

**ANALISIS DE LA CONTRATACION LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO
EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE RIOHACHA**

**ELIECER DAVID IBARRA PIMIENTA
CRISTIAN CAMILO FERNANDEZ GUZMAN
GABRIEL ARTURO GAZCÓN OCHOA**

**UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
FACULTAD DE INGENIERIA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE CONSTRUCCION
RIOHACHA – GUAJIRA**

2022

**ANALISIS DE LA CONTRATACION LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO
EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE RIOHACHA**

ELIECER DAVID IBARRA PIMIENTA

CRISTIAN CAMILO FERNANDEZ GUZMAN

GABRIEL ARTURO GAZCÓN OCHOA

**Trabajo presentado en la modalidad de monografía de grado para optar el
título de especialista en gerencia de construcción**

EDWIN CARDEÑO PORTELA

Director

UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA

FACULTAD DE INGENIERIA

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE CONSTRUCCION

RIOHACHA – GUAJIRA

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN

PRESIDENTE DE JURADO

JURADO

JURADO

Riohacha, agosto de 2022

DEDICATORIA

Primeramente, se lo dedico a Dios porque a él le debo todo lo que tengo y todo lo que soy, gracias a él que me regala sabiduría, entendimiento y conocimiento día a día gracias a él que me fortalece y me llena de oportunidades y misericordia cada mañana.

A mis padres ya que gracias a ellos que siempre están apoyándome incondicionalmente, porque son personas que me han enseñado a desafiar los retos y a alcanzar mis metas, me han motivado es por esa razón que hoy me encuentro dedicándoles este proyecto ya que gracias a ellos por traerme a este mundo yo me encuentro realizando este proyecto que es de mucha importancia para mí.

A mis hermanos porque de alguna u otra forma ellos han influido en mi vida con el tiempo, experiencias y confianza que tienen hacia mí, es por eso que se los dedico a ellos.

GABRIEL ARTURO GAZCON OCHOA

Este trabajo va dedicado con mucho cariño primeramente a Dios, quien día a día me ha concedido el regalo de la vida y me ha dado mucha sabiduría y entendimiento para poder salir adelante, a mis padres EMEL ENRIQUE FERNANDEZ CARRILLO Y ANA LUCIA GUZMAN RUIZ, quienes han sido mi apoyo en este proceso de formación y por sus esfuerzos para darme una carrera, por creer en mis capacidades y mis ganas de salir adelante, por brindarme su comprensión, cariño y amor incondicional.

A mis compañeros y amigos quienes compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas, y a todas aquellas personas que durante todo el proceso estuvieron a mi lado apoyándome y me ayudaron a que este sueño se hiciera realidad.

CRISTIAN CAMILO FERNANDEZ GUZMAN

Éste nuevo logro lo dedico inicialmente a mi creador DIOS, que me acompañó con su gracia en cada paso, a mis padres ELIECER RAFAEL IBARRA BERMUDEZ y DARLIS LORENA PIMIENTA CHOLES por su amor y dedicación en todo momento de mi vida, son ellos el motivo de esmero y dedicación, a familiares, en especial a mi abuela MARQUEZA BEATRIZ BERMUDEZ BERMUDEZ (Q.E.P.D.), que desde el cielo celebra al verme materializar cada uno de mis sueños, y finalmente a mí por nunca rendirme y superar cada obstáculo del camino.

ELIECER DAVID IBARRA PIMIENTA

AGRADECIMIENTOS

Los autores de este trabajo expresan sus agradecimientos a:

EDWIN CARDEÑO PORTELA, docente de la Universidad de La Guajira y director de este trabajo por sus valiosas recomendaciones y apoyo en el desarrollo de este trabajo.

CAMARA DE COMERCIO SEDE RIOHACHA, específicamente a los funcionarios de cada dependencia por la valiosa información suministrada en el desarrollo del instrumento y datos de la corporación.

UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA por ser la institución que nos permitió formarnos como Especialistas en Gerencia de Construcciones. A nuestros maestros por formarnos y ser esas personas que día a día transmitían sus conocimientos, experiencias y vivencias.

Compañeros y compañeras, por estar en cada momento brindándome su apoyo a lo largo de la especialización, específicamente aquellos que realizaron trabajos en equipo con nosotros y colaboraron con sus esfuerzos y dedicación para alcanzar esta meta.

