



**Diseñar la planificación estratégica de gestión humana para la empresa
Hormigonsa en Santo Domingo, República Dominicana, Distrito Nacional, periodo
enero-diciembre 2024.**

SUSTENTADO POR:

Deydriz Pérez García 23-1003

Facultad de Humanidades, Universidad Iberoamericana

Ing. Fructo Almonte

01 de abril de 2024

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA	-----
MARCO INTRODUCTORIO	-----
Enfoque y alcance	-----
Justificación	-----
1.1 Objetivo general	-----
MARCO TEORICO	-----
CAPÍTULO I: Analizar la estructura y procesos organizacionales de Hormigonsa para identificar mejoras en la gestión del capital humano	-----
1.1 Revisión de la estructura y procesos organizacionales	-----
1.2 Evaluar la comunicación interna	-----
1.3 Análisis de roles y responsabilidades	-----
1.4 Evaluar procesos clave de RR HH	-----
1.5 Evaluar el clima laboral y satisfacción del empleado	-----
1.6 Realizar análisis de la cultura organizacional	-----
CAPÍTULO II: Evaluar las competencias tanto técnicas como actitudinales del personal de la empresa identificando oportunidades para alinearlos con los objetivos estratégicos	-----
2.1 Identificación de competencias requeridas	-----
2.2 Evaluación de competencias actuales	-----
2.3 Análisis de Brechas	-----
CAPÍTULO III: Realizar estudio de contexto organizacional que nos permita entender la situación actual de la empresa a nivel interno como externo	-----
3.1 Realizar análisis contexto interno	-----
3.2 Realizar análisis externo	-----
3.3 Matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas)	-----
3.4 Establecer matriz de indicadores	-----

CAPÍTULO IV: Establecer plan estratégico de RR HH alineado a las estrategias de Hormigonsa-----

4.1 Estudiar las estrategias de Hormigonsa-----

4.2 Establecer matriz de indicadores estratégicos-----

4.3 Establecer plan de implementación del plan estratégico de RR HH-----

Conclusión-----**Recomendaciones-----****REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS****Anexos-----**

AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

Agradecimiento

Agradezco a Dios quien ha puesto en mi la sabiduría, discernimiento, esmero y persistencia necesaria para poder caminar en este proceso y salir victoriosa por segunda vez.

Agradezco profundamente a dos personas que son importantes en este proceso; mis padres, quienes con su amor, dedicación y sacrificio incondicional han hecho lo necesario para colaborar conmigo en mi segundo logro.

A mi hermano (Leandro), por el apoyo brindado durante todo el proceso y por ser parte del mismo.

A mi asesor y profesor Fructo Almonte por su dedicación, esmero y paciencia para guiarme en este proceso de manera incondicional y por su disposición única en los momentos que he necesitado de sus conocimientos previos.

También doy gracias a la empresa Hormigonsa por haberme abierto sus puertas para poder llevar a cabo la realización de las encuestas y entrevistas realizadas, de igual manera, a sus colaboradores sometidos a dicho proceso.

A la Universidad Iberoamericana (UNIBE) por haberme acogido y permitirme culminar mi maestría en la misma.

Deydriz Pérez García.

Dedicatoria

Este logro se los dedico a unas personas muy especiales en mi vida, mis padres puesto que gracias a su arduo trabajo y labor he podido culminar con éxito este segundo camino, para mi es un honor contar con su apoyo inagotable hacia mi vida y le pido a Dios que le conceda largos años de vida, salud y bienestar.

También a todas las personas (familia, profesores y amigos) que creyeron en mí y en mis capacidades desde el inicio de esta maestría para poder llegar a la meta.

Deydriz Pérez García.

MARCO INTRODUCITORIO

Enfoque y Alcance

Este proyecto tiene como enfoque diseñar y establecer la planificación estratégica del departamento de gestión humana a fin de que el departamento junto con la empresa misma pueda crecer, avanzar y desarrollarse de manera que se cree una estabilidad que favorezca al negocio en sí, a sus clientes y a su rentabilidad en este periodo de tiempo.

Deseamos colaborar a que el contexto y clima laboral pueda ser más estable, competitivo y organizado.

Justificación

Hormigonsa desde sus comienzos ha necesitado una buena planificación estratégica en el departamento de gestión humana, ya que este es una de los departamentos más importantes de una empresa y por ende debe de contar con una buena planificación estratégica que pueda proveer a la empresa estabilidad y rentabilidad a través del tiempo.

La planificación estratégica de recursos humanos en una empresa de agregados de construcción es crucial debido a varios factores. En primer lugar, el éxito de cualquier organización depende en gran medida de la calidad y eficiencia de su fuerza laboral. En el contexto de una empresa de agregados de construcción, donde la mano de obra es esencial para el funcionamiento diario y el logro de metas a largo plazo, la planificación estratégica de recursos humanos se vuelve fundamental.

Además, la industria de construcción de agregados está sujeta a cambios constantes en el mercado, avances tecnológicos y regulaciones gubernamentales. Una planificación eficaz de recursos humanos permite a la empresa adaptarse y responder proactivamente a estos desafíos, asegurando que el personal cuente con las habilidades y competencias necesarias para abordar las demandas cambiantes del entorno laboral.

La necesidad de optimizar la eficiencia operativa y la productividad. Al alinear

estratégicamente los recursos humanos con los objetivos empresariales, se mejora la asignación de talento, se reducen los costos asociados a la rotación de personal y se fortalece la cultura organizacional, todo lo cual contribuye positivamente al rendimiento global de la empresa.

La investigación sobre la planificación estratégica de recursos humanos en una empresa de agregados de construcción es esencial para garantizar la adaptabilidad, la eficiencia y el éxito a largo plazo en un entorno empresarial dinámico y desafiante.

Por lo ante expuesto se hace necesario implementar este diseño en dicho departamento a fin de que el departamento de la mano de la empresa pueda brindar a sus clientes internos (empleados) y externos estabilidad laboral.

1.1 Objetivos

General

Diseñar la planificación estrategia del departamento de gestión humana, conectando las necesidades estratégicas de la empresa con los objetivos estratégicos del área de recursos humanos, con el fin de que estén alineados a las necesidades que el mercado demanda a la organización y así lograr la rentabilidad del negocio.

Específicos

1. Analizar la estructura organizacional de Hormigonsa para identificar áreas de mejora en la gestión del capital humano.
2. Evaluar las competencias tanto técnicas como actitudinales del personal de la empresa identificando oportunidades de mejora para capacitación y poder alinearlos con los objetivos estratégicos.
3. Realizar estudio de contexto organizacional que nos permita entender la situación actual de la empresa a nivel interno como externo.
4. Investigar las tendencias del mercado laboral en la industria de construcción de agregados para anticipar posibles cambios y adaptar la planificación de recursos humanos en consecuencia.
5. Diseñar e implementar políticas de atracción y retención de talento específicas para el sector, considerando factores como remuneración, desarrollo profesional y ambiente laboral.

MARCO TEORICO

Historia Hormigonsa

En marzo del 2013 un grupo de socios unen sus ideales para formar Hormigonsa Hormigones y soluciones de agregados los cuales tenía como idea instalar una planta de agregados y una hormigonera, durante unos años las dos plantas funcionaban perfectamente, la empresa fue creciendo y desarrollándose a nivel de clientes, producción, funcionamiento y estructura no obstante, tiempo más tarde la hormigonera sufrió una crisis y tuvo que detener sus funciones, sin embargo, la parte del agregado continuo con su funcionamiento vendiendo sus productos al público tales como arena, grava, gravilla, arena de empañete, entre otros, y de esta manera continuo avanzando en cuanto a estructura, cliente a nivel nacional e internacional, organización y maquinarias.

Sin embargo, en el 2016 los socios deciden disolver la sociedad, uno de ellos compra las acciones de la empresa y se queda como único propietario y dueño; al ver la gran demanda en el mercado decide comprar nuevos equipos y maquinarias de mejor calidad y funcionamiento, también comienza el proceso pertinente para reabrir la hormigonera, debido a sus nuevos ideales de avance y progreso para la misma.

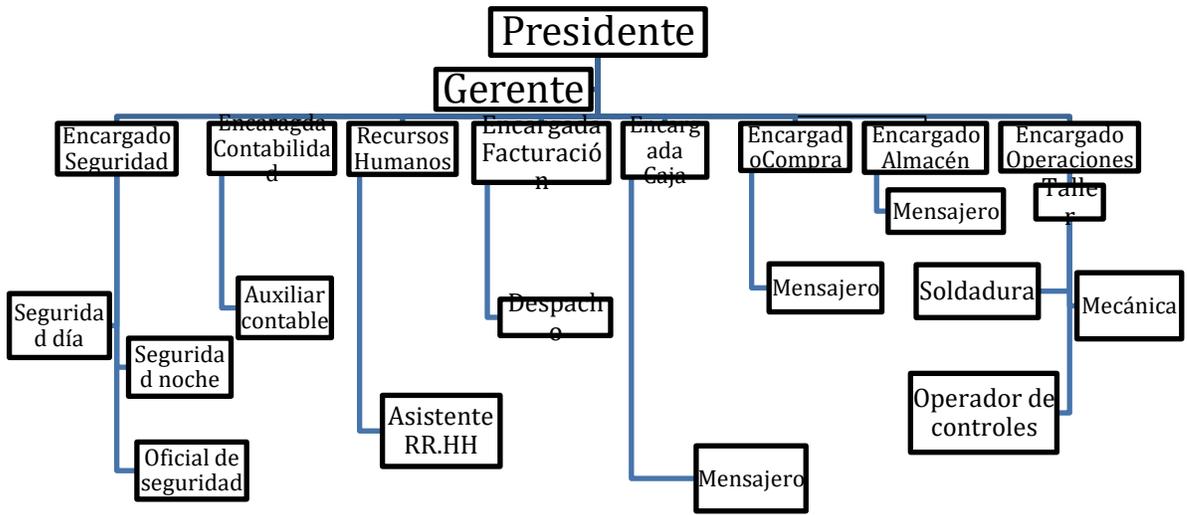
Actualmente la empresa ha avanzado de tal manera que cuenta con equipo y maquinarias pertinentes para su funcionamiento, por ende, el propietario aspira activar la hormigonera para poder seguir estando a la vanguardia con el mercado, también anhela lanzar nuevos productos y equiparse a nivel administrativo con todo lo necesario para el avance de la empresa y sus empleados.

En cuanto a los clientes internacionales, ha sido un gran paso para la empresa hacia su crecimiento y desarrollo actual, debido a que sus productos se han podido conocer y

expandir no solo a nivel local sino también internacional y gracias a ello la empresa se ha podido dar a conocer en los diferentes países, empresas, entornos, entre otros.

Con el paso del tiempo la empresa ha enfrentado muchas dificultades y vicisitudes, sin embargo, ha podido seguir progresando y avanzando gracias al esfuerzo, entrega y trabajo arduo de su propietario y sus empleados. A través del tiempo sus empleados antiguos y nuevos han podido aprender del funcionamiento de la empresa y de cómo realizar sus labores de manera adecuada.

Finalmente puedo decir que la empresa se ha desarrollado y sigue en constante crecimiento debido al empeño que cada persona que forma parte de la misma a puesto y a las condiciones con respecto a las maquinarias que tiene, mi propósito es poder ampliarme cada día más en el mercado, que mis empleados puedan continuar creciendo, aprendiendo y avanzando, brindándome el apoyo que se necesitó y así poder llevar a la empresa a lo más alto posible.



Recursos Humanos

Es el término utilizado para describir la gestión y el desarrollo de los empleados de una organización.

En el corazón de una organización está el capital humano. Recursos Humanos se encarga precisamente de proporcionar a la empresa el personal necesario para su buen funcionamiento.

Es el departamento de una empresa que se encarga de encontrar, seleccionar, reclutar y capacitar a las personas que solicitan un empleo, así como administrar las prestaciones o beneficios que se les otorgan.

El departamento de Recursos Humanos es una parte vital de cualquier empresa, ya que su trabajo se desarrolla a la par de los cambios que se presenten y a la búsqueda de un crecimiento, al mismo tiempo que se trabaja en la búsqueda de empleados de calidad para los propósitos requeridos.

Esta área, independientemente del tamaño de la empresa, debe trabajar en hacer crecer la productividad de los empleados y prever cualquier situación que perjudique el clima laboral, así como otorgar compensaciones, beneficios, mantener en orden y de acuerdo a la ley las prestaciones de los empleados y hasta encargarse de los despidos de personal.

El objetivo de la gestión de Recursos Humanos es que la empresa cuente con el personal más apto y calificado, que sean bien remunerados, buscar la mayor cantidad de beneficios y establecer las funciones a fin de que cada miembro de la compañía realice su mejor trabajo en cumplimiento de los objetivos de la organización.

Para hacer una buena gestión de recursos humanos es necesario también tener amplio conocimiento de la industria en la que se labora y contar con capacidad de liderazgo del personal a cargo.

Impacto de la Planificación Estratégica en la Empresa

La planeación estratégica de una empresa es clave, porque brinda un norte claro hacia dónde debe ir la organización, presentando objetivos medibles. Así mismo, es un recurso poderoso para dirigir las decisiones operativas y directivas, evaluando el avance conquistado y aplicando los cambios de enfoque que sean requeridos para continuar progresando. Igualmente es importante porque:

Fomenta la formulación de estrategias más acertadas, aplicando una visión lógica y sistemática.

Optimiza la comunicación entre los directivos y los trabajadores, expresando su compromiso por cumplir con los objetivos de la empresa.

La comunicación interna que promueve el proceso de planeación estratégica durante todo el transcurso, refuerza la eficiencia y el dinamismo de los trabajadores.

Permiten el posicionamiento de la compañía en el mercado.

A pesar de que el proceso de planeación estratégica requiere de la participación de todos los colaboradores de la empresa, la responsabilidad de su realización es de la gerencia de la organización y sus directivos. Estos, en la mayoría de los casos, son profesionales en la administración de empresas, los cuales cuentan con la formación y habilidades necesarias para llevar a cabo un proceso sistemático y metódico.

La planificación estratégica consiste en un proceso a través del cual los líderes organizacionales determinan la posición y perspectiva a futuro con miras a identificar metas y objetivos para la organización. Este proceso también implica establecer de la secuencia en que deberían ser alcanzados los objetivos para llegar a la visión propuesta.

Se lleva a cabo dentro de las acciones de la gerencia organizacional permitiendo así que se determinen las prioridades, enfocando energía y recursos en el fortalecimiento de las operaciones, asegurando que el equipo de trabajo se encuentre orientado a las metas comunes. También permite analizar los logros en función de los resultados esperados, a través de la evaluación y ajuste de la dirección de la organización como una reacción ante posibles cambios en las condiciones o contexto de trabajo. Una forma sintetizada de definir la planificación estratégica a través de sus elementos es el conjunto de pasos a seguir como organización para determinar la dirección de su organización que viene a ser la visión, qué debe hacerse y para quién que puede entenderse como la misión; y cómo medirlo y guiar su estrategia para llegar a donde quiere estar mejor entendido como los objetivos.

Debe ser un esfuerzo disciplinado que conlleve a decisiones y acciones que modelen y sirvan de guía a la empresa. Cuando se implementa la planificación estratégica en las organizaciones se logra articular no sólo la dirección de la misma y las acciones necesarias para el avance, sino que también se puede determinar las sí dichas acciones podrán ser realizadas de manera exitosa.

Podemos decir que el planeamiento estratégico es importante porque nos permite 3 acciones esenciales:

Determinar a Dónde se Dirige la Empresa. El plan estratégico permitirá tener una dirección definida y, sobre todo, los trabajadores saben cómo llegar.

