la empresa sus metas sus organizaciones y brindar información referente a las actividades que comenzará a desencadenar todo esto va ligado a la firma de Del contrato al momento que la versión ingrese

Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, cuáles de ellas se cumplen en su totalidad y cuáles no

Bueno. Pues, en este caso las fases 1 y dos cumplen en su totalidad en. En varias ocasiones se presentan vacíos al momento de la aplicación de las fases finales, digamos en particular la aplicación de la rueda de la prueba técnica qué es cuando las personas se quedan la fase cuatro ya se omite pendiendo que de la urgencia que se requiera el personal dado que pues es un lapso de tiempo para tomar una toma exámenes y la fase 5. Algunas ocasiones el



candidato no se presenta y debemos terminar el proceso que esto es lo que también nos hace demorado al momento de la contratación

Describa cuál es el proceso desarrollado en la empresa si no se cumple algunas de las fases o etapas de selección, basado en el modelo de gestión por competencias.

El seguimiento que se realiza a cada uno de los perfiles y candidatos seleccionados en la empresa estableció la terminación del proceso en los casos, pues no se cumplan alguna de las fases en los tiempos asignados del por la empresa ya definitivamente damos por cerrado el proceso que si alguna las de las fases, pues no se alinean a lo que queremos o a lo que la empresa políticamente quiere

Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo gestión por competencias.

Eh, total es un mejor control en la búsqueda del perfil y el cargo, pues que la persona viene a ocupar o cuando nosotros deseamos recordarlo también se percibe, pues una mayor organización en la parte de las fases desarrolladas en el proceso de selección estos muy importante porque se identifican una a una y podemos llevar los procesos de manera ecuánime a al momento desde el desde el principio hasta el fin si alguna no se cumple pues se finalizan y eres esta manera se garantiza tanto que el entrevistado se desarrolló el proceso de manera ordenada, tenemos una secuencia lógica y ordena para realizar todas las contrataciones.

Escriba cómo es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa luego de aplicar el modelo de gestión por competencias.

Se genera un proceso de finalización del proceso de contratación y esté queda consignado en una base de datos y luego se utiliza para la valuación con el departamento de Recursos Humanos

Mencione cuál es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias.

En la última fase de contratación en esta parte es integral personal nuevo y. Se le realiza una inducción respecto a la información de la organización y la asignación de sus tareas este acercamiento con la empresa, pues genera mayor confianza por parte del empleado nuevo y fortalece el desarrollo de sus actividades laborales

Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal.

Bueno, la principal característica modelo es el por competencias de la empresa radican identificar las habilidades y las capacidades afines de la persona que las necesidades de la empresa y allí, pues que cobran un valor en todas las fases aplicadas en el proceso de selección.



EMPRESA 3

¿Qué procedimiento aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias?

El proceso de selección de personal inicia con la identificación de las competencias requeridas para el desarrollo de las actividades en la obra o proyecto a desarrollar. Una vez conocidas las necesidades de la empresa, se realiza la convocatoria por medio de canales de reclutamiento y página web de la empresa. Se prosigue con las entrevistas, las cuales son dirigidas por el maestro de obra, el cual remite los resultados de los perfiles seleccionados, al departamento de recursos humano para continuar el proceso de selección.

Se realiza la evaluación técnica, la cual es dirigida por un panel de expertos, allí se unifica la decisión del maestro de obra junto a los resultados de la evaluación de los perfiles seleccionados. Se realiza la solicitud del personal seleccionado para que vayan a tomar los exámenes médicos correspondientes y finalmente se cita al empleado para afirmar contrato.

¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?

La principal característica en la selección por competencia que utiliza la empresa es la de identificar las habilidades y conocimientos que posea el candidato, basado en su experiencia con el desarrollo de las actividades necesarias para cumplir con las tareas a fines a los proyectos de obra. Debe ser una persona que posea mínimo un bachillerato en estudios básicos y la documentación necesaria para abrir una cuenta de ahorros y posterior afiliación a la seguridad social.

Describa como es el control y seguimiento aplicado por la empresa, al momento de realizar el proceso de selección por competencias.

La empresa mantiene un registro o base de datos, de aquellos postulantes que no fueron aprobados, que les permita volver a llamarlos en caso tal de que en la vacante siga abierta.



¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias, contribuye en la selección y contratación del personal? ¿Por qué?

Sí, considero que contribuye de manera importante en el proceso de selección, porque permite generar un orden en el proceso y asegurar la búsqueda de los perfiles que requiere la empresa.

Enumere y mencione ¿Cuántas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la empresa?

El modelo de gestión utilizado en la selección del personal para la empresa, lo componen 6 fases, que consideramos aplican adecuadamente dentro del modelo por competencias para el reclutamiento del talento humano de la construcción.

Describa cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa.

Las fases del proceso de selección inician con la identificación de competencia, seguido de la convocatoria de los puestos o vacantes, la tercera fase es, la realización de las entrevistas, la cuarta fase es la evaluación técnica de los expertos, la quinta fase corresponde a los exámenes médicos del personal seleccionado, finalizando con la quinta fase que sería la firma de contrato.

Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle ¿Cuáles de ellas se cumplen en su totalidad y cuáles no?

La Primera fase correspondiente a la identificación de las competencias requeridas para el desarrollo, es la que considero que siempre se realiza en su totalidad. Ya que la empresa considera primordial identificar las necesidades en los proyectos de obra y a sí mismos buscar el Recurso Humano necesario para que se dé cumplimiento con los tiempos propuestos en las obras.

Describa, cuál es el proceso desarrollado en la empresa, si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias.