CONTENIDO

INTRODUCCION	9
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	11
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.2.1 Sistematización del problema	16
1.3 OBJETIVOS	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
Analizar la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha.	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 JUSTIFICACION	17
1.5 DELIMITACION	19
1.5.1 Delimitación Temporal.	19
1.5.2 Delimitación Espacial.	19
1.5.3 Delimitación Temática.....	19
2. MARCO TEORICO	20
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	20
2.2 BASE TEORICA.....	25
2.2.1 Contratación laboral	25
2.2.1.1 Tipos de contrato	26
2.2.1.2 Forma de contratación	28
2.2.1.3 Términos de duración:	28
2.3 MARCO LEGAL	31
2.4 SISTEMA DE VARIABLES	32
2.4.1 Definición nominal	32
2.4.2 Definición conceptual:	32
2.4.3 Definición operacional	32
3. MARCO METODOLOGICO	34
3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACION	34
3.2 TIPO DE INVESTIGACION.....	35
3.3 DISEÑO DE INVESTIGACION.....	35
3.4 POBLACION Y MUESTRA	36

3.5	TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION.....	38
3.6	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION	39
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	41
4.1	TIPO DE CONTRATACION.....	41
4.2	FORMA DE CONTRATACION	47
4.3	TERMINOS DE DURACION.....	54
4.4	ESTRATEGIAS	62
.4.4.1	Análisis de los factores internos.....	62
4.4.2	Análisis de los factores externos	62
5.	CONCLUSIONES.....	65
6.	RECOMENDACIONES	67
	Referencias	69
	ANEXOS	71

LISTADO DE TABLA

Tabla 1. Mapa de variables	33
Tabla 2. Escala de calificación de las respuestas	40
Tabla 3. Categorización de la media (Baremo)	40
Tabla 4. Contrato por obra o labor	42
Tabla 5. Contrato de trabajo a término fijo	43
Tabla 6. Contrato de trabajo a término indefinido	44
Tabla 7. Contrato de aprendizaje	45
Tabla 8. Contrato temporal, ocasional o accidental	46
Tabla 9. Por escrito	47
Tabla 10. Definición por escrito de lo pactado	48
Tabla 11. Contrato verbal	49
Tabla 12. Se convienen los términos	50
Tabla 13. Monto de remuneración	51
Tabla 14. Actividad a realizar	52
Tabla 15. Lugar donde se realiza	53
Tabla 16. Contratos de trabajo a 3 años	54
Tabla 17. Contratos de trabajo inferiores a un año	55
Tabla 18. No se acuerda una fecha de finalización	56
Tabla 19. Contrato de replazo temporal a un trabajador	57
Tabla 20. Duración de la obra o labor contratada	58
Tabla 21. Matriz de resultado	59
Tabla 22. Matriz de factores internos	62
Tabla 23. Matriz de evaluación de factores externos	62
Tabla 24. Matriz DOFA	63

INTRODUCCION

El trabajo titulado análisis de la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha, cuenta en su estructura con cuatro capítulos, independiente de las conclusiones y recomendaciones, en el cual se desarrolla el trabajo de acuerdo a los objetivos planteados, la variable, dimensiones e indicadores.

El primer capítulo es el problema de investigación en el cual se formula el problema teniendo como sustento unas bases teóricas relacionadas con la contratación laboral, lo cual permite estructurar el planteamiento del problema de acuerdo a la descripción, elementos del problema y la formulación del mismo. De la formulación surge el objetivo general y los elementos del problema surgen los objetivos específicos, permitiendo justificar y delimitar el trabajo.

El segundo capítulo corresponde al marco teórico el cual inicia con los antecedentes investigativos, es decir, trabajos anteriores relacionados con el tema de la contratación laboral, esto a su vez sirve de argumento para las bases teóricas relacionadas con contratación laboral del personal operativo, tipos de contrato, forma de contratación, términos de duración del contrato y estrategias, que unido al sistema de variables y al marco legal se estructura el trabajo para su desarrollo investigativo.

El tercer capítulo corresponde al marco metodológico en el cual se establece que la investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con diseño no experimental para una población de 392 empresas y se toman como muestra 131 de ellas. Se utilizó como técnica para recolectar la información las fuentes primarias y secundarias, y como instrumento la muestra, para el procesamiento de la información se utilizó como estadígrafo el escalonamiento tipo Likert, para categorizar la media en los diferentes indicadores.

El cuarto capítulo corresponde al análisis de los resultados en el cual se procesan las estadísticas, se analizan y se interpretan, teniendo como bases tipos de contrato, forma de contratación, términos de duración del contrato y estrategias, que resultaron de la información suministradas los propietarios y/o administradores de las empresas constructoras, permitiendo el análisis de los factores internos y los factores externos para realizar la matriz DOFA de estrategias

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La vinculación laboral a nivel mundial ha sido uno de los factores importante en los procesos administrativo y operativo de todas las organizaciones, sin embargo, para el tema de la construcción la contratación laboral ha sido un tema de debate a nivel mundial, puesto que esta se realiza de manera temporal y sin cobijar a las personas bajo un sistema de seguridad social y sin condiciones de estabilidad de inserción definitiva en el mercado de trabajo.