Definir la Situación Actual. No se puede tener un rumbo si no se sabe cuáles son nuestros recursos que nos permitirán lograr los objetivos. Durante el planeamiento estratégico se definen las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la empresa. Se define también la propuesta de valor y ventajas competitivas.

Formulación de la Estrategia. De nada sirve tener objetivos si no tenemos claro cómo llegar a estos. En este proceso se definen las acciones a corto y largo plazo para llegar a los objetivos. Estos deben ser medibles, específicos, realistas, relevantes y en un periodo de tiempo determinado.

Sin embargo, la importancia del plan estratégico puede variar en sus características dependiendo del tipo de empresa. Si esta es una empresa dedicada a la producción, las prioridades son otras a si es una empresa dedicada a brindar un servicio.

Hoy en día, en un mundo competitivo y globalizado se hace muy palpable la importancia de la planificación estratégica.

La planificación estratégica ayuda de esta manera a la dirección de la empresa a desarrollar estrategias. Ella coordina las estrategias de las áreas individuales de la empresa y las compara con respecto a sus objetivos, expectativas y prioridades y asegura su coherencia.

Los estudios actuales muestran que las empresas con una planeación estratégica adecuada, en las que todos los empleados y directivos tienen objetivos claramente definidos son más exitosas en términos de crecimiento del mercado, ventas por empleado y rentabilidad que las empresas sin un enfoque estratégico.

La alineación con una visión común para todos los grupos de interés de la empresa asegura una cooperación armoniosa. Todos conocen su papel significativo e importante en el logro de la visión común y los objetivos corporativos.

Una planificación estratégica adecuada es absolutamente crucial para el éxito empresarial tanto a corto como a mediano y largo plazo.

Actualización abril, 2023: Todas las empresas buscan ser exitosas y crecer con el paso de los años, sin embargo, muchas de ellas avanzan si un plan definido, y tarde que temprano esto termina por afectarles. De hecho, el 44% de las empresas en nuestro país fracasan por tener una planeación deficiente.

En ese sentido, la planeación estratégica funciona como una guía para que las empresas definan sus objetivos de negocio, el camino a seguir para alcanzarlos, y lograr el éxito y crecimiento que desean.

La **planificación estratégica empresarial** es esencial para que directivos y equipo de personas que forman parte de la corporación sepan, primero si es posible alcanzar los objetivos marcados y segundo, cómo llegar hasta ellos.

Pero no sólo los procesos estratégicos de una empresa sirven para guiar en la dirección deseada, sino que son un elemento indispensable para unir la maquinaria. Los

mismos intereses que empujan a que una empresa funcione, son compartidos por todas las personas que la forma. O al menos, así debería ser. La planificación estratégica empresarial es el pegamento que les mantiene unidos, provocando un sentimiento de pertenencia y una motivación, con las que se conseguirán gran parte de estos objetivos.

Ya sea a corto, medio o largo plazo, una empresa invierte el esfuerzo y el dinero de unos recursos. Cómo se aprovechen éstos, será clave para alcanzar cada meta. En este artículo, veremos cómo podemos hacer un adecuado plan estratégico empresarial, cuáles son sus características, los objetivos de planeación estratégica de una empresa, así como uno de los instrumentos más útiles que ayudan a cumplir con este plan: tu herramienta de gestión.

Sinnaps, por ejemplo, te ayuda a cumplir con planificaciones realistas, te dice que puedes lograr tus metas en el tiempo que espera y te asesora sobre el funcionamiento de tus proyectos. Veremos cómo hace planes realistas, según los recursos que tengas disponibles y te calcula rutas de trabajo optimizadas.

Trabajo en Equipo. Cuando un empleado es capaz de trabajar armoniosamente con su equipo de trabajo y lo complementa, las actividades programadas surgen de una mejor manera. Es importante que tenga la capacidad de delegar, de valorar y aceptar las competencias de los demás, llegue a acuerdos, genere diálogos constructivos que logren resolver conflictos y proponga soluciones para todos en conjunto, sin anteponer sus intereses personales.

Un colaborador puede tener mucho talento y disposición de hacer su trabajo, pero cuando no es capaz de trabajar en equipo comienzan a surgir eventualidades que, sin duda, pueden evitarse. El trabajo en equipo es fundamental dentro de cualquier empresa.

Organización. Una cualidad que es altamente valorada, es el sentido de organización y responsabilidad con el trabajo asignado. Saber priorizar los asuntos, cumplir con los objetivos y entregar el trabajo en tiempos razonables es una habilidad que muchos profesionales no poseen, sobre todo aquellos jóvenes que aún no logran adaptarse a las exigencias que demanda el trabajo en una compañía.

La organización es fundamental para cumplir con las tareas programadas y por supuesto, ser más productivos. El trabajador que cuente con esta competencia, sin duda va a lograr tener un mejor enfoque a resultado y un aprovechamiento de su tiempo.

Capacidad de Análisis de Datos y Reportes. La información es uno de los recursos más importantes para tu empresa, por este motivo una de las competencias laborales que deben tomarse en cuenta durante el proceso de reclutamiento es la capacidad del profesional para analizar la información que le es suministrada.

Otra parte muy importante, es tener la habilidad para generar reportes que dejen cada tarea registrada correctamente, que posea un lenguaje técnico, con contenido claro y específico; además de los respectivos análisis que son de gran utilidad, sobre todo a nivel cuantitativo.

Habilidad para Tomar Decisiones. Otra importante competencia es saber tomar decisiones ya que el trabajo en equipo es importante dentro de una empresa, sin embargo, un candidato debe mostrar la habilidad laboral de tener cierta independencia para tomar decisiones que le permitan resolver asuntos de su incumbencia **sin tener que acudir a su jefe inmediato** o si bien, ser capaz de ofrecer soluciones que se identifiquen con su área de trabajo y de esta manera no generar un atraso en sus funciones y en su empresa.

Orientación al Cliente. La orientación al cliente no es una opción cuando se trata de lograr una alta competitividad en el mercado, es una obligación. **Un candidato con competencias laborales en atención al cliente** que realmente atienda las necesidades de los mismos será mucho más productivo dentro de la organización y capaz de alcanzar mejores resultados.

Esto aplica no solo para los clientes externos que compran su producto, también es importante que el candidato mantenga una buena actitud y disposición con los clientes a nivel interno.

Creatividad e Innovación. Va tomando más relevancia conforme avanza la tecnología y el mercado se vuelve más competitivo. Los colaboradores deben ser agentes de cambio dentro de las organizaciones; por suerte, los profesionales de hoy día salen de sus aulas de clase con ideas frescas e innovadoras que, si son bien aprovechadas, pueden ayudar a su organización a mantenerse en la vanguardia.

Esta es una competencia muy importante en cualquier profesional, no solo se trata de proponer nuevas herramientas que le permitan a su organización mejorar sus procesos, sino también de saber comunicarlas, ser capaz de ponerlas en marcha y presentar planes de acción que le permitan llevar un control y medir los resultados obtenidos.

Comunicación Efectiva. Un profesional con un alto nivel de oratoria es más productivo que aquellos con miedo a hablar en público. Tener buenas habilidades laborales en el ámbito de la comunicación le permite presentar sus ideas de una manera más clara y con eficacia, demostrar mayor comodidad y confianza; y, además, convertirse en un gran líder y gerente dentro de cualquier organización.

Capacidad de Aprendizaje. Nadie nace sabiendo ni nadie tiene todo el conocimiento posible. A pesar de que un profesional puede estar sumamente preparado, siempre hay nuevas tendencias y actualizaciones que es necesario aprender. Por ello, siempre se buscan empleados con las aptitudes laborales necesarias para aprender.

Responsabilidad. Una de las habilidades laborales básicas que siempre se buscan es la responsabilidad. Siempre hay que tener en cuenta a los trabajadores **que tengan la capacidad de entregar el trabajo cuando se le pida** y cuando se le requiera, es decir, ser responsable de su trabajo.

Adaptación al Cambio. Muchas empresas, sobretodo startups, están en constante cambio, por lo que la adaptación al cambio es muy valorada en la nueva era laboral.

Impacto de la planificación estratégica en RRHH

El plan estratégico y la Administración de Recursos Humanos es importante porque orienta a la organización y define el camino que los colaboradores y las diferentes áreas deben seguir para que la organización siga creciendo.

Realmente lo que se ha aprendido es que la planeación estratégica y la Administración de Recursos Humanos si sucede cuando hay mucha claridad hacia dónde va a la organización. Algo muy importante es que todo colaborador clave de una empresa debe saber claramente hacia dónde va la organización es decir hacia el futuro porque lamentablemente en culturas como México y Latinoamérica muchas veces los negocios y las empresas solamente van viviendo el día a día y se olvidan de planear el futuro. La planeación estratégica y la Administración de Recursos Humanos a lo que nos ayuda es a tener claramente los proyectos, las acciones que tenemos que hacer para ir asegurando la expansión y el crecimiento del negocio. Es importante destacar que el universo siempre está en continuo cambio y este cambio le permite que se expanda y este en un crecimiento constante eso es lo mismo que una organización debiera de tener.

Cuando hacemos un plan estratégico este debe ayudar a que tu organización siga esta condición natural de una organización que es el crecimiento y la expansión. Algo muy importante y trascendente de porque tu empresa o cualquier empresa debe hacer una planeación estratégica es porque ayuda a que tu empresa no se quede en una zona de confort, sino que continuamente tengan nuevos retos que la hagan más competitiva al mercado que ustedes atienden.

Siempre se ha podido ver que las mejores organizaciones incluyen siempre incluyen a recursos humanos en el desarrollo de su planeación estratégica. Siempre se ha visto que el

plan estratégico y la Administración de Recursos Humanos debe de venir solamente de la dirección y de ahí nada más poner al azar los proyectos que cada departamento debe de hacer. Lo que se sugiere es que la planeación estratégica y la Administración de Recursos Humanos debe de involucrar a todas las áreas de una organización, mandos, medios a la dirección para que todos en conjunto alineen los proyectos y entonces si suceda lo que se llama la alineación estratégica.

Esto te ayudara a que tu organización sea más exitosa en el tema de estrategia y te daremos la base y una fórmula que no falla y es la típica para empezar a elaborar la planeación estratégica.

Lo primero que se debe clarificar es cual la misión de tu organización es decir para que existe, porque hacen lo que hacen, cuando está muy claro de ahí se puede derivar la planeación estratégica y la Administración de Recursos Humanos, pero si ni la dirección, los dueños, los gerentes tiene claro de porque existe o de porque hacen lo que hacen, y simplemente lo que van hacer de la planeación estratégica y la Administración de Recursos Humanos son metas o crecimiento pero al final no está completa porque no están tomando la esencia de tu organización y eso no lo da la misión.

Planificación Estratégica Historia

Sócrates en la Grecia antigua comparó las actividades de un empresario con las de un general al señalar que en toda tarea quienes la ejecutan debidamente tienen que hacer planes y mover recursos para alcanzar los objetivos.

Los primeros estudiosos modernos que ligaron el concepto de estrategia a los negocios fueron Von Neuman y Morgenstern en su obra "la teoría del juego", "una serie

de actos que ejecuta una empresa, los cuales son seleccionados de acuerdo con una situación concreta"

En el año 1954 Peter Druker. "la estrategia requiere que los gerentes analicen su situación presente y que la cambien en caso necesario, saber que recursos tiene la empresa y cuáles debería tener".

En 1962 Alfred Chandler. "el elemento que determina las metas básicas de la empresa, a largo plazo, así como la adopción de cursos de acción y asignación de recursos para alcanzar las metas"

La planeación estratégica surge formalmente a mediados de los años sesenta auspiciada por el libro de Ansoff (1965), Estrategias Corporativas.

En la década de los sesenta, el término planeación a largo plazo se usó para describir el sistema, pero el proceso de Planificación Estratégica se comenzó a experimentar en Venezuela algo más tarde.

Planificación

Es diseñar un futuro deseado para la organización en concordancia con los cambios que se van produciendo en el entorno.

"Es intentar determinar hoy la realidad que se quiere tener en un momento posterior. La esencia está en invertir un poco de tiempo para después ejecutar la tarea en mucho menos tiempo y con mayor efectividad" (O. Carnota, 1991).

Es un medio para la consecución de un fin, objetivo o propósito cualquiera que este sea y nos obliga a clasificar desde el inicio cuál es el propósito que se pretende lograr, sino conocemos y definimos con precisión a donde queremos llegar.

Estrategia

Proviene del Griego "STRATEGOS" y significa ganar la guerra, es decir, está asociado al logro en sus inicios de objetivos militares.

Es el propósito general de una organización en términos de objetivos de largo plazo, programas de acción y prioridades en la asignación de recursos (personas, dinero, esfuerzos, etc.)

Planificación Estratégica

Si el campo de la planificación administrativa es la organización y el de la planificación normativa es el desarrollo, el campo de la planificación estratégica, por supuesto, es la estrategia. Según Leonard D. Goodstein. Define la planeación estratégica como el proceso por el cual los miembros guías de una organización prevén su futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones necesarias para alcanzarlos.

"La planeación estratégica es un conjunto de acciones que deber ser desarrolladas para lograr los objetivos estratégicos, lo que implica definir y priorizar los problemas a resolver, plantear soluciones, determinar los responsables para realizarlos, asignar recursos para llevarlos a cabo y establecer la forma y periodicidad para medir los avances".
(Tomasini, A)

Es un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización (David, 1990).

La planeación estratégica en la época antigua surge gracias a Sun Tzu, uno de los estrategas más antiguos que ha influido en los conceptos de militares, este pensador no conocía el concepto de la estrategia, pero sí de la ofensiva militar definida como la capacidad que tiene el general para sacar provecho de las circunstancias del entorno a través de sus habilidades sin la aplicación de procedimientos determinados.

Algunos personajes esenciales como Aníbal quien tenía como propósito la conquista de Roma, realizó una serie de procesos y actividades como el análisis del medio ambiente y como emplear adecuadamente los medios para la implementación de métodos y proyectos para el logro de los objetivos. Baidaba y Nicolás Maquiavelo quienes planteaban el aprovechamiento de las oportunidades, así como el análisis de los hechos anteriores, las causales de su éxito y fracaso, evitando las amenazas o situaciones perjudiciales y la necesidad de la planeación para un buen gobierno.

El concepto de planeación estratégica también se llevó a cabo en Grecia cuando Sócrates comparaba la actividad de un empresario con las de un general afirmando que en toda misión o actividad quienes la ejecutan deben realizar un plan de acción determinado y emplear los recursos adecuadamente para lograr sus objetivos.

Von Neuman y Morgenstern fueron los primeros autores que enfocaron la planeación estratégica a los negocios planteando el concepto de la realización de actos por parte de las empresas en base a una situación determinada.

Peter Druker en 1954, define la estrategia como la capacidad de los gerentes para analizar la situación actual de las unidades empresariales y su capacidad e idoneidad para

someterlas al cambio, conociendo los recursos que esta posee al igual aquellos que esta requiere para su óptimo desempeño.

Después de la segunda guerra mundial (1962) Alfred D. Chandler teniendo en cuenta las enseñanzas empresariales y el comportamiento de importantes compañías tales como General Motors, Sears, Chevron Co. y DuPont quien definió la planeación estratégica como los parámetros a desarrollar y la óptima utilización de los recursos para el logro de los objetivos organizacionales. En 1978, Charles H. Hofer plantearon la administración estratégica definiéndola como un proceso integrado por un análisis en el cual se definen las metas y se establecen las estrategias y una implementación del plan estratégico basada en el control y la ejecución de éste.

La estrategia uno de los ítems esenciales para la ejecución de la planeación, es definida por Henry Mintzberg (1992) como una acción deliberada que puede ser desarrollada como un plan de acción, maniobra, patrón, posición y/o perspectiva.