Durante el desarrollo del proceso de selección se procede a realizar un seguimiento de cada candidato, según su perfil, de encontrar qué alguno de los procesos no está cumpliendo con los requerimientos necesarios para la selección, el proceso se detiene y se realiza una nueva convocatoria para asignar nuevos candidatos y desarrollar de nuevo todo el proceso.

Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo de gestión por competencias.

Las ventajas que se logran al aplicar el proceso de selección por competencias se reflejan en un mayor nivel contratación de personal, de allí que se disminuya la elevada rotación de personal.

Describa ¿cómo es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de aplicar el modelo de gestión por competencias?

La empresa no aplica una evaluación luego de desarrollar todo el proceso de gestión por competencias. No considera pertinente realizar dicho proceso.

Mencione como es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias para el personal de Recursos Humanos.

La empresa mantiene capacitando al personal de recursos humanos referente a los procesos de selección por medio de la gestión competencias a partir de sus 6 fases e insiste dar cumplimiento a cada una de sus aspectos, con el fin de generar el mayor aprovechamiento del talento humano y así evitar gastos en los exámenes y papeleos.

Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal.

El análisis de la información de las fases 1 y 4, que corresponden a la identificación de las competencias y a la evaluación técnica de los expertos, se consideran claves, en la aplicando el modelo de gestión por competencias, ya que es allí donde se logra el primer acercamiento a las habilidades y conocimientos del candidato.



EMPRESA 4

¿Qué procedimiento aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias?

El proceso de selección de personal inicia con la identificación de las competencias requeridas para el desarrollo de las actividades en la obra o proyecto a desarrollar. Una vez conocidas las necesidades de la empresa, se realiza la convocatoria por medio de canales de reclutamiento y página web de la empresa. Se prosigue con las entrevistas, las cuales son dirigidas por el maestro de obra, que luego remite los resultados de los perfiles seleccionados, al departamento de recursos humano para continuar el proceso de selección.

Se realiza la evaluación técnica, la cual es dirigida por un panel de expertos, allí se unifica la decisión del maestro de obra junto a los resultados de la evaluación de los perfiles seleccionados. Se realiza la solicitud del personal seleccionado para que vayan a tomar los exámenes médicos correspondientes y finalmente se cita al empleado para afirmar contrato.

¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?

La habilidades y experiencia que el candidato demuestre en un periodo de prueba de tres meses, son las características que más se tienen presentes al momento de realizar la selección del personal. No se requiere tener un estudio técnico o profesional, sin embargo, se trata de contratar personal que mínimo posea estudios académicos de bachillerato o con algún curso y capacitación en proyectos de infraestructura, vivienda y urbanismo.

Describe como es el control y seguimiento aplicado por la empresa, al momento de realizar el proceso de selección por competencias.

La empresa mantiene un registro y seguimiento de los empleados, basado en las condiciones laborales y riesgos ocupacionales en la obra o proyecto que desempeñe, se realiza una encuesta al finalizar los contratos, esto con el fin de identificar los motivos de

retiro, con el fin de registrar un historial del empleado, que se tendrá en cuenta para futuros proyectos.

¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias, contribuye en la selección y contratación del personal? ¿Por qué?

Sí influye, de hecho, se ha convertido en una herramienta que nos ha facilitado la identificación de las capacidades y habilidades de los trabajadores, en función de los objetivos y las necesidades de los proyectos o obras que se encuentren en desarrollo.

Enumere y mencione ¿Cuántas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la empresa?

Nuestro modelo de selección de personal consta de 4 fases: diagnóstico, diseño, evaluación y exámenes médicos y firma de contrato.

Describa cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa.

En la primera fase, se identifican las competencias requeridas para los diferentes cargos. En la segunda fase, se diseñan y analizan los perfiles, acompañado de un plan de formación. En la tercera fase, se ejecutan las entrevistas, allí se realiza una evaluación, de acuerdo con las habilidades detectadas, se determina el puesto que podría desempeñar el candidato. En la cuarta fase, se analizan los resultados en términos de calidad, productividad del candidato, su contrato se formaliza por un periodo de tres meses y dependiendo de su rendimiento y responsabilidad se opta por extender su contrato, siempre y cuando el proyecto o obra que se realice se mantenga activa.

Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle ¿Cuáles de ellas se cumplen en su totalidad y cuáles no?



Las tres primeras fases de diagnóstico, diseño, siempre se aplican a los candidatos y solo la cuarta fase correspondiente a la firma de contrato, dependerá del candidato quien elige aceptar o no las condiciones del puesto a ocupar.

Describa, cuál es el proceso desarrollado en la empresa, si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias.

Luego de realizar el seguimiento de cada candidato, se toman los perfiles que más se acoplan a las necesidades de la empresa y de ser necesario se vuelven a contactar para futuras vacantes.

Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo de gestión por competencias.

Hemos podido identificar un proceso de contratación con mayor agilidad y en algunas temporadas de alta demanda de proyectos se logra disminuir la rotación de personal de obra civil.

Describa ¿cómo es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de aplicar el modelo de gestión por competencias?

La empresa no aplica como tal, una evaluación, lo que se realiza es una encuesta al finalizar los contratos, esto con el fin de identificar los motivos de retiro para que quede un historial del empleado a tener en cuenta para futuros proyectos.

Mencione como es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias

La capacitación se realiza anualmente y se relacionan temas referentes a la seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de la normativa nacional y algunos aspectos de la gestión y competencias que se requieren para los proyectos.

Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal.

Todas las fases son cruciales para nosotros y van encaminadas a lograr contratar el personal idóneo para los proyectos, dentro de los factores que más nos centramos, son; las habilidades y conocimientos que posea el candidato.



