



INSTITUCIÓN DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

CURSO DE FORMACIÓN



PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN DE LA CALIDAD EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN

Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

MÓDULO 4

Gestión del Talento Humano

Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

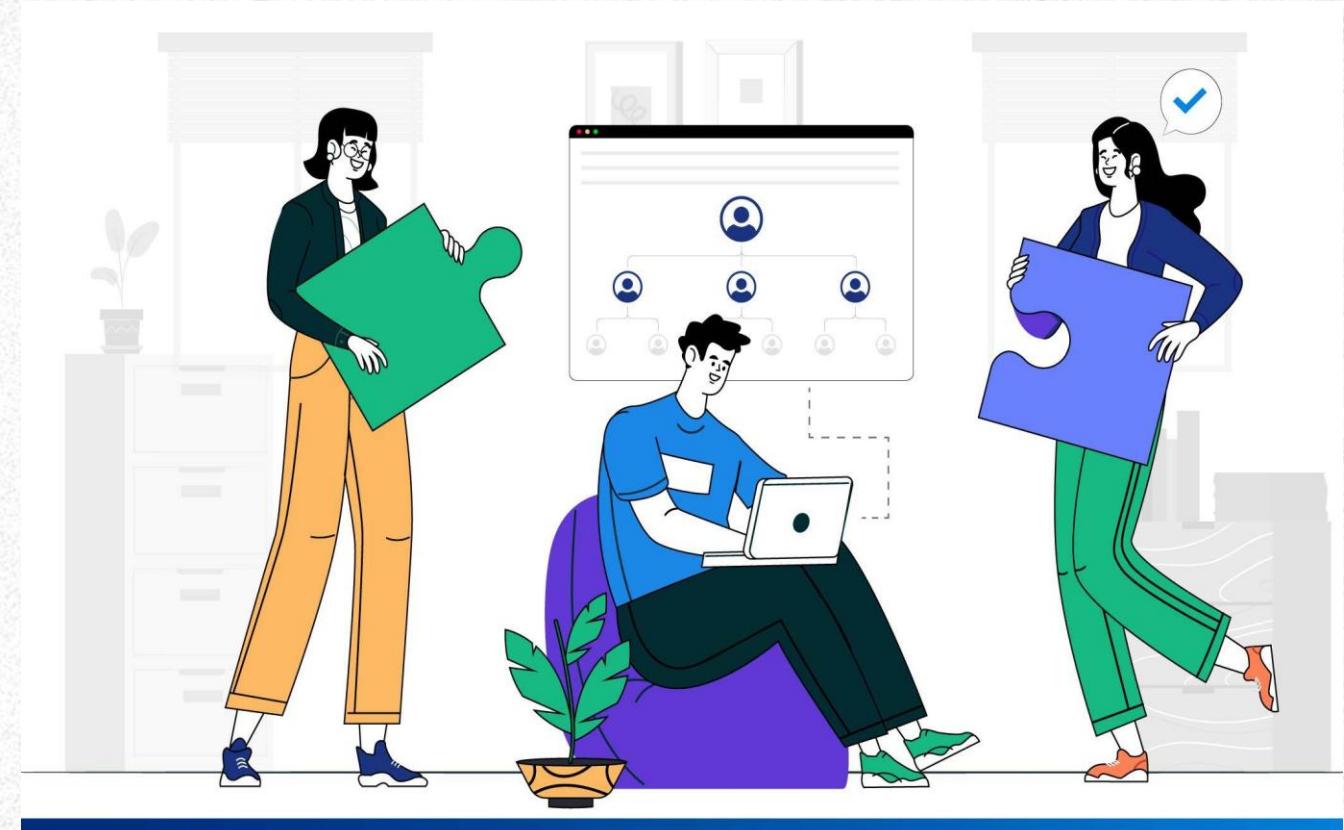
OBJETIVOS

- Explicar la estructura organizativa y las responsabilidades de los cargos en los proyectos.*
- Comprender la gestión por competencias asociadas a la construcción.*
- Explicar los lineamientos de los perfiles asociados a proyectos de construcción.*

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y RESPONSABILIDADES

La estructura organizativa y las responsabilidades son elementos fundamentales en la gestión de una organización. La estructura define cómo se dividen, organizan y coordinan las diversas funciones y actividades, mientras que las responsabilidades establecen quién es responsable de qué tareas.