Planificación Estratégica

Es una herramienta de gestión que permite establecer el quehacer y el camino que deben recorrer las organizaciones para alcanzar las metas previstas, teniendo en cuenta los cambios y demandas que impone su entorno. En este sentido, es una herramienta fundamental para la toma de decisiones al interior de cualquier organización.

La planeación estratégica permite definir la visión, misión, valores y objetivos de la empresa, por lo que es considerada un recurso clave para impulsar el crecimiento de la organización a corto, mediano y largo plazo.

La planeación estratégica señala la dirección hacia la que deben orientarse los esfuerzos, para materializar los objetivos propuestos y reducir el margen de improvisación.

Se trata de una herramienta clave de gestión, que consiste en estudiar, definir y ejecutar el camino que debe seguir una empresa para llegar a sus objetivos estratégicos.

La planeación estratégica es un proceso complejo y de gran impacto, que demanda analizar las operaciones, considerar los recursos disponibles e incluso pensar en cómo sortear desafíos externos, planteados por el entorno.

¿Qué no es la planeación estratégica?

Ahora bien, en muchas empresas no se tiene claridad sobre la planeación estratégica y se confunde con otras acciones:

No es una herramienta de predicción o de pronósticos.

Por tanto, no es idea para pronosticar tendencias o eventos, para esto se implementa otro tipo de herramienta dentro de las organizaciones.

No solamente involucra las decisiones futuras, sino también la toma de decisiones en el presente, esas que pueden afectar el futuro de la empresa.

Por medio de la planeación estratégica no se eliminan riesgos, sino que se identifican y se proporcionan herramientas para tomar las mejores decisiones frente a cada riesgo.

La planificación estratégica es el proceso de documentar y establecer una dirección para la organización, evaluando dónde se encuentra y hacia dónde va. De esta manera, es

posible establecer la misión, visión, valores, los objetivos a largo plazo y los planes de acción que utilizará para alcanzarlos.

Cuando la planeación estratégica se encuentra bien estructurada puede desempeñar un papel fundamental en el crecimiento y el éxito de la empresa, ya que te indica a ti y a tus empleados cuál es la mejor manera de responder a las oportunidades y desafíos.

El concepto de planificación estratégica se centra en la integración de varios departamentos comerciales como contabilidad, investigación y desarrollo, producción, marketing, sistemas de información y gestión, para lograr los objetivos de la organización.

Objetivo de la Planeación Estratégica

El principal objetivo de la planeación estratégica, es que tanto los directivos de la organización como los trabajadores, logren accionar de la mejor manera posible frente a los desafíos y obstáculos que se produzcan. Así como también, que sean capaces de reconocer las oportunidades que se presenten, encaminado todo el equipo al mismo propósito.

De tal manera que, el proceso de planeación estratégica ofrece un marco de referencia, que brinda a los altos directivos y empleados, la comprensión y análisis del contexto de la compañía. Así mismo, facilita la alineación de los esfuerzos de todo el grupo, estableciendo las tareas que deben realizar cada uno, promoviendo un entorno de responsabilidad y satisfacción.

Características de la Planificación Estratégica

Responde preguntas como: dónde estamos y hacia dónde queremos ir, qué somos y qué deberíamos ser.

Su objetivo es la planificación a largo plazo, teniendo en cuenta las oportunidades ambientales presentes y futuras. Ayuda a las organizaciones a analizar sus fortalezas y debilidades y a adaptarse al medio ambiente.

Se hace para todas las organizaciones, en todos los niveles. Sin embargo, involucra a los altos ejecutivos, ya que visualizan el futuro mejor que otros.

Centra las fortalezas y los recursos de la organización en actividades importantes y de alta prioridad en lugar de las actividades rutinarias y cotidianas.

La planeación estratégica es un proceso continuo que permite a las organizaciones adaptarse al entorno dinámico y cambiante.

Coordina el entorno interno de las organizaciones con el entorno externo, los recursos financieros con recursos no financieros y los planes a corto plazo con los planes a largo plazo.

Ventajas de una Planificación Estratégica

Visión y Dirección Clara. La planeación estratégica ayuda a establecer una visión clara del futuro deseado de la organización y proporciona una dirección para alcanzarla. Ayuda a definir los objetivos y las metas a largo plazo, y proporciona un marco para la toma de decisiones y la asignación de recursos.

Enfoque en los Objetivos Clave. Mediante la planeación, una organización puede identificar y priorizar sus objetivos clave. Esto ayuda a evitar la dispersión de esfuerzos y recursos en actividades irrelevantes o de bajo impacto, centrándose en lo que realmente importa para el éxito a largo plazo.

Adaptación al Entorno Cambiante. La planeación estratégica implica una evaluación exhaustiva del entorno externo, incluyendo factores económicos, políticos, tecnológicos y sociales. Esto permite a la organización anticipar cambios y tendencias futuras, y ajustar su enfoque y estrategias en consecuencia. Ayuda a la organización a ser proactiva en lugar de reactiva, lo que aumenta su capacidad de adaptación y supervivencia en un entorno empresarial dinámico.

Coordinación y Alineación Interna. La planeación fomenta la coordinación y alineación interna dentro de una organización. Ayuda a diferentes departamentos y unidades a trabajar juntos hacia objetivos comunes, evitando conflictos y maximizando la eficiencia. También facilita la comunicación efectiva y la colaboración entre los miembros de la organización.

Asignación Eficiente de Recursos. Al realizar una planeación estratégica, una organización evalúa sus recursos disponibles y los asigna de manera eficiente para lograr los objetivos estratégicos. Esto implica identificar las áreas de mayor impacto y asignar recursos financieros, humanos y materiales en consecuencia. Como resultado, se evita el desperdicio de recursos limitados y se mejora la eficacia operativa.

Evaluación del Desempeño. La planeación estratégica incluye el establecimiento de indicadores clave de desempeño (KPI) y metas medibles. Estos KPI permiten monitorear el progreso de la organización hacia sus objetivos estratégicos y realizar ajustes cuando sea necesario. La evaluación del desempeño ayuda a identificar áreas de mejora y a tomar medidas correctivas, lo que contribuye a un mejor rendimiento general.

Modelos de planificación estratégica

Cuadro de Mando Integral. El Cuadro de Mando Integral es un marco de gestión de estrategia el cual considera los siguientes elementos:

Objetivos. Las metas organizacionales de alto nivel.

Medidas. Las métricas que te ayudan a comprender si estás logrando tu objetivo estratégicamente.

Iniciativas. Programas de acción clave que ayudan a alcanzar objetivos.

Mapa Estratégico. Un mapa estratégico es una herramienta visual diseñada para comunicar claramente un plan estratégico y alcanzar objetivos comerciales de alto nivel. El mapeo de estrategias es una parte importante, ya que ofrece una excelente manera de comunicar la información de alto nivel en toda la organización en un formato fácil de digerir.

Análisis FODA. Un Análisis FODA (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), es un modelo de alto nivel utilizado al comienzo de la planificación estratégica de una organización.

Las fortalezas y debilidades se consideran factores internos, y las oportunidades y amenazas se consideran factores externos.

Análisis PESTEL. El análisis PEST («político, económico, sociocultural y tecnológico, ecológico y legal»), se usa para analizar los factores externos que sirven de insumo para análisis FODA (Fortaleza, Oportunidades, debilidades y amenazas).

Cada uno de estos factores se utiliza para observar un entorno industrial o comercial y determinar qué podría afectar la salud de una organización.

Análisis de Brechas o GAP. El Análisis de Brechas también se conoce como «Análisis de brechas de necesidad», «Evaluación de necesidades» o «Brecha de planeación estratégica».

Se utiliza para comparar dónde está una organización ahora, dónde quiere estar y cómo cerrar la brecha entre ellas.

Análisis Porter de las 5 fuerzas. El Análisis Porter de las cinco fuerzas fue creado en torno a las fuerzas que afectan la rentabilidad de una industria o un mercado. Las cinco fuerzas que examina son:

La Amenaza de Nuevos Competidores. ¿Podrían otras empresas ingresar al mercado fácilmente, o hay numerosas barreras de entrada que tendrían que superar?

La Amenaza de Nuevos Productos o Servicios. ¿Pueden los compradores reemplazar fácilmente tu producto con otro?

El Poder de Negociación de los Clientes. ¿Podrían los compradores individuales presionar a tu organización para, por ejemplo, reducir los costos?

El Poder de Negociación de los Proveedores. ¿Podrían los grandes minoristas presionar a tu organización para que reduzca el costo?

Rivalidad y Competencia en el Mercado. ¿Están tus competidores actuales preparados para un gran crecimiento? Si uno lanza un nuevo producto o presenta una nueva patente, ¿eso podría afectar a tu empresa?

La cantidad de presión sobre cada una de estas fuerzas puede ayudarte a determinar cómo los eventos futuros afectarán el futuro de tu empresa.

Análisis VRIO. Este proceso de planificación estratégica se relaciona más con su declaración de visión que con su estrategia general, lo que resultará en una ventaja competitiva en el mercado. Aquí tenemos cada uno de los cuatro componentes del análisis VRIO:

Valor: ¿Puedes aprovechar una oportunidad o neutralizar una amenaza externa utilizando un recurso en particular?

Rareza: ¿Existe una gran competencia en el mercado o solo unas pocas compañías controlan el recurso mencionado anteriormente?

Imitabilidad: ¿Se imita fácilmente el producto o servicio de tu organización o sería difícil para otra organización hacerlo?

Organización: ¿Tu empresa está lo suficientemente organizada como para poder explotar tu producto?

Estrategia Océano Azul. La idea detrás de la Estrategia Blue Ocean es que las organizaciones se desarrollen en un «espacio de mercado no disputado» en lugar de un espacio de mercado desarrollado o saturado.

Pasos de la Planificación Estratégica:

Proceso de Planeación Estratégica

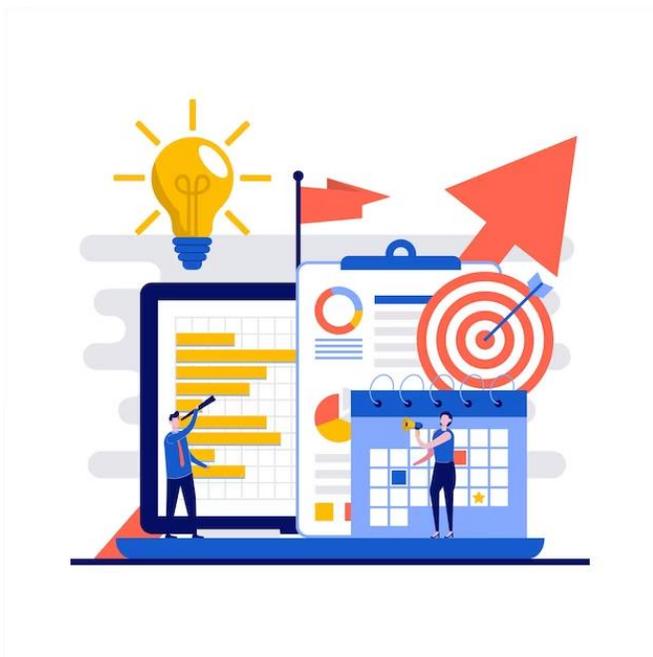
Debido a que la planeación estratégica toma en cuenta a la empresa en su totalidad, ésta debe ser realizada por la cúpula de la empresa y ser proyectada a largo plazo, teóricamente para un periodo de 5 a 10 años, aunque en la práctica, hoy en día se suele realizar para un periodo de 3 a un máximo de 5 años, esto debido a los cambios constantes que se dan en el mercado.

Sobre la base de la planeación estratégica es que se elaboran los demás planes de la empresa, tanto los planes tácticos como los operativos, por lo que un plan estratégico no se puede considerar como la suma de éstos.

Como todo planeamiento, la planeación estratégica es móvil y flexible, cada cierto tiempo se debe analizar y hacer los cambios que fueran necesarios. Asimismo, es un proceso interactivo que involucra a todos los miembros de la empresa, los cuales deben estar comprometidos con ella y motivados en alcanzar los objetivos.

Veamos a continuación cuál es el proceso o los pasos necesarios para realizar una planeación estratégica:

Declaración de la Visión. La visión es una declaración que indica hacia dónde se dirige la empresa en el largo plazo, o qué es aquello en lo que pretende convertirse. La visión responde a la pregunta: “¿qué queremos ser?”.



Declaración de la Misión y Establecimiento de Valores. La misión es una declaración duradera del objeto, propósito o razón de ser de la empresa. La misión responde a la pregunta: “¿cuál es nuestra razón de ser?”. Por otro lado, los valores son cualidades positivas que posee una empresa, tales como la búsqueda de la excelencia, el desarrollo de la comunidad, el desarrollo de los empleados, etc. Tanto la misión como los valores le dan identidad a la organización.



Análisis Externo de la Empresa. El análisis externo consiste en detectar y evaluar acontecimiento y tendencias que sucedan en el entorno de la empresa, con el fin de conocer la situación del entorno, y detectar oportunidades y amenazas.

Para el análisis externo se evalúan las fuerzas económicas, sociales, gubernamentales, tecnológicas; así como la competencia, los clientes y los proveedores de la empresa.

Se evalúan aspectos que ya existen, así como aspectos que podrían existir (tendencias).



Análisis Interno de la Empresa. El análisis interno consiste en el estudio de los diferentes aspectos o elementos que puedan existir dentro de una empresa, con el fin de conocer el estado o la capacidad con que ésta cuenta, y detectar sus fortalezas y debilidades.

Para el análisis interno se evalúan los recursos que posee una empresa, ya sean financieros, humanos, materiales, tecnológicos, etc.



Establecimiento de los Objetivos Generales. Los objetivos generales se refieren a los objetivos que definen el rumbo de la empresa, los cuales siempre son de largo plazo.

Una vez realizado los análisis externos e internos de la empresa, se procede a establecer los objetivos que permitan lograr la misión, y que permitan capitalizar las oportunidades externas y fortalezas internas, y superar las amenazas externas y debilidades internas.

Estos objetivos se establecen teniendo en cuenta los recursos o la capacidad de la empresa, así como la situación del entorno.



Diseño, Evaluación y Selección de Estrategias. Una vez que se han establecido los objetivos generales de la empresa, se procede a diseñar, evaluar y seleccionar las estrategias que permitan alcanzar, de la mejor manera posible, dichos objetivos.

El proceso para diseñar, evaluar y seleccionar estrategias es el siguiente:

Se evalúa información sobre el análisis externo (la situación del entorno), se evalúa información sobre el análisis interno (los recursos y la capacidad de la empresa), se evalúa el enunciado de la misión y los valores, se evalúan los objetivos, y se evalúan las estrategias que se hayan utilizado anteriormente, hayan tenido o no buenos resultados.

Se diseña una serie manejable de estrategias factibles, teniendo en cuenta la información analizada en el punto anterior.

Se evalúan las estrategias propuestas, se determinan las ventajas, las desventajas, los costos y los beneficios de cada una.

Se seleccionan las estrategias a utilizar, y se clasifican por orden de su atractivo.



Diseño de Planes Estratégicos. Y, finalmente, una vez que hemos determinado las estrategias que vamos a utilizar, se procede a diseñar los planes estratégicos, que consisten en documentos en donde se especifica cómo es que se van a alcanzar los objetivos generales propuestos, es decir, cómo se van a implementar o ejecutar las estrategias formuladas.

En el plan estratégico se debe señalar

Cuáles serán los objetivos específicos que permitan alcanzar los objetivos generales.

Cuáles serán las estrategias específicas o cursos de acción que se van a realizar, que permitan alcanzar los objetivos específicos.

Qué recursos se van a utilizar, y cómo es que se van a distribuir.

Quiénes serán los encargados o responsables de la implementación o ejecución de las estrategias.

Cuando se implementarán o ejecutarán las estrategias, y en qué tiempo se obtendrán los resultados.