EMPRESA 5

¿Qué procedimiento aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias?

Se realiza un primer acercamiento al candidato, verificando la información suministrada en la hoja de vida del candidato. Seguido a ello, se realiza un proceso de selección por entrevista personal, con el objetivo de tener contacto visual con el candidato, el siguiente paso es; ahondar en la experiencia e información del candidato, esto lo hace el Maestro de obra, todo bajo las necesidades que busca el puesto o vacante. En dicha entrevista se da a conocer al candidato la información relacionada con la vacante, como son las condiciones laborales, el sueldo, esto con el fin de identificar si la persona está interesada en continuar el proceso de selección o no.

Finalmente, se le informa que debe estar pendiente para un siguiente filtro, el cual se le avisara por medio de una llamada. Una vez, el Maestro de obra, nos informe que personas avanzan en el proceso, se adelanta los exámenes médicos y se prosigue con un contrato por prestación de servicios.

¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?

Básicamente, dentro de las características que contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado en el proceso de selección se centran en dos aspectos; *las habilidades y conocimientos* que la persona posee para desarrollar dichas actividades relacionadas con el perfil del puesto. Cabe resaltar que, para este tipo de obras, los conocimientos adquiridos por las personas pueden ser por experiencia laboral sin haber tenido ningún estudio de tipo técnico, tecnólogo o de educación superior.

Describa como es el control y seguimiento aplicado por la empresa, al momento de realizar el proceso de selección por competencias.

La empresa no aplica ningún tipo de control y seguimiento al momento de realizar el proceso de selección por competencias, simplemente se termina el proceso de selección y el candidato se cita para empezar labores en la obra.

¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias, contribuye en la selección y contratación del personal? ¿Por qué?

El modelo de gestión por competencias si ha contribuido en darle mayor organización al proceso de selección, sin embargo, considero que se podrían abarcar otros procesos para fortalecer el reclutamiento de los obreros y de algunos cargos de bajo nivel.

Enumere y mencione ¿Cuántas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la empresa?

Básicamente, se establecen 5 fases generales para desarrollar el proceso de selección por competencias, sabemos que el proceso por competencias presenta más herramientas, sin embargo, estas son las que la empresa utiliza en la mayoría de procesos de selección.

Describa cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa.

La primera fase es definir el rol o el perfil del cargo que se va a desempeñar. En la segunda fase, se incluyen una entrevista directa con el Maestro de obra. En la tercera fase, se envía a exámenes médicos. En la cuarta fase y basado en la decisión que tome el maestro de obra, se opta por terminar el proceso de selección con esa persona o por otra parte se puede generar con el proceso de contratación. Finalmente, en una quinta fase se entrega la dotación al empleado y se cita para que asista al lugar donde se desarrolla la obra.

Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle ¿Cuáles de ellas se cumplen en su totalidad y cuáles no?



Las primeras tres fases siempre se cumplen en su totalidad. Es decir que se realiza el análisis por parte del maestro obra, quien nos hace saber cuál es la necesidad de la obra, si se requieren maestros, Ayudantes u otro tipo de cargo. También considero que se cumple la segunda fase, donde se realiza la entrevista, así mismo, Así mismo, se cumple la tercera fase, que es básicamente la toma de decisiones, donde el maestro toma una decisión, si continúan el proceso o no.

Describa, cuál es el proceso desarrollado en la empresa, si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias.

Cuando no se cumple el proceso de la fase de selección, lo que se hace es terminar el proceso de selección y darle continuidad a un nuevo proceso, se realiza una nueva convocatoria y se empieza de cero todo el proceso.

Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo de gestión por competencias.

Mejor organización en la selección de los perfiles que se requieren para la obra, también se logran bajar el alto nivel rotación de personal que teníamos hace unos dos años.

Describa ¿cómo es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de aplicar el modelo de gestión por competencias?

Actualmente, no se desarrolla ningún proceso de medición, luego de aplicar el modelo de selección por competencias, simplemente se opta por cerrar el proceso y se crea un proceso nuevo.

Mencione como es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias para el personal de Recursos Humanos.



Se nos explica por medio de unas capacitaciones y lo referente a los pasos básicos debemos seguir en el desarrollo del proceso de selección basado en el modelo de gestión por competencias y sus 5 fases.

Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal.

Nuestras primeras tres fases del proceso de gestión por competencias son vitales para desarrollar el proceso de selección de manera exitosa y no incurrir en gastos de exámenes que sería la fase cuatro o Tener dificultad es al futuro y en cuanto al contrato firmado y la renunciada del empleado, por la falta de requisitos de las tres primeras fases que se desarrollaron en el proceso de selección.



EMPRESA 6

¿Qué procedimiento aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias?

Da inicio con una convocatoria masiva en redes sociales y por medio de una temporal, luego se realiza la selección de los perfiles que más se adaptan a las necesidades de los proyectos que requieran algún tipo de vacante opuesto a ocupar. Se envían los perfiles de los candidatos ante el los jefes de proyecto o ingenieros de obra y son ellos los encargados de realizar un primer acercamiento al candidato, allí se realiza una entrevista relacionada con los conocimientos y habilidades que posee cada uno y son los mismos jefes quienes envían las hojas de vida a recursos humanos, para continuar el proceso de contratación. Recursos humanos procede a solicitar la documentación respectiva y envía a los candidatos para que se tomen los exámenes médicos. Entonces se realiza una segunda entrevista para entregar documentos. Una vez se halla en pasado todos los filtros se a realizar una firma de contrato de obra labor, en la cual, se estipulan todas las condiciones, como son; sueldo, días de pagos, días a laborar y horarios, entre otros.

¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?

La característica que más se busca en el candidato, es que cuente con la suficiente experiencia o habilidades relacionadas con las actividades que va a desempeñar en las obras, es por ello, que el candidato tiene un primer acercamiento con el jefe o ingeniero de obra, ya que, es en ese momento donde se dará claridad respecto a todas las labores que va desempeñar, permitiendo al ingeniero identificar si la persona está en la capacidad de realizarlas.

Describa como es el control y seguimiento aplicado por la empresa, al momento de realizar el proceso de selección por competencias.

El único seguimiento que desarrolla la empresa es durante el proceso de selección de los candidatos seleccionados por el jefe de obra.



¿Desde su experiencia profesional en el cargo, considera que el modelo de gestión por competencias, contribuye en la selección y contratación del personal? ¿Por qué?

Realizar la gestión del proceso de selección a partir de un modelo basado en las competencias y habilidades de los candidatos ha sido de gran ayuda para el área de recursos humanos. Puesto que seleccionar y contratar personal de obra resultaba muy tedioso y ocupaba mucho tiempo, ahora se realiza la selección de manera más ágil y con mayor nivel de organización.

Enumere y mencione ¿Cuántas fases o etapas componen el modelo de Gestión por competencias desarrollado en la empresa?

El modelo que actualmente se aplica en la empresa cuenta con 5 fases; la convocatoria masiva, la entrevista directa, la evaluación de conocimientos y las habilidades, formalización de documentos y exámenes médicos y finalmente, la firma del contrato.

Describa cuáles son las fases o etapas del proceso de selección por competencias aplicado en la empresa.

La primera fase, parte de la identificación de las necesidades de la empresa, realizando una convocatoria masiva por medio de bolsas de empleo.

La segunda fase, corresponde a la entrevista directa, en esta etapa se estudian los perfiles de candidatos

La tercera fase, corresponde a una evaluación, donde se identifica si la persona cuenta con las habilidades y conocimientos necesarios para la ejecución de las actividades a desempeñar en la obra.

La cuarta fase, trata sobre la formalización de documentos y exámenes médicos

La quinta fase, se hace la firma del contrato.

Dentro de las fases de la gestión por competencias desarrolladas en el proceso de selección de personal, detalle ¿Cuáles de ellas se cumplen en su totalidad y cuáles no?

Las primeras 3 fases se cumplen según lo planeado y solo la toma de exámenes no se presenta por alguno de los candidatos, lo que provoca que el proceso finalice y no se pueda realizar la firma de contrato.

Describa, cuál es el proceso desarrollado en la empresa, si no se cumple alguna de las fases o etapas de selección basado en el modelo de gestión por competencias.

La empresa establece el final del proceso y en los casos que no se cumplan alguna de las fases por parte del candidato.

Mencione cuáles son las principales ventajas identificadas en la aplicación del modelo de gestión por competencias.

Se logra obtener orden y un mejor manejo de los diferentes tipos de perfiles, haciendo que dichos procesos no se vuelvan tan engorrosos.

Describa ¿cómo es el proceso de evaluación o medición que desarrolla la empresa, luego de aplicar el modelo de gestión por competencias?

Únicamente la empresa establece un registro de los candidatos que se han contratado.

Mencione como es el proceso de fortalecimiento y capacitación referente al desarrollo del modelo de gestión por competencias para el personal

La empresa realiza un acercamiento al personal nuevo, esto a modo de inducción de las actividades que va a desarrollar, así como el lugar y horarios que deberá llegar para sus labores.

Describa cuáles son los factores o características del modelo de gestión por competencias que la empresa considera primordiales o que no pueden faltar en un proceso de selección de personal.



Considero que lo que más busca la empresa, es; la identificación de las habilidades y conocimientos, es decir, que tan experimentado es el candidato, esto se compara con las necesidades de la empresa, con el fin de encontrar un factor común.



Apéndice 7

Documentos con los consentimientos informados para cada una de las empresas entrevistadas:

EMPRESA 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Fecha: 26/08/2023

Nombre completo de la persona a entrevistar: Lady Tatiana Gil Fandiño

Edad de la persona a entrevistar: 33 Número de identificación: 100234987

Yo, Lady Tatiana Gil Fandiño, con cédula de ciudadanía C.C. 100234987 de Bogotá, he sido informado por las estudiantes del posgrado de Maestría De Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, cuyo objetivo central de la entrevista es el de indagar el uso del modelo de gestión por competencias en la selección de personal en empresas del sector construcción en la ciudad de Bogotá, así como contribuir al conocimiento académicos y recolección de información. Con pleno conocimiento, otorgo SI X, NO___; mi consentimiento a las estudiantes del posgrado mencionadas anteriormente para la realización de la entrevista y manifiesto que he recibido una explicación clara y completa del carácter general del propósito y las razones específicas por las que participaré de la misma.

Doy cuenta de que quizá no le sea posible al entrevistador aclararme todos los aspectos contenidos en las preguntas formuladas, sin embargo, recibiré respuesta a cualquier pregunta y/o aclaración en la medida que sea pertinente. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en la entrevista en cualquier momento sin represalias y que mis datos personales estarán protegidos por la ley estatutaria 1581 del 2012 y la ley 1266 del 2009 de habeas data. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido en su integridad, de manera libre y espontánea.



Firma del participante



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA ENTREVISTA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto: Caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá -Colombia

Investigador principal: Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque

Medio o lugar donde se aplicará la entrevista: Virtual, grabado en audio.