Tanto la estructura organizativa como las responsabilidades deben ser diseñadas estratégicamente para facilitar el logro de los objetivos de la organización. La claridad en las responsabilidades, la comunicación efectiva y la adaptabilidad son elementos clave para el éxito organizativo.



4.1 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y RESPONSABILIDADES

Estructura Organizativa

Organigrama

Estructuras

Niveles Jerárquicos

Unidades y Equipos

Un organigrama es una representación gráfica de la estructura organizativa que muestra la jerarquía, relaciones y funciones de los distintos componentes de la organización.

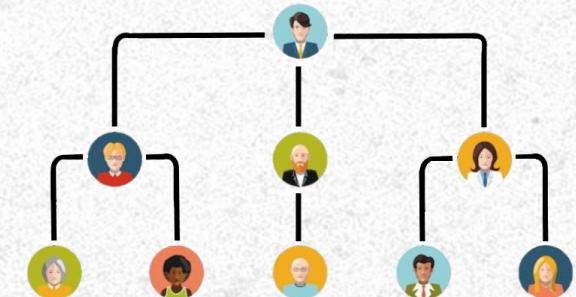
Funcional: Organizada por funciones específicas (por ejemplo, marketing, finanzas, operaciones).

Divisional: Organizada por productos, servicios, clientes o regiones.

Matricial: Combinación de estructuras funcional y divisional, donde los empleados tienen dos jefes: uno funcional y otro de proyecto.

La cantidad de niveles jerárquicos en la organización influye en la toma de decisiones y la eficiencia en la comunicación.

Identificación de unidades y equipos específicos según las necesidades y funciones de la organización.



Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y RESPONSABILIDADES

Responsabilidades			
<i>Descripciones de Puestos</i>	<i>Delegación de Autoridad</i>	<i>Establecimiento de Objetivos</i>	<i>Comunicación Efectiva</i>
<p>Crear descripciones detalladas de los puestos de trabajo que especifiquen las responsabilidades, habilidades y requisitos para cada función.</p> 	<p>Establecer niveles de autoridad y delegar responsabilidades de manera clara para empoderar a los empleados en sus funciones.</p>	<p>Colaborar con los empleados para establecer objetivos individuales y departamentales que estén alineados con la visión y misión de la organización.</p>	<p>Fomentar una comunicación clara y abierta sobre las responsabilidades para evitar malentendidos y garantizar la alineación con los objetivos organizativos.</p>

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y RESPONSABILIDADES

Responsabilidades

Rendición de Cuentas

Establecer mecanismos para evaluar y medir el desempeño, fomentando la rendición de cuentas en todos los niveles.

Colaboración Interdepartamental

Fomentar la colaboración entre departamentos y equipos para lograr objetivos organizativos comunes.

Flexibilidad y Adaptabilidad

Diseñar la estructura y asignar responsabilidades de manera que permitan la adaptabilidad a cambios internos y externos.

Cultura Organizativa

La cultura organizativa influye en cómo se asumen y comparten las responsabilidades. Una cultura que promueva la responsabilidad y la colaboración es fundamental.



4.1 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y RESPONSABILIDADES

Responsabilidades

Gestión del Talento

Asegurar que la gestión del talento esté alineada con las responsabilidades y estructuras organizativas, incluyendo procesos de reclutamiento y desarrollo.

Análisis y Mejora Continua

Realizar análisis periódicos de la estructura y las responsabilidades para identificar oportunidades de mejora y ajustar según sea necesario.



Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

4.2 GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CONSTRUCCIÓN

La gestión por competencias es un enfoque estratégico que se utiliza en la gestión de recursos humanos para identificar, desarrollar y evaluar las habilidades y conocimientos específicos que los empleados necesitan para desempeñarse de manera efectiva en sus roles.

La gestión por competencias en la construcción puede ayudar a garantizar que los empleados estén equipados con las habilidades necesarias para abordar los desafíos específicos de la industria y contribuir al éxito de los proyectos.

La identificación, desarrollo y evaluación continuos de competencias son elementos fundamentales para mantener una fuerza laboral altamente competente y adaptada a las demandas cambiantes del sector de la construcción.



4.2 GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CONSTRUCCIÓN

Consideraciones sobre la gestión por competencias en el contexto de la construcción:

Identificación de Competencias Específicas

Análisis de Puestos:

- *Realizar un análisis detallado de los diferentes puestos en el sector de la construcción.*
- *Identificar las competencias clave necesarias para cada posición, como habilidades técnicas, habilidades de liderazgo, habilidades de gestión del tiempo, entre otras.*

Desarrollo de Perfiles de Competencias

Creación de Perfiles:

- Desarrollar perfiles de competencias específicos para diferentes roles en el sector de la construcción.
- Incluir competencias técnicas y conductuales que sean críticas para el éxito en el ámbito de la construcción.

Proceso de Evaluación

Evaluación de Competencias:

- Implementar procesos de evaluación que permitan medir las competencias de los empleados.
- Utilizar evaluaciones regulares para identificar áreas de mejora y fortalezas.



Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

4.2 GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CONSTRUCCIÓN

Consideraciones sobre la gestión por competencias en el contexto de la construcción:

Desarrollo y Capacitación

Programas de Desarrollo:

- Diseñar programas de desarrollo que aborden las competencias identificadas como críticas.
- Proporcionar oportunidades de capacitación en habilidades técnicas y blandas.



Gestión del Talento

Asignación de Roles:

- Utilizar la gestión por competencias para asignar a los empleados a roles que se alineen con sus habilidades y fortalezas.
- Facilitar el desarrollo de una fuerza laboral talentosa y especializada.

Evaluación del Rendimiento

Vinculación con Objetivos:

- Integrar la gestión por competencias en los procesos de evaluación del rendimiento.
- Establecer metas y objetivos que estén alineados con las competencias clave.

Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

4.2 GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CONSTRUCCIÓN

Consideraciones sobre la gestión por competencias en el contexto de la construcción:

Cultura de Aprendizaje Continuo

Fomento de la Mejora Continua:

- Crear una cultura que promueva el aprendizaje continuo y la mejora de competencias.
- Incentivar a los empleados a buscar oportunidades para desarrollar nuevas habilidades.

Adaptabilidad a Tecnologías y Métodos de Construcción Innovadores

Competencias Tecnológicas:

- Identificar y desarrollar competencias relacionadas con la adopción de nuevas tecnologías y métodos de construcción.
- Asegurarse de que los empleados estén capacitados para utilizar herramientas y técnicas innovadoras.

Comunicación y Trabajo en Equipo

Competencias Sociales:

- Reconocer la importancia de las competencias blandas, como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.
- Desarrollar programas que fomenten la colaboración y la comunicación en el entorno de trabajo.

4.3 PERFILES DE PUESTOS EN PROYECTOS DE MAGNA CONSTRUCCIÓN

INSTITUCIÓN DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

En proyectos de construcción, los perfiles de puesto son esenciales para definir las responsabilidades, habilidades y competencias necesarias para cada rol. A continuación, se presentan algunos perfiles de puesto comunes en proyectos de construcción:

1. Director de Proyecto:

•Responsabilidades:

- Supervisar y dirigir todas las fases del proyecto.
- Garantizar el cumplimiento de plazos y presupuestos.
- Coordinar con contratistas, subcontratistas y equipos de proyecto.

•Habilidades y Competencias:

- Experiencia en gestión de proyectos de construcción.
- Habilidades de liderazgo y toma de decisiones.
- Conocimiento técnico de construcción.



Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

4.3 PERFILES DE PUESTOS EN PROYECTOS DE MAGNA CONSTRUCCIÓN

2. Ingeniero de Proyectos:

•Responsabilidades:

- Diseñar y planificar la ejecución de proyectos.
- Supervisar la calidad y seguridad en el sitio de construcción.
- Colaborar con arquitectos, contratistas y equipos de construcción.

•Habilidades y Competencias:

- Licenciatura en Ingeniería Civil u otra disciplina relacionada.
- Conocimientos en software de diseño y modelado.
- Habilidades de gestión de proyectos.



Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

4.3 PERFILES DE PUESTOS EN PROYECTOS DE MAGNA CONSTRUCCIÓN

3. Jefe de Obra:

•Responsabilidades:

- Supervisar el progreso diario en el sitio de construcción.
- Coordinar equipos de trabajo y recursos.
- Garantizar el cumplimiento de normas de seguridad y calidad.

•Habilidades y Competencias:

- Experiencia en supervisión de proyectos de construcción.
- Conocimiento de normativas de seguridad.
- Habilidades de comunicación y gestión de personal.

4. Técnico en Seguridad en el Trabajo:

•Responsabilidades:

- Implementar y mantener programas de seguridad.
- Realizar inspecciones y auditorías de seguridad.
- Entrenar a los trabajadores en prácticas seguras.

•Habilidades y Competencias:

- Certificación en seguridad ocupacional.
- Conocimiento de regulaciones y normativas de seguridad.
- Habilidades de comunicación y formación.



Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

4.3 PERFILES DE PUESTOS EN PROYECTOS DE MAGNA CONSTRUCCIÓN

5. Gerente de Adquisiciones y Contratos:

•Responsabilidades:

- Gestionar procesos de adquisición y contratación.
- Negociar contratos con proveedores y subcontratistas.
- Garantizar la conformidad con términos contractuales.

•Habilidades y Competencias:

- Experiencia en gestión de contratos en construcción.
- Habilidades de negociación y toma de decisiones.
- Conocimiento de regulaciones de contratación.

6. Inspector de Calidad:

•Responsabilidades:

- Realizar inspecciones de calidad en el sitio.
- Verificar el cumplimiento de estándares y especificaciones.
- Colaborar con equipos para corregir defectos.

•Habilidades y Competencias:

- Experiencia en control de calidad en construcción.
- Conocimiento de normativas y estándares de construcción.
- Habilidades analíticas y atención al detalle.



Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

4.3 PERFILES DE PUESTOS EN PROYECTOS DE MAGNA CONSTRUCCIÓN

7. Coordinador de Logística:

•Responsabilidades:

- Gestionar la entrega de materiales y equipos.
- Coordinar la logística de transporte y almacenamiento.
- Mantener registros precisos de inventario.

•Habilidades y Competencias:

- Experiencia en gestión de logística en proyectos de construcción.
- Habilidades organizativas y de planificación.
- Conocimiento de normativas de transporte y almacenamiento.



Estos perfiles de puesto son ejemplos generales y podrían variar según la complejidad y el alcance específico de cada proyecto de construcción. Adaptar los perfiles a las necesidades particulares del proyecto y la organización es esencial para garantizar el éxito y la eficiencia en la ejecución del proyecto.

Resumen de lo comprendido:

- **Estructura organizativa y responsabilidades.**
 - ✓ Estructura organizativa.
 - ✓ Responsabilidades.
- **Gestión por competencias en la construcción.**
- **Perfiles de puestos en proyectos de construcción.**
 - ✓ Director de proyecto.
 - ✓ Ingeniero de proyecto.
 - ✓ Jefe de obra.
 - ✓ Técnico en seguridad en el trabajo.
 - ✓ Gerente de adquisiciones y contratos.
 - ✓ Inspector de calidad.
 - ✓ Coordinador de logística.



Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25

¡Gracias!

Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25



Tutor: Ing. Jonathan Chau Lam
Fecha: 10.04.25