Importancia de la planificación estratégica:

La planificación estratégica es importante para una organización porque proporciona un sentido de dirección y describe objetivos medibles. Además, es una herramienta útil para orientar las decisiones cotidianas y también para evaluar el progreso y cambiar los enfoques al avanzar. La planeación estratégica es sumamente importante para las organizaciones por lo siguiente:

Ayuda a Formular Mejores Estrategias Utilizando un Enfoque Lógico y Sistemático. Sigue siendo el beneficio más importante. El proceso de planificación estratégica hace una contribución significativa más que la decisión misma.

Mejora la Comunicación entre Gerentes y Empleados. La planificación estratégica también ayuda a los gerentes y empleados a mostrar compromiso con los objetivos de la organización. Es porque saben lo que está haciendo la compañía y la razón detrás de esto. Además, hace que las metas y objetivos de la organización sean reales, ya que los empleados pueden comprender la relación entre su desempeño y la compensación. Como resultado, tanto los empleados como los gerentes se vuelven innovadores y creativos, lo que fomenta aún más el crecimiento de la empresa.

Empodera a las Personas que Trabajan en la Organización. El aumento del diálogo y la comunicación interna en todas las etapas del proceso fortalece el sentido de efectividad e iniciativas del empleado. Para sacar el máximo provecho de la planeación estratégica, tu empresa debe reflexionar sobre los objetivos estratégicos establecidos y luego respaldarlos con puntos de referencia realistas, investigados y cuantificables para evaluar los resultados.

Tendencias del Mercado Laboral de la Construcción y Previsión de las Necesidades de Mano de Obra

El mercado laboral de la construcción es una entidad dinámica y en constante cambio, influida por multitud de factores como las condiciones económicas, los avances tecnológicos y las tendencias demográficas. La previsión de las necesidades de mano de obra en este sector es crucial para elaborar estrategias eficaces y satisfacer las demandas futuras. El objetivo de este artículo es ofrecer un análisis en profundidad de las tendencias del mercado laboral de la construcción y explorar los métodos utilizados para prever las necesidades de mano de obra.

El mercado laboral de la construcción es un ecosistema complejo en el que intervienen diversos agentes clave, cada uno de los cuales contribuye al sector de manera única y significativa. Contratistas, subcontratistas, sindicatos y los propios trabajadores de la construcción desempeñan papeles cruciales en la configuración de la dinámica de este mercado. La comprensión de las relaciones e interacciones entre estos agentes nos permite tener una visión global del mercado laboral de la construcción.

Los contratistas son la columna vertebral de los proyectos de construcción, responsables de supervisar y gestionar todos los aspectos del proceso. Desde la planificación y la elaboración de presupuestos hasta la coordinación con los subcontratistas y el cumplimiento de la normativa, los contratistas son la fuerza motriz del éxito de las empresas de construcción. Son profesionales cualificados que conocen a fondo las técnicas de construcción, la gestión de proyectos y las relaciones con los clientes.

Los subcontratistas, por su parte, son profesionales especializados que se dedican a oficios específicos dentro del sector de la construcción. Aportan su experiencia en áreas como electricidad, fontanería, carpintería y albañilería, entre otras. Los subcontratistas colaboran estrechamente con los contratistas, prestando servicios especializados que contribuyen a la realización global de un proyecto. Su papel es esencial para garantizar que cada aspecto del proceso de construcción sea gestionado por expertos en sus respectivos campos.

Los sindicatos desempeñan un papel vital en la representación de los intereses de los trabajadores de la construcción. Defienden salarios justos, prestaciones y condiciones de trabajo seguras. Los sindicatos negocian convenios colectivos con contratistas y

subcontratistas, garantizando que los trabajadores reciban un trato justo y tengan acceso a los recursos y protecciones necesarios. Con sus esfuerzos, los sindicatos se esfuerzan por crear un equilibrio de poder entre los trabajadores y la dirección, promoviendo el bienestar de los trabajadores de la construcción y la estabilidad general del mercado laboral.

El mercado laboral de la construcción no existiría sin la mano de obra dedicada y cualificada que da vida a los proyectos. Los trabajadores de la construcción son las personas que realizan el trabajo físico necesario para convertir los planes en realidad. Poseen una amplia gama de habilidades, desde el manejo de maquinaria pesada y herramientas hasta la ejecución de intrincadas tareas de construcción. Los trabajadores de la construcción son la columna vertebral de la industria, y su duro trabajo y experiencia son decisivos para la finalización con éxito de los proyectos.

Situación Actual del Mercado Laboral de la Construcción

El mercado laboral de la construcción no es inmune a las fluctuaciones y retos que afectan a la economía en general. En los últimos años, el sector ha experimentado diversos altibajos influidos por factores como las recesiones económicas y los retos específicos del sector. Uno de los retos importantes a los que se enfrenta el mercado laboral de la construcción es la escasez de mano de obra. A medida que aumenta la demanda de proyectos de construcción, suelen escasear los trabajadores cualificados disponibles para satisfacer las necesidades del sector.

Esta escasez de mano de obra cualificada puede atribuirse a varios factores. En primer lugar, el envejecimiento de la mano de obra en el sector de la construcción ha provocado un número significativo de jubilaciones, creando un vacío difícil de cubrir. En

segundo lugar, la falta de interés de las generaciones más jóvenes por la construcción ha agravado aún más la escasez de mano de obra. A menudo se considera que el sector es físicamente exigente y carece del prestigio asociado a otras profesiones, lo que da lugar a una reserva limitada de talentos.

Sin embargo, a pesar de estos retos, el mercado laboral de la construcción sigue adaptándose y evolucionando. Los avances tecnológicos, como el uso del Modelado de Información de Construcción (BIM) y las técnicas de prefabricación, han revolucionado el sector, haciendo que los procesos de construcción sean más eficientes y reduciendo la necesidad de una mano de obra intensiva. Además, las iniciativas para promover la formación profesional y los programas de aprendizaje tienen como objetivo atraer nuevos talentos a la industria de la construcción, reduciendo la brecha de cualificaciones y garantizando una mano de obra sostenible para el futuro.

La previsión eficaz de las necesidades futuras de mano de obra es crucial para el mercado laboral de la construcción. Mediante el análisis del estado actual del mercado laboral y la identificación de tendencias, los profesionales del sector pueden tomar decisiones informadas en materia de contratación, formación y asignación de recursos. Comprender los retos y las oportunidades que se avecinan permite a las partes interesadas desarrollar estrategias que garanticen el crecimiento y el éxito a largo plazo del mercado laboral de la construcción.

Análisis de las Tendencias del Mercado Laboral de la Construcción

Al examinar las tendencias recientes del mercado laboral de la construcción, podemos obtener información valiosa sobre sus demandas y retos futuros. Comprender

estas tendencias es crucial tanto para las partes interesadas del sector como para los responsables políticos y los demandantes de empleo.

En este análisis, profundizaremos en las tendencias recientes del mercado laboral de la construcción, explorando el impacto de la tecnología y las variaciones regionales. Con ello esperamos arrojar luz sobre la evolución del panorama del sector de la construcción y las oportunidades y retos que presenta.

Tendencias Recientes en el Mercado Laboral de la Construcción

Una tendencia notable en el mercado laboral de la construcción es la creciente demanda de trabajadores cualificados. A medida que los proyectos de construcción se vuelven más complejos y tecnológicos, la necesidad de trabajadores con conocimientos avanzados ha crecido exponencialmente. Por ejemplo, el modelado digital se ha convertido en un componente crucial de los proyectos de construcción modernos, que requieren trabajadores expertos en el uso de software de modelado de información de edificios (BIM).

Además, la creciente atención prestada a la sostenibilidad y la eficiencia energética ha dado lugar a la demanda de trabajadores con conocimientos en prácticas de construcción ecológica. Estos trabajadores desempeñan un papel vital en la aplicación de métodos y materiales de construcción respetuosos con el medio ambiente.

Otro factor que contribuye a la demanda de trabajadores cualificados es el envejecimiento de la mano de obra. Muchos trabajadores experimentados de la construcción se acercan a la edad de jubilación, lo que crea un vacío que deben cubrir las

generaciones más jóvenes. Este cambio generacional presenta tanto retos como oportunidades para la industria, que trata de transferir conocimientos y habilidades a la próxima oleada de profesionales de la construcción.

Impacto de la Tecnología en el Mercado Laboral de la Construcción

Los avances tecnológicos han revolucionado el sector de la construcción, cambiando la forma en que se diseñan, gestionan y ejecutan los proyectos. Desde el software Building Information Modeling (BIM) hasta la robótica y la automatización, la tecnología tiene el potencial de mejorar la eficiencia, la seguridad y la productividad en la construcción.

Sin embargo, la integración de la tecnología también introduce la necesidad de trabajadores con nuevas cualificaciones. Aunque la automatización puede agilizar ciertas tareas, requiere trabajadores capaces de manejar y mantener la tecnología con eficacia. Este cambio hacia una industria más orientada a la tecnología exige una formación y actualización continuas de la mano de obra de la construcción.

Además, el auge de la tecnología en la construcción ha suscitado debates sobre el futuro del trabajo manual. Mientras algunos temen que la automatización provoque pérdidas de empleo, otros sostienen que creará nuevas oportunidades para los trabajadores en áreas como la programación, el análisis de datos y la robótica.

Tendencias Regionales de la Mano de Obra en la Construcción

Las tendencias del mercado laboral de la construcción pueden variar significativamente de una región a otra. Factores como el crecimiento demográfico, las

inversiones en infraestructuras y las condiciones económicas regionales influyen en la demanda de trabajadores de la construcción.

En las regiones que experimentan un rápido crecimiento demográfico, suele haber una mayor demanda de construcción residencial, lo que se traduce en mayores oportunidades para los trabajadores de la construcción. Por otro lado, las regiones con una población en declive pueden tener dificultades para mantener una mano de obra cualificada.

Las inversiones en infraestructuras, como la construcción de autopistas, puentes y sistemas de transporte público, también desempeñan un papel importante en la configuración de las tendencias laborales regionales. Estos proyectos crean oportunidades de empleo para los trabajadores de la construcción y estimulan el crecimiento económico de la región.

Las condiciones económicas regionales, incluida la presencia de industrias importantes y la salud general de la economía local, pueden influir en la demanda de mano de obra de la construcción. Por ejemplo, las regiones con un fuerte sector manufacturero pueden necesitar trabajadores de la construcción para la ampliación o renovación de fábricas.

El examen de estas tendencias regionales puede servir de base a los esfuerzos de previsión de mano de obra, permitiendo al sector de la construcción dirigir sus recursos allí donde más se necesitan. También pone de relieve la importancia de la colaboración entre las partes interesadas de la industria, las instituciones educativas y los responsables políticos para garantizar una mano de obra de la construcción bien preparada y adaptable.

A medida que el sector de la construcción sigue evolucionando, comprender las tendencias del mercado laboral es crucial para seguir siendo competitivos y hacer frente al déficit de cualificaciones. Analizando las tendencias recientes, el sector puede responder de forma proactiva a los retos emergentes y aprovechar las nuevas oportunidades de crecimiento e innovación.

Previsión de las Futuras Necesidades de Mano de Obra en la Construcción

La previsión de las necesidades futuras de mano de obra es crucial para garantizar una industria de la construcción sostenible que pueda satisfacer las demandas del mañana. Para predecir con exactitud estas necesidades, hay que tener en cuenta varios factores.

Uno de los factores clave en la previsión de las futuras necesidades de mano de obra es el análisis de los indicadores económicos. Los indicadores económicos, como el crecimiento del PIB, el gasto en construcción y los tipos de interés, proporcionan una valiosa información sobre la salud general del sector de la construcción. Examinando de cerca estos indicadores, los economistas y los expertos del sector pueden proyectar las necesidades futuras de mano de obra, anticipando periodos de expansión o contracción. Por ejemplo, si se prevé que el gasto en construcción aumente significativamente, esto indicaría una mayor demanda de trabajadores de la construcción en el futuro.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es el impacto de los avances tecnológicos en el mercado laboral de la construcción. La tecnología evoluciona constantemente y transforma la forma en que se llevan a cabo los proyectos de construcción.

Al identificar las tecnologías emergentes y evaluar sus posibles tasas de adopción en el sector, los expertos en previsión pueden anticiparse a los cambios en las necesidades de cualificación y planificar en consecuencia. Por ejemplo, el creciente uso de la automatización y la robótica en la construcción puede reducir la demanda de determinados trabajos manuales, al tiempo que crea una necesidad de trabajadores con experiencia en el manejo y mantenimiento de estas nuevas tecnologías. La inmigración y la educación también desempeñan un papel importante en la configuración del mercado laboral de la construcción. Los trabajadores inmigrantes contribuyen a menudo a colmar lagunas en el mercado laboral, sobre todo en regiones con escasez de mano de obra cualificada. Aportan conocimientos y experiencias diversas al sector, ayudando a satisfacer la demanda de trabajadores especializados. Además, la inversión en programas de educación y formación profesional puede nutrir una mano de obra cualificada que satisfaga las necesidades cambiantes del sector. Al ofrecer una educación accesible y de calidad, las personas pueden adquirir las habilidades necesarias para prosperar en la industria de la construcción y contribuir a su crecimiento.

En conclusión, la previsión de las futuras necesidades de mano de obra en el sector de la construcción requiere un análisis exhaustivo de diversos factores. Los indicadores económicos, los avances tecnológicos, la inmigración y la educación desempeñan un papel crucial en la configuración del mercado laboral. Si se tienen en cuenta estos factores y se realizan previsiones con conocimiento de causa, las partes interesadas del sector pueden garantizar un sector de la construcción sostenible y próspero que esté bien preparado para satisfacer las demandas del futuro.

Estrategias para Satisfacer las Futuras Necesidades de Mano de Obra en el Sector de la Construcción

El desarrollo de estrategias eficaces para abordar las necesidades futuras de mano de obra es vital para el éxito a largo plazo del sector de la construcción. A medida que la industria sigue evolucionando y adoptando nuevas tecnologías, es esencial garantizar que la mano de obra esté equipada con las habilidades y conocimientos necesarios para satisfacer las demandas del futuro.

Para lograrlo, es crucial invertir en programas de formación y desarrollo. Estos programas ofrecen a los trabajadores la oportunidad de actualizar sus conocimientos y adaptarse a las nuevas tendencias del sector. Al ofrecer formación especializada, los trabajadores pueden adquirir los conocimientos necesarios para manejar nuevas tecnologías y aplicar prácticas de construcción modernas. Esto no sólo garantiza una mano de obra sostenible, sino que también mejora la productividad y la eficiencia general del sector.

Importancia de los Programas de Formación y Desarrollo

Invertir en programas de formación y desarrollo es crucial para mejorar las cualificaciones de los trabajadores y adaptarse a las nuevas tendencias del sector. Estos programas pueden proporcionar a los trabajadores las competencias necesarias para satisfacer las demandas de las nuevas tecnologías y prácticas de construcción, garantizando una mano de obra sostenible para el futuro.

Además, estos programas también desempeñan un papel vital en el fomento de una cultura de aprendizaje continuo en el sector de la construcción. Al animar a los trabajadores a participar en la formación y el desarrollo continuos, las empresas pueden crear un entorno que valore el crecimiento profesional y la innovación. Esto, a su vez, atrae a los mejores talentos y garantiza que el sector se mantenga a la vanguardia de los avances tecnológicos.

El papel del Aprendizaje en el Desarrollo de la Mano de obra de la Construcción

Los programas de aprendizaje ofrecen una vía estructurada para que las personas se introduzcan en el sector de la construcción y desarrollen las habilidades necesarias para sobresalir en los oficios que elijan. Estos programas ofrecen una combinación única de instrucción en el aula y experiencia práctica, lo que permite a los aprendices aprender de profesionales experimentados en un entorno real.