Nombre del participante: Nombre completo (El nombre se solicitará inicialmente, sin embargo, su utilización será de carácter anónimo y en la interpretación de los resultados el nombre no será revelado y será remplazado por un código)

Por favor antes de participar en la entrevista, es importante que usted conozca y comprenda la información sobre la investigación. De esta manera, puede consultar cualquier información que desee conocer.

Su consentimiento para participar en la presente investigación se dará por entendido al firmar y recibir una copia de la presente forma.

Justificación del Estudio

La investigación enfoca su estudio en servir como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano, identificando en las competencias factores claves para la selección de personal direccionándolo hacia empresas del sector construcción.

Objetivo del Estudio

Realizar la caracterización de cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias.

Beneficios del Estudio

La investigación contribuye a generar conocimiento y sirve como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano a empresas del sector construcción, basados en el el modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.



Riesgos o Molestias Asociados con el Estudio

No existe ningún riesgo para el participante de la entrevista, su identidad se mantendrá con carácter anónimo y sus respuestas estarán protegidas por la ley estatutaria correspondiente al manejo de la información, en la ley 1581 del 2012 y en la ley 1266 del 2009 de habeas data.

Observaciones:

- Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar participar.
- Recibirá respuesta a cualquier pregunta, duda y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación antes, durante y después de la investigación.
- Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, solo se le pedirá que informe las razones de su decisión, la cual será respetada.
- Su participación en la investigación no tiene costo económico.
- En el transcurso del estudio podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.
- La información que usted proporcione (nombre, datos de contacto, antecedentes, etcétera), así como los resultados de su participación serán tratados con estricto apego confidencial y se encontrarán bajo resguardo de los investigadores.
- Este estudio ha sido acompañado y avalado por asesorías metodológicas dentro del programa de la maestría de talento humano.
- Si desea mayor información sobre la naturaleza de la investigación, por favor comuníquese con Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, responsables de la investigación

Nota: En caso de que existiera algún tipo de dependencia, ascendencia o subordinación del participante al investigador, que le impida otorgar su consentimiento libre, éste debe ser

obtenido por otro miembro del equipo de investigación. (Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud 02-02-2014).



EMPRESA 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Fecha: 04/09/2023

Nombre completo de la persona a entrevistar: William Giovanni Garzón Munar

Edad de la persona a entrevistar: 36 Número de identificación: 100229419

Yo, William Giovanni Garzón Munar, con cédula de ciudadanía C.C. 100229419 de Bogotá, he sido informado por las estudiantes del posgrado de Maestría De Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, cuyo objetivo central de la entrevista es el de indagar el uso del modelo de gestión por competencias en la selección de personal en empresas del sector construcción en la ciudad de Bogotá, así como contribuir al conocimiento académicos y recolección de información. Con pleno conocimiento, otorgo SI X, NO___; mi consentimiento a las estudiantes del posgrado mencionadas anteriormente para la realización de la entrevista y manifiesto que he recibido una explicación clara y completa del carácter general del propósito y las razones específicas por las que participaré de la misma.

Doy cuenta de que quizá no le sea posible al entrevistador aclararme todos los aspectos contenidos en las preguntas formuladas, sin embargo, recibiré respuesta a cualquier pregunta y/o aclaración en la medida que sea pertinente. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en la entrevista en cualquier momento sin represalias y que mis datos personales estarán protegidos por la ley estatutaria 1581 del 2012 y la ley 1266 del 2009 de habeas data. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido en su integridad, de manera libre y espontánea.



Firma del participante



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA ENTREVISTA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto: Caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá -Colombia

Investigador principal: Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque

Medio o lugar donde se aplicará la entrevista: Medio digital “Audio”

Nombre del participante: William Giovanni Garzón Munar (El nombre se solicitará inicialmente, sin embargo, su utilización será de carácter anónimo y en la interpretación de los resultados el nombre no será revelado y será remplazado por un código)

Por favor antes de participar en la entrevista, es importante que usted conozca y comprenda la información sobre la investigación. De esta manera, puede consultar cualquier información que desee conocer.

Su consentimiento para participar en la presente investigación se dará por entendido al firmar y recibir una copia de la presente forma.

Justificación del Estudio

La investigación enfoca su estudio en servir como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano, identificando en las competencias factores claves para la selección de personal direccionándolo hacia empresas del sector construcción.

Objetivo del Estudio

Realizar la caracterización de cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias.

Beneficios del Estudio

La investigación contribuye a generar conocimiento y sirve como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano a empresas del sector construcción, basados en el el modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.



Riesgos o Molestias Asociados con el Estudio

No existe ningún riesgo para el participante de la entrevista, su identidad se mantendrá con carácter anónimo y sus respuestas estarán protegidas por la ley estatutaria correspondiente al manejo de la información, en la ley 1581 del 2012 y en la ley 1266 del 2009 de habeas data.

Observaciones:

- Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar participar.
- Recibirá respuesta a cualquier pregunta, duda y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación antes, durante y después de la investigación.
- Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, solo se le pedirá que informe las razones de su decisión, la cual será respetada.
- Su participación en la investigación no tiene costo económico.
- En el transcurso del estudio podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.
- La información que usted proporcione (nombre, datos de contacto, antecedentes, etcétera), así como los resultados de su participación serán tratados con estricto apego confidencial y se encontrarán bajo resguardo de los investigadores.
- Este estudio ha sido acompañado y avalado por asesorías metodológicas dentro del programa de la maestría de talento humano.
- Si desea mayor información sobre la naturaleza de la investigación, por favor comuníquese con Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, responsables de la investigación.