Una de las principales ventajas del aprendizaje es la tutoría. Los aprendices tienen la oportunidad de trabajar en estrecha colaboración con profesionales experimentados que pueden guiarles a lo largo de su formación y compartir con ellos valiosas ideas y conocimientos del sector. Esta tutoría no sólo ayuda a los aprendices a desarrollar sus habilidades técnicas, sino que también les inculca valores importantes como el trabajo en equipo, la disciplina y una fuerte ética de trabajo.

Además, los programas de aprendizaje desempeñan un papel crucial a la hora de colmar el déficit de cualificaciones que existe en el sector de la construcción. Al ofrecer un entorno de aprendizaje estructurado, estos programas garantizan que la mano de obra cuente con las competencias necesarias para satisfacer las demandas del sector. Esto, a su vez, conduce a un suministro constante de trabajadores cualificados que pueden contribuir al crecimiento y al éxito de la industria de la construcción.

Atraer Nuevos Talentos al Sector de la Construcción

Para satisfacer las futuras necesidades de mano de obra, es esencial atraer nuevos talentos al sector de la construcción. Ante el envejecimiento de la mano de obra y la escasez de trabajadores cualificados, es crucial promover las oportunidades profesionales y mostrar los avances tecnológicos del sector.

Una forma eficaz de atraer nuevos talentos es colaborar con los centros educativos y promover la construcción como una opción profesional viable. Mediante la colaboración con colegios e institutos, el sector puede concienciar sobre la diversidad de trayectorias profesionales disponibles en la construcción y destacar las oportunidades de crecimiento y promoción.

Además, mostrar los avances tecnológicos del sector puede ayudar a disipar la idea errónea de que la construcción es un campo tradicional y de trabajo manual intensivo. Al destacar el uso de tecnologías de vanguardia como el modelado de información de construcción (BIM), la realidad virtual y los drones, el sector puede atraer a personas interesadas en trabajar con herramientas y técnicas innovadoras.

Además, destacar las ventajas de trabajar en la construcción, como salarios competitivos, estabilidad laboral y la oportunidad de contribuir al desarrollo de estructuras emblemáticas, también puede ayudar a atraer nuevos talentos. Al hacer hincapié en los aspectos gratificantes de una carrera en la construcción, la industria puede crear una percepción positiva e inspirar a las personas a considerar la construcción como una opción de carrera viable y satisfactoria.

Casos Prácticos de Éxito en la Previsión de Mano de Obra en la Construcción

Examinar ejemplos reales de éxito en la previsión de la mano de obra puede aportar valiosas ideas y lecciones para el sector.

Caso Práctico 1: Proyecto de Infraestructuras a Gran Escala. En este estudio de caso, exploramos cómo una previsión precisa de la mano de obra permitió a una empresa constructora dotar de personal a un proyecto de infraestructuras a gran escala. Analizando las tendencias del mercado laboral regional, aprovechando los avances tecnológicos y

colaborando con los sindicatos, la empresa se aseguró una mano de obra suficiente y cualificada durante toda la duración del proyecto.

Caso Práctico 2: Auge de la Construcción Residencial. Este estudio de caso examina cómo una empresa de construcción se adaptó para satisfacer la creciente demanda de construcción residencial durante un período de auge. Mediante la previsión de las futuras necesidades de mano de obra y la aplicación de estrategias de contratación, la empresa atrajo y retuvo eficazmente a trabajadores cualificados, garantizando la finalización puntual de los proyectos y la satisfacción de los clientes.

Caso Práctico 3: Adaptación al Cambio Tecnológico en la Construcción. En este estudio de caso, exploramos cómo una empresa de construcción ha sabido navegar con éxito el impacto de los avances tecnológicos en el mercado laboral. Invirtiendo en programas de formación de empleados, adoptando nuevas tecnologías y colaborando con proveedores y subcontratistas, la empresa llevó a cabo la transición de su plantilla sin problemas, aprovechando las nuevas oportunidades que ofrecía la tecnología.

En conclusión, comprender las tendencias del mercado laboral de la construcción y prever las necesidades de mano de obra es primordial para el desarrollo satisfactorio y sostenible del sector. Mediante el análisis de los actores clave, las tendencias y los factores regionales, así como teniendo en cuenta el impacto de la tecnología, la economía, la inmigración y la educación, la industria de la construcción puede desarrollar estrategias eficaces para satisfacer las demandas del futuro. Con un enfoque proactivo de la formación, el aprendizaje y la atracción de talentos, y extrayendo conclusiones de estudios de casos de éxito en la previsión de la mano de obra, el sector de la construcción puede garantizar una

mano de obra cualificada y adaptable capaz de prosperar en un mercado en constante evolución.

Tamaño agregado del mercado y análisis de acciones tendencias de crecimiento y pronósticos (2023 - 2028)

El mercado global de agregados de construcción está segmentado por tipo de agregado (arena, grava, escoria, piedra triturada, otros tipos de agregados), aplicación (construcción (edificios, ferrocarriles, carreteras, otros), aislamiento, otras aplicaciones) y geografía (Asia-Pacífico, América del Norte, Europa, América del Sur, Medio Oriente y África). El informe ofrece tamaños de mercado y pronósticos para el mercado de agregados en términos de ingresos en millones de dólares para todos los segmentos anteriores.

Análisis de mercado de agregados

Se proyecta que el mercado de agregados registre una CAGR de más del 6% durante el período de pronóstico.

La industria de la construcción se vio afectada negativamente debido a la pandemia de COVID-19. La mayoría de los proyectos se detuvieron debido a la falta de disponibilidad de materias primas a tiempo. Además, a finales de 2020, se detectó una nueva cepa de COVID-19 en Europa, debido a la cual las actividades manufactureras e industriales se vieron afectadas en la primera mitad de 2021. Sin embargo, el mercado se ha recuperado a los niveles anteriores a la pandemia en 2022.

A largo plazo, el principal factor que impulsa el mercado estudiado es la creciente demanda de actividades de construcción residencial y comercial en todo el mundo. Varios factores, incluida la interrupción de la cadena de suministro, la escasez de subcontratistas y materiales, y la terminación de contratos para controlar los gastos, están afectando el crecimiento del mercado en todo el mundo. Debido a estos factores, el mercado de agregados se ve afectado a corto plazo.

Es probable que el desarrollo de agregados inteligentes actúe como una oportunidad para que el mercado crezca. La región de Asia y el Pacífico domina el mercado global, con el mayor consumo registrado en China, India y Japón.

Creciente demanda de aplicaciones de construcción

El agregado es una amplia categoría de material particulado de grano grueso a medio utilizado en actividades de construcción, que incluye arena, grava, piedra triturada, escoria, concreto reciclado y agregados geosintéticos. Los agregados son los materiales más extraídos del mundo. Los materiales agregados se mezclan con cemento, betún, cal, yeso u otros adhesivos para formar concreto o mortero que forma una parte importante de los bloques de construcción.

En 2020, el valor total de las nuevas construcciones implementadas fue de aproximadamente USD 1,469 mil millones en los Estados Unidos, que alcanzaron alrededor de USD 1,590 mil millones en 2021, con una tasa de crecimiento de

aproximadamente 8%. Por lo tanto, esto aumentó la demanda de pisos y techos, lo que, a su vez, aumentó la demanda del mercado de agregados.

China está en un mega-boom de la construcción. El país tiene el mercado de construcción más grande del mundo, representando el 20% de toda la inversión en construcción a nivel mundial. Se espera que China gaste casi USD 13 billones en edificios para 2030.

Además, en la India, se espera que la urbanización masiva ocurra en la próxima década, impulsando la demanda de agregados en el sector de la construcción. Por ejemplo, India está tratando de construir más de 100 ciudades inteligentes en todo el país para lograr una rápida urbanización, que se espera que contribuya en gran medida a la demanda agregada en el país durante el período de pronóstico. Por lo tanto, con las crecientes actividades de construcción, se espera que la demanda de agregados aumente rápidamente durante el período de pronóstico.

La región de Asia y el Pacífico dominará el mercado

Se espera que la región de Asia y el Pacífico domine el mercado de agregados durante el período de previsión. Con el crecimiento de las actividades de construcción en países como China, India y Japón, el consumo de agregados está aumentando en la región.

Según el Ministerio de Recursos Hídricos de China, CNY 703.6 mil millones (~ USD 98 mil millones) se invirtieron en proyectos de infraestructura de conservación de agua en 2022, un aumento del 63.9% con respecto al mismo período en 2021. En noviembre de 2022, el Ministerio de Transporte por Carretera y Carreteras sancionó proyectos por valor de INR 68,000 crore (~ USD 8,25 mil millones) en India, aumentando el alcance del mercado estudiado. En marzo de 2021, el Parlamento de la India aprobó un

proyecto de ley para crear una institución financiera de desarrollo de USD 2.5 mil millones llamada Banco Nacional para la Financiación de la Infraestructura y el Desarrollo (NaBFID) para financiar proyectos de infraestructura en la India.

Según el Departamento de Promoción de la Industria y el Comercio Interior (DPIIT), las inversiones extranjeras directas en el sector de desarrollo de la construcción (municipios, vivienda, infraestructura construida y proyectos de desarrollo de la construcción) y las actividades de construcción (infraestructura) ascendieron a USD 28,64 mil millones y USD 26,22 mil millones, respectivamente, entre abril de 2000 y junio de 2022.

El gobierno chino ha lanzado planes de construcción masivos, incluida la provisión para el movimiento de 250 millones de personas a sus nuevas megaciudades en los próximos diez años, creando un gran alcance para la actividad de construcción y aumentando la demanda del mercado de agregados durante el período de pronóstico. Los factores mencionados anteriormente, junto con el apoyo del gobierno, contribuirán a la creciente demanda del mercado de agregados durante el período de previsión.

Descripción general de la industria de agregados

El mercado de agregados está parcialmente fragmentado, con los jugadores ocupando acciones marginales en la industria. Algunas compañías importantes (no en ningún orden en particular) son China Resources Cement Holdings Limited, EUROCEMENT Group, Vulcan Materials Company, LSR Group y Holcim Limited.

Líderes del mercado de agregados:

China Resources Cement Holdings Limited

EUROCEMENT group

Vulcan Materials Company

LSR Group

Holcim Limited

Noticias del mercado de agregados

Noviembre de 2022 LSR Group ingresó al mercado del aislamiento con la producción de aislamiento de concreto celular LSR TERMO, que es respetuoso con el medio ambiente y tiene una alta resistencia al fuego, ligereza y durabilidad.

Mayo de 2022 El negocio del grupo Holcim en India, es decir, el 63,11% de participación en Ambuja Cement, que tiene una participación del 50,05% en ACC, junto con una participación directa del 4,48% en ACC, fue adquirido por el Grupo Adani.

Segmentación de la industria de agregados

El agregado es una amplia categoría de material particulado de grano grueso a medio utilizado en actividades de construcción, que incluye arena, grava, piedra triturada, escoria, concreto reciclado y agregados geosintéticos.

El mercado está segmentado por tipo de agregado (arena, grava, escoria, piedra triturada, otros tipos de agregados), aplicación (construcción (edificios, ferrocarriles, carreteras, otros), aislamiento, otras aplicaciones) y geografía (Asia-Pacífico, América del

Norte, Europa, América del Sur, Oriente Medio y África). El informe también cubre los tamaños de mercado y las previsiones para el mercado de agregados en 15 países de las principales regiones. Para cada segmento, el tamaño del mercado y las previsiones se han realizado en términos de ingresos en millones de dólares.

11 Marcadas Tendencias en la Industria de la Construcción

Un proyecto de construcción exitoso requiere de materiales y métodos constructivos de la más alta calidad, que las actividades de cada proceso se ejecuten a buen ritmo, mano de obra calificada que demuestre eficacia en el sitio para acelerar el proyecto, y al mismo tiempo mantener un entorno seguro para todo el equipo.

Las nuevas tecnologías, que a menudo están situadas en la nube, pueden ayudar con la programación y la gestión del flujo de trabajo, normalmente en tiempo real. Dado que los costos de los materiales de construcción parecen seguir inestables, los equipos encargados de la proyección de las obras están aprovechando toda su creatividad para diseñar soluciones con materiales alternativos, pero con la misma calidad, práctica que ha comenzado a estandarizarse. Es en este contexto en el que se han observado y documentado ciertas tendencias en la industria de la construcción que a continuación les comparto:

Nuevos Materiales de Construcción. Han comenzado a salir al mercado nuevos materiales de construcción que observan ciertas propiedades específicas con el objetivo de reducir costos. Los ejemplos incluyen: hormigón autorreparable, hormigón flexible y aluminio transparente. Este último material que permite a los arquitectos diseñar estructuras transparentes que son mucho más livianas que las estructuras de vidrio tradicionales.

El Uso de Módulos Prefabricados. La modularización y la prefabricación va en aumento; gracias a que dichos módulos prefabricados han demostrado tener un buen control calidad, la utilización de los mismos en las obras reduce los costos en el rubro de los materiales, al tiempo que se reducen los desechos y desperdicios de material de construcción. Los proyectos modulares se pueden completar en casi la mitad del tiempo que los proyectos tradicionales, ahorrando alrededor del 20 por ciento en los costos de construcción. Debido a estos beneficios, para 2023 el mercado de la construcción modular podría alcanzar los \$157 mil millones para 2023, según algunas estimaciones.

Capital Humano, Encontrar y Retener Trabajadores. Nada ralentiza más la construcción que no tener suficientes trabajadores en un proyecto. La brecha de habilidades es muy real en la industria de la construcción. Esta lucha desafía a las empresas a aumentar su agilidad e innovación en la contratación y capacitación de trabajadores. Las soluciones incluyen salarios y beneficios competitivos, desarrollo y capacitación de los trabajadores, mejores herramientas y nuevas tecnologías.

Impresión 3D. La impresión 3D se puede utilizar para construir viviendas básicas o de emergencia. Quizás sea más útil en la construcción de piezas de repuesto y componentes que se necesitan en el sitio de construcción, como el reemplazo de piezas rotas en equipos de construcción. La impresión 3D también se puede utilizar para crear modelos de construcción increíblemente detallados y actualizarlos según sea necesario a medida que se modifican los elementos de diseño.

Digitalización Industria 4.0 e Internet de las Cosas (IoT). Las tecnologías digitales mejoran la productividad, la eficiencia y la seguridad en la industria de la construcción. Por ejemplo, los brazos mecánicos robóticos pueden realizar tareas repetitivas como la colocación de ladrillos. El software de construcción basado en la nube mejora la comunicación y la colaboración en tiempo real, el flujo de trabajo y el seguimiento de documentos. Una tendencia creciente es el uso de la tecnología de colaboración para conectar los equipos del sitio y de la oficina. Desde auditorías de calidad hasta software de construcción inteligente, los procesos tienden a convertirse en lugares de trabajo digitales.

La Inteligencia Artificial AI. La inteligencia artificial se está integrando con otras tecnologías en el trabajo, como la gestión de información de edificios, sensores, dispositivos portátiles y otras herramientas de monitoreo para tomar decisiones mejor informadas en tiempo real, reduciendo los costos de construcción a través de una mejor previsión y gestión de la construcción. La IA también puede promover la seguridad al analizar fotografías del lugar de trabajo e identificar situaciones peligrosas o tendencias de alto riesgo en el comportamiento de los trabajadores.

BIM. Esta herramienta estándar de construcción continúa avanzando a través de nuevas versiones. Se ofrecen muchos niveles diferentes de programación a través de BIM, hasta 7D, o siete dimensiones, que ahora está en la nube y brinda a los usuarios información para todas las fases de construcción. El cronograma de construcción, el costo y los materiales, y otros detalles, se pueden agregar al software BIM.

Digital Twins. Un gemelo digital en la industria de la construcción es un modelo virtual exacto de un edificio o un sitio de construcción que se construye utilizando tecnologías de Internet de las cosas que capturan cientos de miles de puntos de datos. Estos datos se procesan mediante IA y se pueden ver, monitorear o cambiar en tiempo real para probar nuevas ideas o realizar cambios, lo que puede mejorar el diseño de edificios, la programación de proyectos y los sistemas de operación de edificios.

Drones. El uso de drones en la industria de la construcción ha aumentado un 239 por ciento años tras año, según BigRentz, una red de alquiler de equipos en línea. Un número cada vez mayor de sitios de construcción ya están utilizando drones para monitorear el progreso del proyecto y completar las inspecciones de seguridad. Como herramienta de seguridad en el sitio, los drones también se pueden aprovechar para reducir los costos de mano de obra y minimizar el riesgo de robo.

Robots. Los robots pueden realizar un número cada vez mayor de tareas en el sitio de construcción, como pintar, cargar, colocar ladrillos, unir barras de refuerzo e instalar paneles de yeso. Esto ayuda a proteger a los trabajadores de tareas peligrosas o repetitivas, lo que reduce las lesiones y permite que los trabajadores asuman otras tareas. Los robots también se pueden utilizar para completar el trabajo durante la escasez de mano de obra.

Wearables. Los sensores y rastreadores inalámbricos están integrados en la ropa o el equipo de protección personal, como guantes, chalecos y cascos, y monitorean los signos vitales, los movimientos, los movimientos repetitivos y los resbalones o caídas de un trabajador. Dichos datos de salud en tiempo real ayudan a mantener a los trabajadores seguros e inmediatamente les permiten a los gerentes de seguridad saber si un trabajador está agotado o en riesgo de lesionarse.

Digitalización y Automatización. La industria de la construcción está experimentando una creciente adopción de tecnologías digitales y soluciones automatizadas. Esto incluye el uso de drones para el mapeo de sitios, la realidad aumentada y virtual para la planificación y diseño, y la automatización de procesos de fabricación y operaciones.

Sostenibilidad Ambiental. Existe una creciente demanda por prácticas más sostenibles en la industria de la construcción, incluyendo la producción de agregados. Esto puede implicar el uso de materiales reciclados, la reducción de residuos y la implementación de prácticas ecoamigables en los procesos de extracción y producción.

Escasez de Habilidades Específicas. Con la rápida evolución de la tecnología en la construcción, existe una demanda creciente de habilidades especializadas en áreas como la ingeniería civil, la gestión de proyectos de construcción, la operación de maquinaria pesada y el manejo de sistemas digitales. La escasez de trabajadores con estas habilidades puede afectar la disponibilidad de talento en el mercado laboral.

Envejecimiento de la Fuerza Laboral. Muchos trabajadores de la industria de la construcción se están jubilando, lo que está generando una brecha en la fuerza laboral. Es importante implementar programas de capacitación y desarrollo para atraer y retener a nuevos talentos, así como para transferir conocimientos y habilidades de los trabajadores más experimentados a las generaciones más jóvenes.

Flexibilidad Laboral. La pandemia de COVID-19 ha acelerado la tendencia hacia la flexibilidad laboral en la industria de la construcción. Esto incluye el trabajo remoto

cuando sea posible, horarios flexibles y la adopción de tecnologías que permitan la colaboración a distancia.

Regulaciones y Normativas. Los cambios en las regulaciones y normativas ambientales, de seguridad y de salud ocupacional pueden impactar en las prácticas de contratación y operaciones de las empresas de construcción de agregados. Es importante mantenerse al tanto de estos cambios y asegurarse de que la empresa cumpla con todas las exigencias legales.

CAPÍTULO I: Analizar la estructura y procesos organizacionales de Hormigonsa para identificar mejoras en la gestión del capital humano

1.1 Revisión de la Estructura Actual

Analiza cómo está organizada actualmente la empresa. ¿Cuáles son los departamentos principales y cómo se relacionan entre sí? Examina si hay áreas que podrían estar superpuestas o desatendidas.

Gerencia

Gestión Humana

Contabilidad

Caja

Debido a los retrasos presentados para entregar los documentos pertinentes a fin de culminar los procesos, se considera que gerencia, contabilidad deben de trabajar interconectas con Gestión Humana, ya que estos departamentos suministran informaciones fundamentales para la ejecución de diversos procesos tales como, todo lo relacionado con nóminas, pagos de vacaciones, desahucios, renunciaciones, cálculo de prestaciones, regalías y de demás, finalmente dichas informaciones deben ser pasadas a los mismos departamentos para que estos también puedan cerrar sus procesos a nivel departamental.

Para reducir dichos retrasos contabilidad debe de disponer de las requisiciones de pagos pertinentes a fin de que gerencia pueda realizar los distintos pagos correspondientes a las distintas entidades establecidas.

Por ende, gerencia debe de aprobar todos estos requerimientos y debe de tener conocimiento de cualesquiera movimientos que los departamentos realizaran.

Y finalmente gerencia debe de pasar a contabilidad todos los documentos y datos de movimientos bancarios de la empresa necesarios para que el mismo pueda realizar sus revisiones y registros pertinentes en los distintos canales.

1.2 Evaluar la Comunicación Interna

Observa cómo fluye la comunicación dentro de la organización. ¿Existen canales claros de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos? ¿Se fomenta una comunicación abierta y transparente?

Los correos electrónicos de todos los departamentos, flotas, entre otros canales sirven para que todas las áreas desde la producción hasta la administraron están interconectadas y así pueda existir una comunicación clara, abierta y transparente evidenciada.

También las distintas reuniones departamentales, con los empleados, los supervisores de cada área de manera semanal, mensual y trimestral presencialmente fungen como un canal de comunicación entre las partes.

Reuniones gerenciales y las departamentales involucrando a la gerencia.

1.3 Análisis de roles y responsabilidades

Revisa las descripciones de los puestos de trabajo y las responsabilidades asociadas a cada uno. ¿Están claramente definidas las funciones de cada empleado? ¿Hay áreas donde las responsabilidades no estén claras o se solapen?

Las descripciones de puestos, roles y responsabilidades están definidas en la empresa.

1.4 Identificación de necesidades de capacitación

Evalúa las habilidades y competencias de los empleados en relación con las necesidades del negocio. ¿Existen brechas de habilidades que necesiten ser abordadas mediante capacitación o desarrollo profesional?

Según la encuesta realizada se necesita:

Capacitar al personal a saber manejar los equipos (bachiplan, molino, entre otros)

Comunicación asertiva y supervisión efectiva hacia los empleados (supervisores de áreas)

Manejo de paquete de office (áreas administrativas y supervisores)

Trabajar en equipo (todo el personal)

Manejo del sistema o programa que se utiliza en el área (áreas administrativas)

Manejo de conflictos y soluciones rápidas dependiendo del área (todo el personal)

1.5 Clima Laboral y Satisfacción del Empleado

Realiza encuestas de clima laboral o entrevistas para obtener retroalimentación directa de los empleados sobre su experiencia en la empresa. ¿Se sienten valorados y motivados en sus roles? ¿Existen áreas de insatisfacción que puedan abordarse?

Actualmente la satisfacción de los empleados hacia los procesos de la empresa no es la mejor, por ejemplo, hay quejas de parte de los empleados de que sus requerimientos hacia Recursos Humanos no son concedidos en el tiempo adecuado y se generan retrasos en dichos procesos (solicitudes de carta de trabajo, pago de vacaciones, entre otros).

Por ende, se está manifestando un ambiente de incomodidad e impaciencia de parte de los empleados hacia sus requerimientos diarios.

Según la encuesta realizada los empleados comentan que es necesario tomar en cuenta los descuentos de la nómina y también la gran necesidad de sentirse escuchados y a su vez poder resolver sus inquietudes y requerimientos.

1.6 Análisis de la Cultura Organizacional

Examina los valores, creencias y normas que guían el comportamiento dentro de la empresa. ¿La cultura organizacional apoya el desarrollo y el bienestar de los empleados? ¿Existen aspectos de la cultura que necesiten ser ajustados o reforzados?

No hay una cultura organizacional establecidas, por ende, es importante establecerla.

Esto tiene un gran impacto a nivel interno, debido a que los empleados no tienen una dirección clara hacia dónde dirigirse y por ende no se sienten parte ni identificados con la empresa.

CAPÍTULO II: Evaluar las competencias tanto técnicas como actitudinales del personal de la empresa identificando oportunidades para alinearlos con los objetivos estratégicos

2.1 Identificación de Competencias Requeridas

Por medio de cuestionarios y encuestas (**ver anexos punto x**) se pudo considerar las siguientes competencias requeridas para la empresa en cuestión:

Trabajo en equipo

Organización

Comunicación efectiva

Capacidad de aprendizaje

Responsabilidad

2.2 Evaluación de Competencias Actuales

Actualmente la empresa cuenta con dichas competencias, sin embargo, se hace necesarios reforzarla debido a que han ingresado nuevos empleados y es importante que todo el personal pueda poseer o reforzar estas competencias a fin de que el trabajo pueda salir lo mejor posible y con la calidad esperada a fin de satisfacer y beneficiar positivamente a los empleados, cliente y a la misma.

Por ellos es tan necesario capacitar a los empleados para dotarlo de todo el conocimiento necesario para el crecimiento y esparcimiento tanto interno como externo de la misma y de sus colaboradores.

2.3 Análisis de Brechas

Actualmente la empresa se encuentra en análisis y reestructuración debido a que se reactivara una parte de la empresa (hormigonera), debido a esto es importante hacer análisis y revisión periódicas a fin de poder revisar que todas las competencias requeridas y necesarias puedan estar instaladas y cumpliéndose en los empleados de la empresa.

Sin embargo, es importante, que todo el personal (supervisores, gerente y demás) estén enterados y entrenados de dichas competencias y puedan hacer una supervisión y ejecución efectiva y eficaz de la misma que pueda fortalecer la estructura tanto interna como externa de la empresa.

También es importante el seguimiento de estas competencias de cada empleado sobre todo en producción debido a que de este departamento es que sale todo, es la raíz, principal del

negocio, no obstante, todo esto debe de realizarse de la mano con el departamento de Gestión Humana.

CAPÍTULO III: Realizar estudio de contexto organizacional que nos permita entender la situación actual de la empresa a nivel interno como externo

3.1 Realizar análisis contexto interno

Administración

Mercado

Operaciones

Procesos

Recursos Humanos

Informaciones

Tecnología

3.2 Realizar análisis externo

Ecología

Medio ambiente

Cambios climáticos

3.3 Matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas)

Fortaleza	Debilidades
F1- Es la única de la zona	D1- Falta de personal a nivel administrativo
F2- La empresa está preparada a nivel de maquinarias y equipos	D2- Reactivación de página web
F3- Cuenta con los equipos idóneos para sus operaciones	D3- Falta de capacitación al personal
F4- La empresa es competente para trabajar en el mercado	D4- Innovación en los temas con relación a las operaciones de la empresa
F5- Clientes a nivel nacional e internacional	D5- Mejores equipos en otras compañías
F6- Desarrollo continuo a través del tiempo	D6- Falta de mantenimiento constante a los equipos más antiguos
F7- Los clientes pueden pagar por medio de transferencias	D7- Todas las flotas de la empresa no están activas
F8- Los empleados actuales han escalado a mejores posiciones y también económicamente	D8- No hay una estructura organizacional
	D9- Reemplazar los equipos más antiguos por otros de mejores condiciones
	D10- Instalación de un Verizon para que sus clientes puedan pagar con tarjetas de crédito u debito
	D11- Activar la hormigonera
	D12- Empleados insatisfechos
	D13- No existe una cultura de mejores prácticas de manufactura, utilización de equipos de protección personal (EPP) y no existe un protocolo de riesgo laboral
Oportunidades	Amenazas
O1- Obtención de nuevos materiales	A1- Cambio climáticos
O2- Subir a una zona mejor con más demandas	A2- Está ubicada en una zona solitaria
O3- Ampliar su cartera de clientes	A3- El camino para llegar a la empresa no es cómodo

O4- Crecimiento económico a nivel mundial	A4- Los competidores tienen procesos y maquinarias más competentes
O5- Utilizar los medios disponibles (Infotep) para las capacitaciones de los empleados	A5- Robo de materia prima de manera ilegal por otros camioneros
	A6- Leyes medio ambientales más estrictas

3.4 Establecer matriz de indicadores

Indicadores de conductas: organización, responsabilidad, comunicación efectiva, trabajo en equipo y capacidad de aprendizaje.

Indicadores Estratégicos: Tasa de equidad, tasa de rotación, ratio de satisfacción, índice de absentismo laboral y índice de accidentalidad laboral.

CAPÍTULO IV: Establecer plan estratégico de RR HH alineado a las estrategias de Hormigonsa

4.1 Estudiar las estrategias de Hormigonsa

Estrategia FO

1. Implementar nuevos materiales a fin de continuar creciendo y ampliándose en el mercado

F1,O1,O2,O3,O4

2. Habilitar los equipos más antiguos a fin de poder tener más maquinarias disponibles para el buen funcionamiento

F5,F6, O3,O4

3. Cambiar los equipos que no se pueden reparar por otros de mejor calidad

F2,F5,F6,O1,O3,O4

4. Activar la hormigonera con la finalidad de ampliar sus servicios y seguir desarrollándose en otros campos

F4,F5,F6,O1,O3,O4

5. Capacitar a los empleados por medio de INFOTEP en cuanto al funcionamiento y operación de las maquinarias

F3,F4,F6,F8,O5

6. Instaurar un Verizon para que los clientes puedan realizar pagos por medio de tarjetas de crédito y débito.

F5,F6,F7,O3,O4

Estrategia DO

1. Instalar protocolos de riesgo laboral, practica de manufacturas y utilizacion de equipo de protección personal

D13,O4

1. Activar todos los medios de comunicación internos de la empresa (flotas, e-mail).

D7,03,04

3. Fortalecimiento de la página Web de la empresa.

D2,O3,O4

4. Crear una estructura organizacional solida a fin de continuar creciendo mundialmente y obtener el personal faltante a nivel administrativo.

D1,D8,O4

Estrategia FA

1. Reubicarse en otra zona menos solitario, más cómoda para llegar, donde el clima sea más favorable, donde se puedan manejar mejor las leyes medio ambientales y donde no exista robo de materia prima ilegalmente.

F4,A1,A2,A3,A5,A6

2. Realizar un analisis de mejora para seguir avanzando a traves del tiempo y en el mercado competente que se desenvuelve la empresa.

F2,F3,F4,F5,F6,A4

Estrategia DA

1. Crear una consciencia y conocimiento claro en los empleados de las implicaciones de no usar equipos de protección personal (EPP)

D13,A6

2. Innovar en los temas con relación a las operaciones de la empresa

D4,A4,A6,A8

4.2 Establecer matriz de indicadores estratégicos o KPI

Tasa de equidad

Tasa de rotación

Ratio de satisfacción

Índice de absentismo laboral

Índice de accidentalidad laboral

4.3 Establecer plan de implementación del plan estratégico de RR HH

Luego de realizar y analizar la estructura de la empresa en general y departamental

(Recursos Humanos) y de haber realizado encuesta de clima laboral, de competencias y

entrevistar a los empleados y encargados de áreas de dicha empresa y visualizando las estrategias obtenidas de los diversos análisis (FODA, contexto interno y externos y demás) se podrían plantear estas estrategias a fin de implementar las mismas para crear un plan estratégico de Recursos Humanos, las cuales son:

- 1- Crear una estructura organizacional en general y departamental en la empresa fuerte, sólida y sostenible a través del tiempo, analizando y verificando todo lo implicado en dicho proceso a fin de crecer en todos los ámbitos antes mencionados para crear valor a nivel de los colaboradores y a nivel empresarial buscando el equipo idóneo con las competencias pertinentes y necesario que puedan trabajar en equipo, teniendo iniciativa, organizada, siendo responsable en el proceso con su trabajo.