Nota: En caso de que existiera algún tipo de dependencia, ascendencia o subordinación del participante al investigador, que le impida otorgar su consentimiento libre, éste debe ser obtenido por otro miembro del equipo de investigación. (Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud 02-02-2014).

EMPRESA 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Fecha: 04/09/2023

Nombre completo de la persona a entrevistar: Alejandro Montenegro Calderón

Edad de la persona a entrevistar: 26

Número de identificación: 100282383

Yo, Alejandro Montenegro Calderón, con cédula de ciudadanía C.C. 100282383 de Bogotá, he sido informado por las estudiantes del posgrado de Maestría De Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, cuyo objetivo central de la entrevista es el de indagar el uso del modelo de gestión por competencias en la selección de personal en empresas del sector construcción en la ciudad de Bogotá, así como contribuir al conocimiento académicos y recolección de información. Con pleno conocimiento, otorgo SI X, NO___; mi consentimiento a las estudiantes del posgrado mencionadas anteriormente para la realización de la entrevista y manifiesto que he recibido una explicación clara y completa del carácter general del propósito y las razones específicas por las que participaré de la misma.

Doy cuenta de que quizá no le sea posible al entrevistador aclararme todos los aspectos contenidos en las preguntas formuladas, sin embargo, recibiré respuesta a cualquier pregunta y/o aclaración en la medida que sea pertinente. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en la entrevista en cualquier momento sin represalias y que mis datos personales estarán protegidos por la ley estatutaria 1581 del 2012 y la ley 1266 del 2009 de habeas data. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido en su integridad, de manera libre y espontánea.



Firma del participante



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA ENTREVISTA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto: Caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá -Colombia

Investigador principal: Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque

Medio o lugar donde se aplicará la entrevista: Medio digital “Audio”

Nombre del participante: Alejandro Montenegro Calderón (El nombre se solicitará inicialmente, sin embargo, su utilización será de carácter anónimo y en la interpretación de los resultados el nombre no será revelado y será remplazado por un código)

Por favor antes de participar en la entrevista, es importante que usted conozca y comprenda la información sobre la investigación. De esta manera, puede consultar cualquier información que desee conocer.

Su consentimiento para participar en la presente investigación se dará por entendido al firmar y recibir una copia de la presente forma.

Justificación del Estudio

La investigación enfoca su estudio en servir como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano, identificando en las competencias factores claves para la selección de personal direccionándolo hacia empresas del sector construcción.

Objetivo del Estudio

Realizar la caracterización de cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias.

Beneficios del Estudio

La investigación contribuye a generar conocimiento y sirve como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano a empresas del sector construcción, basados en el el modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.



Riesgos o Molestias Asociados con el Estudio

No existe ningún riesgo para el participante de la entrevista, su identidad se mantendrá con carácter anónimo y sus respuestas estarán protegidas por la ley estatutaria correspondiente al manejo de la información, en la ley 1581 del 2012 y en la ley 1266 del 2009 de habeas data.

Observaciones:

- Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar participar.
- Recibirá respuesta a cualquier pregunta, duda y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación antes, durante y después de la investigación.
- Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, solo se le pedirá que informe las razones de su decisión, la cual será respetada.
- Su participación en la investigación no tiene costo económico.
- En el transcurso del estudio podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.
- La información que usted proporcione (nombre, datos de contacto, antecedentes, etcétera), así como los resultados de su participación serán tratados con estricto apego confidencial y se encontrarán bajo resguardo de los investigadores.
- Este estudio ha sido acompañado y avalado por asesorías metodológicas dentro del programa de la maestría de talento humano.
- Si desea mayor información sobre la naturaleza de la investigación, por favor comuníquese con Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, responsables de la investigación.

Nota: En caso de que existiera algún tipo de dependencia, ascendencia o subordinación del participante al investigador, que le impida otorgar su consentimiento libre, éste debe ser obtenido por otro miembro del equipo de investigación. (Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud 02-02-2014).

EMPRESA 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Fecha: 25/08/2023

Nombre completo de la persona a entrevistar: Iván Leonardo Barreto

Edad de la persona a entrevistar: 28 Número de identificación: 1022376725

Yo, Iván Leonardo Barreto, con cédula de ciudadanía C.C. 1022376725 de Bogotá, he sido informado por las estudiantes del posgrado de Maestría De Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, cuyo objetivo central de la entrevista es el de indagar el uso del modelo de gestión por competencias en la selección de personal en empresas del sector construcción en la ciudad de Bogotá, así como contribuir al conocimiento académicos y recolección de información. Con pleno conocimiento, otorgo SI X, NO___; mi consentimiento a las estudiantes del posgrado mencionadas anteriormente para la realización de la entrevista y manifiesto que he recibido una explicación clara y completa del carácter general del propósito y las razones específicas por las que participaré de la misma.

Doy cuenta de que quizá no le sea posible al entrevistador aclararme todos los aspectos contenidos en las preguntas formuladas, sin embargo, recibiré respuesta a cualquier pregunta y/o aclaración en la medida que sea pertinente. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en la entrevista en cualquier momento sin represalias y que mis datos personales estarán protegidos por la ley estatutaria 1581 del 2012 y la ley 1266 del 2009 de habeas data. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido en su integridad, de manera libre y espontánea.



Firma del participante



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA ENTREVISTA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto: Caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá -Colombia

Investigador principal: Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque

Medio o lugar donde se aplicará la entrevista: Escribir el lugar o medio por el cual se aplicará la entrevista.

Nombre del participante: Nombre completo (El nombre se solicitará inicialmente, sin embargo, su utilización será de carácter anónimo y en la interpretación de los resultados el nombre no será revelado y será remplazado por un código)

Por favor antes de participar en la entrevista, es importante que usted conozca y comprenda la información sobre la investigación. De esta manera, puede consultar cualquier información que desee conocer.