- 2- Establecer misión, visión y valores en la misma con el propósito de poder fortalecer la estructura organizacional y corporativa de la empresa, aportando ideas creativas e innovadoras, analizando todos los datos correspondientes orientados a la empresa y al cliente para poder tomar la mejor decisión.

- 3- Reabrir la hormigonera con el objetivo de ampliar los productos y conocer nuevos ámbitos para el fortalecimiento y modernización de la empresa en cuestión contando con un equipo de personas que sean capaces de analizar el contexto y las situaciones y así poder tomar las mejores decisiones y accionar de acuerdo a ellas

con responsabilidad; organizándose para poder comunicar de manera efectiva y eficaz.

- 4- Debido a la modernización de los tiempos se hace necesario reactivar y robustecer la Pagina Web de la empresa con la intención de poder llegar a mas clientes para poder seguir siendo conocidos en todas las zonas apoyándonos en la capacidad de aprendizaje, adaptación al cambio, Innovación, trabajo en equipo.
- 5- Fabricar nuevos materiales activos para los clientes con las maquinarias adecuadas y necesarias en cuanto al crecimiento empresarial.
- 6- Formar un plan de capacitación para los empleados tanto en el conocimiento operativo como administrativo (INFOTEP) u otros medios dependiendo del área en que esta y la función que desempeña y dotarlos de todas las competencias requeridas para que los mismos puedan hacer un buen trabajo con calidad, excelencias, duraderos en el tiempo, sostenible, fuertes, firmes, solido, competitivo y comprometedor.

Conclusión

Se puede concluir que la empresa Hormigonsa está necesitando prioritariamente una revisión exhaustiva y activación importante de los puntos mencionados en el plan estratégico de Recursos humanos (estructura organizacional, misión, visión, valores, reapertura Hormigonera, Pagina Web, innovar con nuevos productos y plan de capacitación a sus empleados), no obstante, también de manera general en el ámbito organizacional.

Dicha revisión es fundamental para el buen funcionamiento, mantenimiento y sostenibilidad a lo largo del tiempo, creando políticas de innovación en los diversos temas que atañan a la misma. Por ende, es importante la participación, colaboración e ideales de todo el equipo administrativo y operativo de la misma para así poder fortalecer y construir todo lo necesario en cada área, departamento y a nivel general en la empresa.

Para lograr implementar el plan estratégico de Recursos Humanos con sus estrategias impactando la empresa completa es de suma importancia la participación gerencial en dicho proceso, ya que, es la encargada de tomar las decisiones finales en el proceso, también, es fundamental que la misma pueda ir conociendo proceso por proceso e ir aprobando los mismos, a fin, de que exista una clara y abierta comunicación entre todas las partes para poder obtener un buen resultado colectivamente favoreciendo positivamente al desarrollo funcional de la empresa y sus empleados.

Finalmente pese a las oportunidades de mejora y al arduo trabajo que se debe hacer en la empresa, la misma cuenta con una buena estabilidad empresarial actualmente que a su vez le ayuda para lograr los objetivos propuestos y aun mas llegar mas allá.

Recomendación

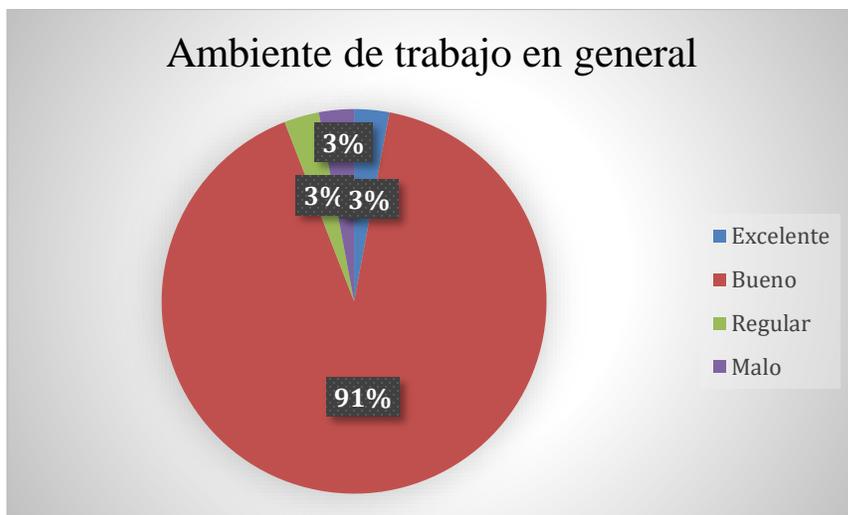
1. Crear una estructura organizacional en general y departamental en la empresa fuerte, sólida y sostenible a través del tiempo.

2. Establecer misión, visión y valores en la misma con el propósito de poder fortalecer la estructura organizacional y corporativa de la empresa.
3. Reabrir la hormigonera con el objetivo de ampliar los productos y conocer nuevos ámbitos para el fortalecimiento y modernización de la empresa en cuestión.
4. Reactivar y robustecer la Pagina Web de la empresa con la intención de poder llegar a más clientes para poder seguir siendo conocidos en todas las zonas.
5. Fabricar nuevos materiales activos para los clientes.
6. Formar un plan de capacitación para los empleados tanto en el conocimiento operativo como administrativo dependiendo de el área en que esta y la función que desempeña.

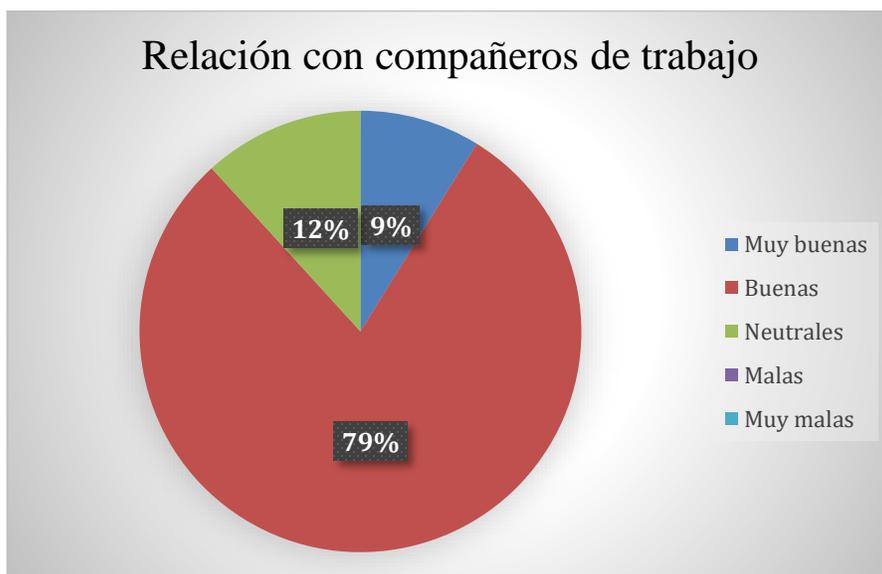
Anexos

Encuesta de clima laboral Pasada a 34 empleados

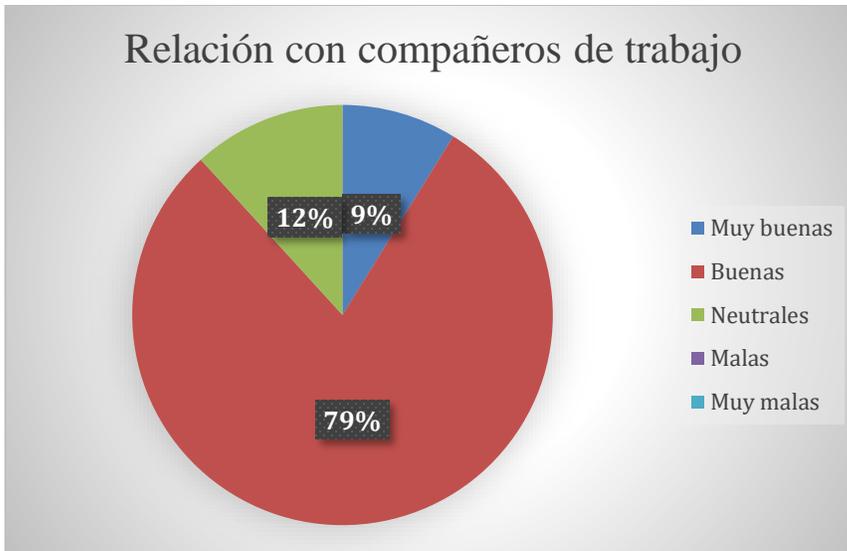
1. ¿Cómo calificarías el ambiente de trabajo en general?



2- ¿Sientes que la comunicación dentro del equipo es efectiva?



3- ¿Cómo describirías tus relaciones con tus compañeros de trabajo?



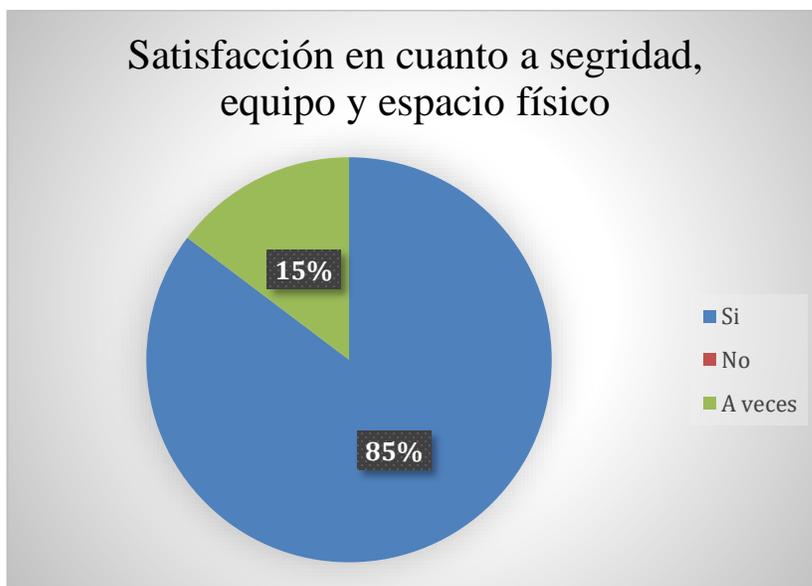
4- ¿Cómo evaluarías el liderazgo de tus superiores?



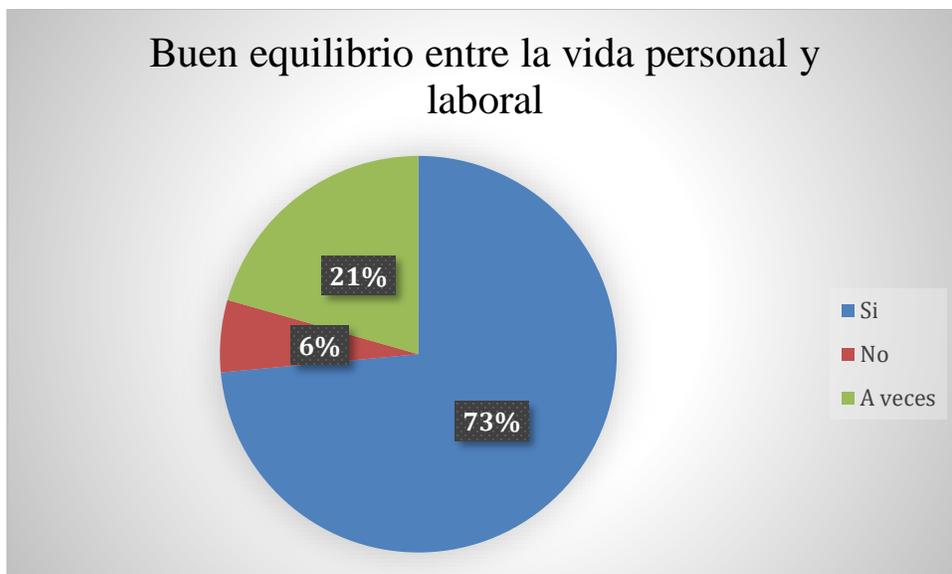
5- ¿Sientes que tienes oportunidades claras de crecimiento y desarrollo profesional en la empresa?



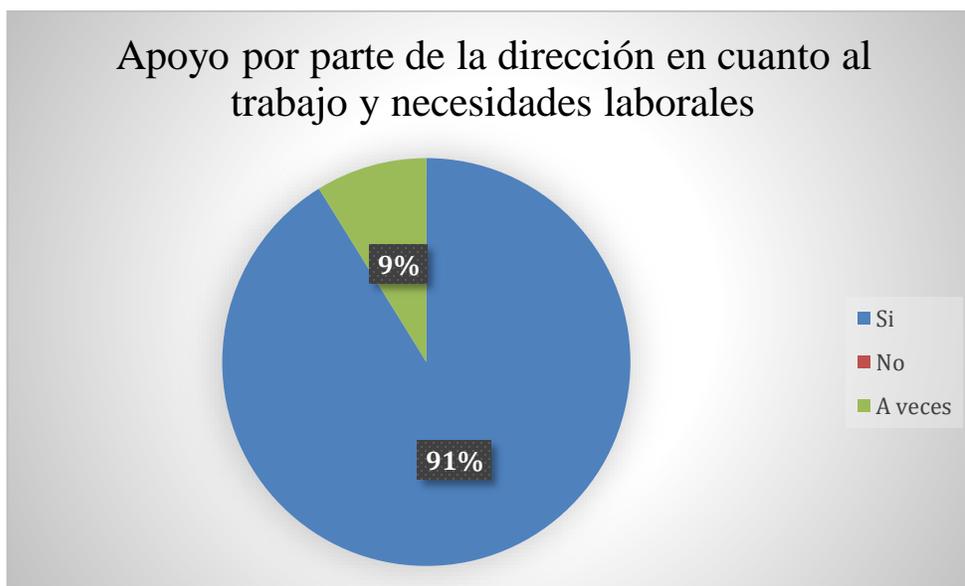
6- ¿Estás satisfecho con las condiciones de trabajo en cuanto a seguridad, equipo y espacio físico?



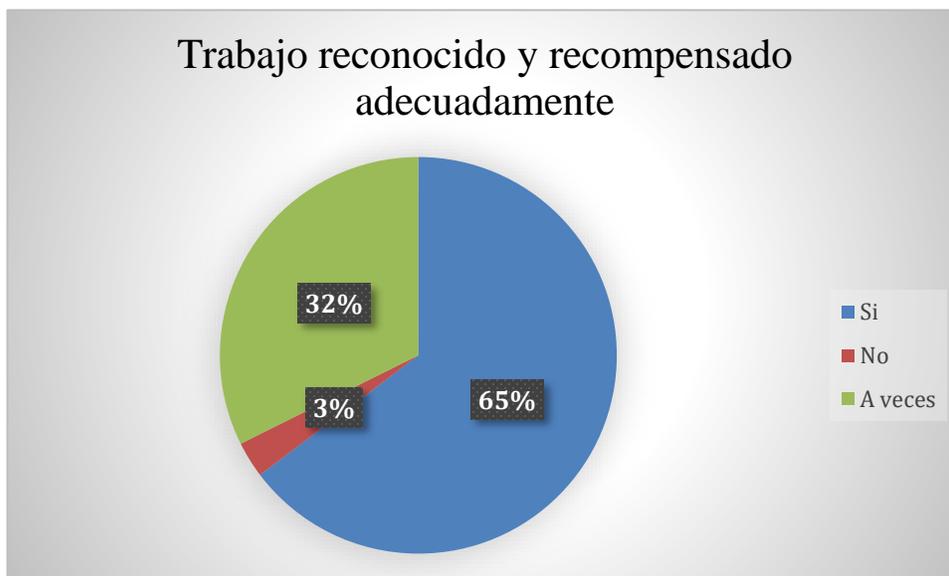
7- ¿Sientes que la empresa promueve un buen equilibrio entre tu vida personal y laboral?



8- ¿Sientes que la dirección de la empresa apoya tu trabajo y tus necesidades laborales?



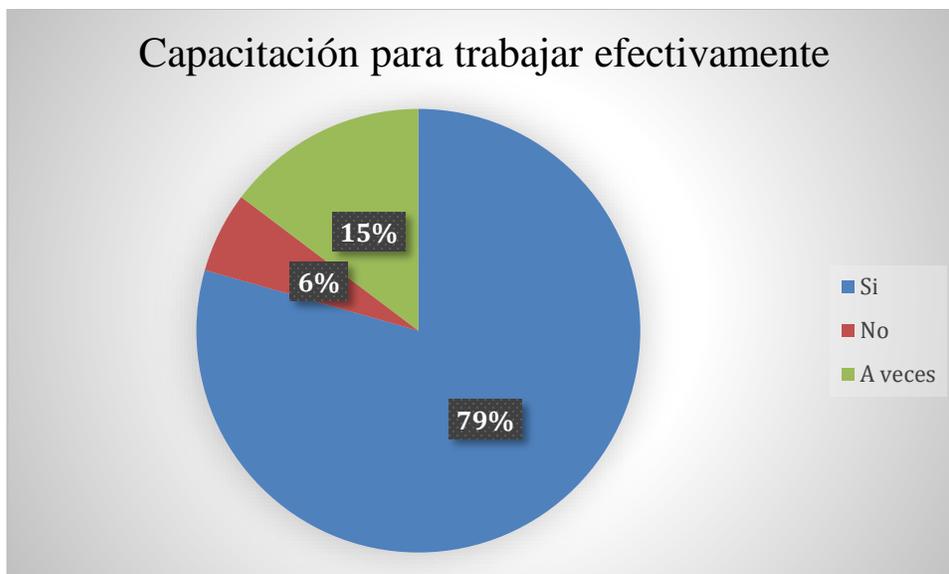
9- ¿Sientes que tu trabajo es reconocido y recompensado adecuadamente?



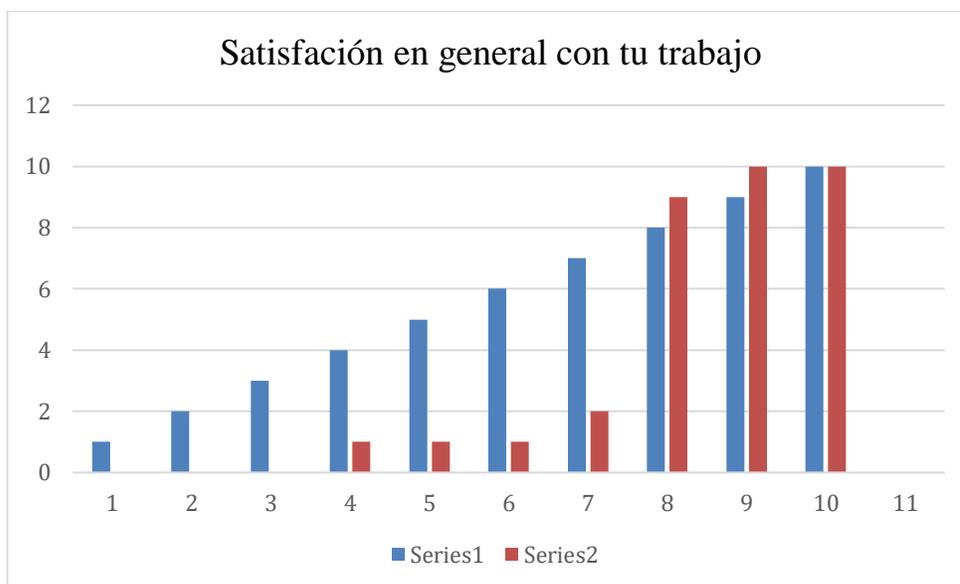
10- ¿Te identificas con la cultura organizacional de la empresa?



11- ¿Recibes la capacitación necesaria para desempeñar tu trabajo de manera efectiva?



12- En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificarías tu satisfacción general con tu trabajo en esta empresa?



13- Si tuvieras la oportunidad de mejorar algo ¿Qué mejoría en esta empresa?

A medida que el tiempo ha estado pasando todo está mejorando poco a poco.

Capacitarme más.

Consideración para los empleados para fines de remuneración.

Horario flexible.

Pago de vacaciones a tiempo.

Consideración al momento de descontar por solicitar un permiso.

El tiempo de espera ante los requerimientos solicitados.

Mejora en las condiciones de trabajo.

Me parece todo bueno.

Ocupar algunas posiciones de vacantes disponibles que son necesarias para abarcar todas las funciones necesarias para el desarrollo general de las actividades dentro de la empresa.

Relación y comunicación con mi superior.

Verificar los descuentos de la nómina.

Encuesta competencias I

Pasada a 34 empleados

1- Cuándo se planifican y te piden una nueva tarea, ¿cuál es tu reacción?

Competencias: Iniciativa, proactividad, deseo de aprender, interés de que todo salga bien.

2- ¿Cómo organizas tu jornada laboral?

Competencias: Responsabilidad y organización.

3- ¿Cómo llevas los días que hay demasiada carga de trabajo?

Competencias: Adaptación al cambio, organización y resiliencia.

4- Escoge la frase con la que te sientas más identificado:

Competencias: Responsabilidad y enfoque.

5- ¿Eres capaz de organizar y dirigir una reunión de equipo para que se generen nuevas ideas aplicables a un proyecto?

Competencias: Comunicación, trabajo en equipo, creatividad e innovación, organización y toma de decisiones.

6- ¿Organizas tu red de contactos profesionales?

No tienen esa función

7- En el desempeño de tus labores profesionales, ¿eres competitivo o colaborativo?

Competencias: Trabajo en equipo, comunicación efectiva, capacidad de aprendizaje, adaptación al cambio, creatividad e innovación y responsabilidad.

8- ¿Cómo te comunicas profesionalmente?

Competencias: Capacidad de aprendizaje.

9- Lideras un proyecto y tienes que explicar aspectos técnicos a personas que no conocen la materia, ¿cómo lo haces?

Competencias: Responsabilidad, trabajo en equipo, organización, habilidad para tomar decisiones, creatividad e innovación, comunicación efectiva y adaptación al cambio.

10- En tu equipo de trabajo hay dos personas que pelean constantemente y su enfrentamiento es notorio, ¿cómo reaccionas?

Competencias: Trabajo en equipo, organización, habilidad para tomar decisiones, comunicación efectiva, responsabilidad.

11- Te encargan la organización de una actividad fuera de la oficina para reforzar el Team Building. ¿Qué piensas?

No tienen esa función

12- ¿Eres autosuficiente para resolver incidencias técnicas sencillas como instalar una impresora o un programa?

No tienen esa función

13- Te avisan de que mañana hay una reunión urgente y eres el encargado de preparar la presentación. ¿Con qué frase te identificas?

Competencias: Habilidad para tomar decisiones, organización, trabajo en equipo, creatividad e innovación, comunicación efectiva, capacidad de aprendizaje, responsabilidad y adaptación al cambio.

Competencias para alcanzar los objetivos estratégicos del plan estratégico de Recursos Humanos

- 1- Organización
- 2- Responsabilidad
- 3- Comunicación efectiva
- 4- Trabajo en equipo
- 5- Capacidad de aprendizaje

Otras importantes:

- 1- Habilidad para tomar decisiones
- 2- Creatividad e innovación
- 3- Adaptación al cambio
- 4- Capacidad de análisis de datos
- 5- Orientación al cliente

Descripción de puesto actuales en Hormigonsa

1- Jefe de seguridad

Gestiona la organización y ejecución de los servicios que ofrece la empresa de seguridad.

Analiza las situaciones de riesgo y planifica y programa las actuaciones precisas para implantar

y llevar a cabo los servicios de seguridad.

Organiza, dirige e inspecciona los servicios de seguridad privada.

Coordina el funcionamiento de los/las vigilantes y los sistemas de seguridad de la empresa de seguridad.

Organiza, dirige e inspecciona al personal de seguridad privada.

Propone los sistemas de seguridad más adecuados en cada caso, supervisa su uso, el funcionamiento y la conservación o mantenimiento.

Propone las medidas adecuadas para arreglar las deficiencias que identifican los/las vigilantes en relación con el servicio que prestan.

Controla la formación permanente del personal de seguridad que depende de él y propone a la dirección de la empresa la adopción de las medidas o iniciativas adecuadas para cumplir este objetivo.

Dirige los ejercicios de tiro del personal de seguridad a sus órdenes, si posee la cualificación necesaria como instructor/a de tiro.

Coordina los distintos servicios de seguridad que dependen de él/ella con las actuaciones propias de protección civil, en situaciones de emergencia, catástrofe o calamidad pública.

Asegura la colaboración de los servicios de seguridad con los de las dependencias correspondientes de las fuerzas y cuerpos de seguridad (Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Autonómica y Policía Local).

Vela por el cumplimiento de la normativa de seguridad obligatoria. Dependiendo de los servicios que presta, la empresa de seguridad tiene que cumplir un conjunto de normas específicas y el/la jefe/a de seguridad se responsabiliza de este cumplimiento. Por ejemplo, los/las vigilantes de seguridad que llevan armas tienen que cumplir unos requisitos específicos.

Colabora con las fuerzas y cuerpos de seguridad. La normativa de seguridad privada establece la subordinación de las empresas de seguridad privada y seguridad pública, por lo tanto, el/la jefe/a de seguridad tiene el deber de comunicar a las fuerzas y cuerpos de seguridad cualquier información o circunstancia relevante que permita prevenir, mantener o restablecer la seguridad ciudadana.

Seguridad de grancera

Limitar el acceso de personas y vehículos autorizados a la empresa.

Realizar inspección perimetral varias veces al día.

Revisar los camiones despachados con mercancía para validar las informaciones del conduce con la mercancía.

Portero

Mantener el control y registro de entradas y salidas de vehículos tanto propiedad de la empresa como de los visitantes, compradores y empleados.

Mantener el control de entradas y salidas de los colaboradores, realizar el ponche manual de empleados cuando el reloj no está en funcionamiento y controlar la salida de personal antes de su hora habitual.

Garantizar la seguridad perimetral de la empresa.

2- Encargada de contabilidad

Conciliar facturas e identificar discrepancias

Crear y actualizar informes de gastos

Tramitar formularios de reembolso

Preparar depósitos bancarios

Mantener registros financieros digitales y físicos

Revisar y archivar los documentos de nóminas

Monitoreo y solicitud de combustible

Tramitar y verificar solicitud cheque

Análisis de reporte de cuentas por pagar

Asistencia en las compras

Verificar las ventas de intercambio y prepago

Revisión de Caja Chica

3- Encargado de facturación

- Recibir los pedidos directamente de los clientes y de los representantes de ventas.
- Coordinar el trabajo a realizar con el Asistente de Facturación.
- Verificar el estado de las cuentas de los clientes.
- Revisar la existencia en el Inventario.
- Elaborar informe a planta, sobre productos demandados por los clientes que no tiene en existencia.
- Dar seguimiento a los pedidos y verificar que se cumpla con los compromisos de entrega.
- Actualizar los precios en el sistema.
- Abrir expedientes de nuevos clientes y solicitar a Créditos & Cobros asignarles el número de código.
- Controlar los back orders.
- Chequear los pedidos (cuentas por pagar y descuentos).
- Coordinar, con el Encargado de Almacén, los despachos.
- Llevar el control de las devoluciones.
- Llevar archivo de la facturación.
- Recibir pedidos por el sistema, digitar las facturas y mandarlas al Almacén.
- Realizar otras tareas afines y relacionadas con la naturaleza del cargo.
- Elaborar los asientos de cierres contables diarios de ventas y remitir con la factura a Créditos y Cobros.
- Realizar las funciones de facturación en empresas relacionadas del grupo, como Chermipharm Dom.
- Llevar el control de la compra de cajas vacías.
- Contribuir permanentemente a mejorar su área laboral.
- Realizar otras tareas relacionadas con el puesto que le sean requeridas por su supervisor inmediato.

4- Encargado de caja

- Recibir vendedores y asentar cobros según establece el procedimiento de registro.
- Maneja caja chica según establecen las normas internas.
- Recibe, asienta y coteja comprobantes de compra de cajas.
- Registrar el efectivo que tiene en caja, registrar por desglose de moneda y billete.
- Realizar reporte de efectivos, ingresos y egresos de caja para actualizar a la gerencia.
- Mantener actualizado todos los archivos de documentos referentes a su área de trabajo tanto física como en el sistema.
- Recibir, asentar y depositar cheques devueltos tramitados por las Analistas de Créditos & Cobros.

Entregar los cheques a suplidores, asentando los cheques que entrega.

Realizar otras labores requeridas por su superior inmediato u otro directivo del área a la que pertenece.

5- Encargado de compras

Generar registro Contable de Facturación, mano de obra, consumo, Costo Industrial de Fabricación, ingresos.

Generar registro contable de Producción.

Realizar la revisión de Embarques y liquidación.

Revisión y aprobación de estructuras de Productos.

Creación de códigos nuevo de materia prima, material de empaque, productos semielaborados, productos terminados, etc.

Elaboración del Cierre Contable.

Distribución de energía eléctrica.

Elaboración de Desviación de Uso.

Contribuir permanentemente a mejorar su área laboral.

Realizar otras tareas relacionadas con el puesto que le sean requeridas por su supervisor inmediato.

6- Encargado de almacén

Realizar la codificación y almacenamiento de refracciones, piezas y todos los artículos comprados por la empresa.

Llevar el inventario actualizado y generar ordenes de compras según solicitudes y para mantenimiento del stock.

Recibir toda la mercancía entregada por suplidores y hacer entrega al departamento correspondiente según su solicitud o mantener en stock.

Abastecer de combustible los vehículos de la compañía según el programa establecido.

Custodiar las llaves de las guardas de combustible colocadas a los tanques de combustible.

7- Encargado de operaciones

Inspección diaria de maquinarias al inicio y final del turno de trabajo, así como la organización y limpieza del área.

Procesamiento del material extraído de la mina para la producción de agregados

Realizar reparaciones menores a las maquinarias.

Coordinar con su equipo de trabajo el proceso de producción asignando las tareas.

Coordinar con el Encargado de Mecánica los mantenimientos preventivos y correctivos de maquinarias.

Garantizar que su personal cumpla con lo establecido en las políticas y procedimientos establecidos por la empresa.

Realizar a Gestión Humana los reportes de novedades con el personal y tener pleno control de las actividades conferidas a estos.

Velar que su personal use adecuadamente los Equipos de Protección Persona (EPP)

8- Soldador

Realizar trabajos de soldadura para reparación y mantenimiento de la maquinaria pesada y equipos tales como: Camiones, granceras, hormigoneras etc.

Realizar trabajos de soldadura para la reparación de mobiliarios sencillos o cualquier equipo que así lo requiera.

Verificar la grancera diariamente y evaluar si necesita reparación o mantenimiento antes de proceder a su encendido.

9- Mecánico

Realizar mantenimiento básico a los vehículos propiedad de la empresa, lo cual incluye cambio de aceite, grasa, agua, entre otros.

Prevenir futuros daños o daños mayores en los vehículos por medio de la continua observación y mantenimiento.

Repara y reemplazar los neumáticos a los vehículos.

Dar soporte a los trabajos de reparación y mantenimiento eléctrico de los vehículos.

Organizar y dar mantenimiento a las herramientas y área de trabajo.

Informar al supervisor inmediato cualquier avería observada, durante el proceso de mantenimiento preventivo a los vehículos