Su consentimiento para participar en la presente investigación se dará por entendido al firmar y recibir una copia de la presente forma.

Justificación del Estudio

La investigación enfoca su estudio en servir como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano, identificando en las competencias factores claves para la selección de personal direccionándolo hacia empresas del sector construcción.

Objetivo del Estudio

Realizar la caracterización de cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias.

Beneficios del Estudio

La investigación contribuye a generar conocimiento y sirve como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano a empresas del sector construcción, basados en el el modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.



Riesgos o Molestias Asociados con el Estudio

No existe ningún riesgo para el participante de la entrevista, su identidad se mantendrá con carácter anónimo y sus respuestas estarán protegidas por la ley estatutaria correspondiente al manejo de la información, en la ley 1581 del 2012 y en la ley 1266 del 2009 de habeas data.

Observaciones:

- Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar participar.
- Recibirá respuesta a cualquier pregunta, duda y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación antes, durante y después de la investigación.
- Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, solo se le pedirá que informe las razones de su decisión, la cual será respetada.
- Su participación en la investigación no tiene costo económico.
- En el transcurso del estudio podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.
- La información que usted proporcione (nombre, datos de contacto, antecedentes, etcétera), así como los resultados de su participación serán tratados con estricto apego confidencial y se encontrarán bajo resguardo de los investigadores.
- Este estudio ha sido acompañado y avalado por asesorías metodológicas dentro del programa de la maestría de talento humano: nombre y correo de la coordinadora
- Si desea mayor información sobre la naturaleza de la investigación, por favor comuníquese con Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, responsables de la investigación, escribir dirección, teléfono y correo electrónico de las estudiantes.

Nota: En caso de que existiera algún tipo de dependencia, ascendencia o subordinación del participante al investigador, que le impida otorgar su consentimiento libre, éste debe ser obtenido por otro miembro del equipo de investigación. (Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud 02-02-2014).

EMPRESA 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

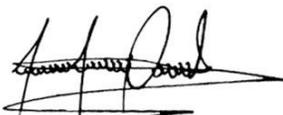
Fecha: 28/08/2023

Nombre completo de la persona a entrevistar: Yeimy Alejandra Cortés Alarcón

Edad de la persona a entrevistar: 29 Número de identificación: 100077611

Yo, Yeimy Alejandra Cortés Alarcón con cédula de ciudadanía C.C. 100077611 de Bogotá, he sido informado por las estudiantes del posgrado de Maestría De Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, cuyo objetivo central de la entrevista es el de indagar el uso del modelo de gestión por competencias en la selección de personal en empresas del sector construcción en la ciudad de Bogotá, así como contribuir al conocimiento académicos y recolección de información. Con pleno conocimiento, otorgo SI , NO___; mi consentimiento a las estudiantes del posgrado mencionadas anteriormente para la realización de la entrevista y manifiesto que he recibido una explicación clara y completa del carácter general del propósito y las razones específicas por las que participaré de la misma.

Doy cuenta de que quizá no le sea posible al entrevistador aclararme todos los aspectos contenidos en las preguntas formuladas, sin embargo, recibiré respuesta a cualquier pregunta y/o aclaración en la medida que sea pertinente. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en la entrevista en cualquier momento sin represalias y que mis datos personales estarán protegidos por la ley estatutaria 1581 del 2012 y la ley 1266 del 2009 de habeas data. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido en su integridad, de manera libre y espontánea.



Firma del participante



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA ENTREVISTA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto: Caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá -Colombia

Investigador principal: Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque

Medio o lugar donde se aplicará la entrevista: Por medio de un audio

Nombre del participante: Yeimy Alejandra Cortés Alarcón (El nombre se solicitará inicialmente, sin embargo, su utilización será de carácter anónimo y en la interpretación de los resultados el nombre no será revelado y será remplazado por un código)

Por favor antes de participar en la entrevista, es importante que usted conozca y comprenda la información sobre la investigación. De esta manera, puede consultar cualquier información que desee conocer.

Su consentimiento para participar en la presente investigación se dará por entendido al firmar y recibir una copia de la presente forma.

Justificación del Estudio

La investigación enfoca su estudio en servir como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano, identificando en las competencias factores claves para la selección de personal direccionándolo hacia empresas del sector construcción.

Objetivo del Estudio

Realizar la caracterización de cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias.

Beneficios del Estudio

La investigación contribuye a generar conocimiento y sirve como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano a empresas del sector construcción, basados en el el modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.



Riesgos o Molestias Asociados con el Estudio

No existe ningún riesgo para el participante de la entrevista, su identidad se mantendrá con carácter anónimo y sus respuestas estarán protegidas por la ley estatutaria correspondiente al manejo de la información, en la ley 1581 del 2012 y en la ley 1266 del 2009 de habeas data.

Observaciones:

- Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar participar.
- Recibirá respuesta a cualquier pregunta, duda y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación antes, durante y después de la investigación.
- Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, solo se le pedirá que informe las razones de su decisión, la cual será respetada.
- Su participación en la investigación no tiene costo económico.
- En el transcurso del estudio podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.
- La información que usted proporcione (nombre, datos de contacto, antecedentes, etcétera), así como los resultados de su participación serán tratados con estricto apego confidencial y se encontrarán bajo resguardo de los investigadores.
- Este estudio ha sido acompañado y avalado por asesorías metodológicas dentro del programa de la maestría de talento humano.
- Si desea mayor información sobre la naturaleza de la investigación, por favor comuníquese con Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, responsables de la investigación

Nota: En caso de que existiera algún tipo de dependencia, ascendencia o subordinación del participante al investigador, que le impida otorgar su consentimiento libre, éste debe ser obtenido por otro miembro del equipo de investigación. (Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud 02-02-2014).

EMPRESA 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Fecha: 28/08/2023

Nombre completo de la persona a entrevistar: Cindy Milady Carreño Cantor

Edad de la persona a entrevistar: 25 Número de identificación: 100288426

Yo, Cindy Milady Carreño Cantor, con cédula de ciudadanía C.C. 100288426 de Bogotá, he sido informado por las estudiantes del posgrado de Maestría De Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, cuyo objetivo central de la entrevista es el de indagar el uso del modelo de gestión por competencias en la selección de personal en empresas del sector construcción en la ciudad de Bogotá, así como contribuir al conocimiento académicos y recolección de información. Con pleno conocimiento, otorgo SI X, NO___; mi consentimiento a las estudiantes del posgrado mencionadas anteriormente para la realización de la entrevista y manifiesto que he recibido una explicación clara y completa del carácter general del propósito y las razones específicas por las que participaré de la misma.

Doy cuenta de que quizá no le sea posible al entrevistador aclararme todos los aspectos contenidos en las preguntas formuladas, sin embargo, recibiré respuesta a cualquier pregunta y/o aclaración en la medida que sea pertinente. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en la entrevista en cualquier momento sin represalias y que mis datos personales estarán protegidos por la ley estatutaria 1581 del 2012 y la ley 1266 del 2009 de habeas data. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido en su integridad, de manera libre y espontánea.



Firma del participante



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA ENTREVISTA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto: Caracterización del proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias en el sector construcción en Bogotá -Colombia

Investigador principal: Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque

Medio o lugar donde se aplicará la entrevista: Audio

Nombre del participante: Cindy Milady Carreño Cantor (El nombre se solicitará inicialmente, sin embargo, su utilización será de carácter anónimo y en la interpretación de los resultados el nombre no será revelado y será remplazado por un código)

Por favor antes de participar en la entrevista, es importante que usted conozca y comprenda la información sobre la investigación. De esta manera, puede consultar cualquier información que desee conocer.

Su consentimiento para participar en la presente investigación se dará por entendido al firmar y recibir una copia de la presente forma.

Justificación del Estudio

La investigación enfoca su estudio en servir como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano, identificando en las competencias factores claves para la selección de personal direccionándolo hacia empresas del sector construcción.

Objetivo del Estudio

Realizar la caracterización de cómo las empresas del sector construcción aplican el proceso de selección a partir del modelo de gestión por competencias.

Beneficios del Estudio

La investigación contribuye a generar conocimiento y sirve como aporte en el análisis de la categorización del modelo de gestión del talento humano a empresas del sector construcción, basados en el el modelo de gestión por competencias en la ciudad de Bogotá.



Riesgos o Molestias Asociados con el Estudio

No existe ningún riesgo para el participante de la entrevista, su identidad se mantendrá con carácter anónimo y sus respuestas estarán protegidas por la ley estatutaria correspondiente al manejo de la información, en la ley 1581 del 2012 y en la ley 1266 del 2009 de habeas data.

Observaciones:

- Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar participar.
- Recibirá respuesta a cualquier pregunta, duda y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación antes, durante y después de la investigación.
- Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, solo se le pedirá que informe las razones de su decisión, la cual será respetada.
- Su participación en la investigación no tiene costo económico.
- En el transcurso del estudio podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.
- La información que usted proporcione (nombre, datos de contacto, antecedentes, etcétera), así como los resultados de su participación serán tratados con estricto apego confidencial y se encontrarán bajo resguardo de los investigadores.
- Este estudio ha sido acompañado y avalado por asesorías metodológicas dentro del programa de la maestría de talento humano: nombre y correo de la coordinadora
- Si desea mayor información sobre la naturaleza de la investigación, por favor comuníquese con Gina Paola Bustos Polania y Gloria Elvia Garzón Cubaque, responsables de la investigación, escribir dirección, teléfono y correo electrónico de las estudiantes.

Nota: En caso de que existiera algún tipo de dependencia, ascendencia o subordinación del participante al investigador, que le impida otorgar su consentimiento libre, éste debe ser obtenido por otro miembro del equipo de investigación. (Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud 02-02-2014).

Transkript Chat ai

SPK_1 00:00:00 Pues el viento aplica la empresa al momento de realizar el proceso de selección por competencias.

SPK_2 00:00:10 La empresa.

SPK_2 00:00:12 ¿Para el desarrollo de las actividades no habrá o no es la necesidad de la empresa? Realizará como catalán por medio de tratamiento y página web de la empresa, siempre con las entrevistas con los pies del maestro. Ahora luego se remite los resultados de los partidos seleccionados al departamento de Recursos Humanos para que continúen los preselección.

SPK_2 00:00:30 Se realiza la evaluación técnica, la cual es dirigida por un panel de expertos. Aquí significa la decisión del maestro de obra junto a los resultados de la evaluación de los pacientes seleccionados, se realizará criptex, seleccionada para que vaya a tomar los exámenes médicos correspondientes y finalmente, pues exentael empleado para firmar contra.

SPK_1 00:00:54 ¿Qué características contiene el modelo de gestión por competencias desarrollado al momento de aplicar el proceso de selección?

SPK_2 00:01:07 No sabría si la experiencia del candidato, que además están en periodo de prueba de 3 meses, son las características que más tenemos presentes al momento de realizar la

00:00:15 ⏪ ▶ ⏩ 1.0x 