Según (Lozano, 2014), el acceso al mercado laboral es una de las principales estrategias para reintegrar económicamente a la población desmovilizada. La vinculación se puede realizar de dos maneras. La primera, se capacita y se orienta al desmovilizado para que autogestione su propio empleo. La segunda opción, la ACR es quien gestiona el empleo, sirve como intermediadora en la relación laboral entre desmovilizado y empresa.

Según (OIT, 2020), en muchos países la amplitud de la crisis ha hecho que se implementen de manera combinada más de uno de estos instrumentos de modo de otorgar principalmente seguridad económica de acuerdo al tipo de vinculación con el mercado de trabajo. En algunos países, también, se realizaron adaptaciones a instrumentos existentes para cubrir un conjunto más amplio de situaciones y/o personas.

Para la (OIT, 2015, pág. 3), el empleo asalariado solo representa alrededor de la mitad del empleo mundial, proporción que incluso se reduce a cerca del 20 por ciento de la fuerza de trabajo en regiones como África subsahariana y Asia meridional. En varias economías avanzadas se ha registrado una tendencia hacia la disminución de la proporción del empleo asalariado, que se aparta de la evolución histórica. En cambio, están creciendo el trabajo por cuenta propia y otras formas de

empleo que quedan fuera del ámbito de los acuerdos suscritos tradicionalmente entre los empleadores y los trabajadores asalariados. En las economías emergentes y en desarrollo, la tendencia histórica hacia la extensión del empleo asalariado se está ralentizando. Además, en la mayoría de los países en desarrollo, la proporción del empleo en la economía informal y en el trabajo familiar no remunerado sigue siendo persistentemente alta.

Sin embargo, existe un tema de debate respecto a la contratación laboral en las empresas constructora, en especial el personal operativo con actividad directa en la obra. Al respecto dice (Martín, 2015), en un contexto como el mencionado, la contratación laboral temporal causal está llamada, por su propia naturaleza, a cumplir un papel trascendental dentro del modelo de contratos laborales. Las posibilidades que aporta a las empresas son claves para éstas, ya que, por la propia esencia de determinados sectores productivos, prescindir de la contratación laboral temporal causal es, al menos en la coyuntura actual, una opción distante. Y es aquí donde surge un debate nada fútil, sobre todo en las formas y en los límites, ya que como la propia demuestra, por un lado, la reforma de la ley laboral por sí sola no crea empleo y, por otro, no sirve de nada generar empleo recurriendo al fácil recurso de la temporalidad.

Al respecto dice (Gonzales, 2017), el régimen de contratación de personal ha sido un tema muy debatido, no solo en Colombia, sino en muchas partes del mundo, dadas las diferentes alternativas (tipos de contrato y el impacto de los costos en la contratación laboral por parte del empleador) que presentan las leyes de los países para delimitar dicho proceso, generando una discusión sobre cuál es mejor tanto para el empleador, como para el empleado, que permita una sana relación entre ambos; sin embargo la aplicación de alguna de estas alternativas permiten a las empresas favorecerse o no económicamente, evidenciando que en muchas ocasiones se beneficia el interés general sobre el particular.

Según (Reynoso, 2011, pág. 22), el significado del contrato de trabajo como institución básica no sólo del Derecho del Trabajo, sino también de la economía en

el mundo, ha sido puesta de manifiesto y planteada desde diversos ángulos. Así por ejemplo para ciertos enfoques sociológicos, el contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que, a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamentada subordinación y dependencia de una de las partes.

contratantes sobre la otra. Para (García, 2008) “la contratación es el proceso mediante el cual, una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de esta y mediante el pago de una remuneración (salario). Si no se reúne algunos de los elementos anteriores, no le será aplicable la legislación laboral, ya que no se configuro la relación laboral”.

Para (Gonzales y Utria , 2017), en Colombia el proceso de contratación está regido por el Código Laboral, en el clasifican el contrato así: según su forma, en verbal o escrito; según su duración, definido o indefinido. Además, en su artículo cinco define al trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectué en ejecución de un contrato de trabajo”.

En el departamento de la Guajira la contratación laboral sigue el mismo patrón y normatividad del orden nacional, porque las empresas constructoras vinculan al personal operativo durante el periodo estipulado para la obra, sin embargo, hay que resaltar que no se tiene claro el tipo de contrato realizado, la forma en que se realiza y la duración del mismo, por lo cual se hace necesario analizar en el sector las modalidades de contrato en esta zona del país.

Riohacha como capital del distrito, es la ciudad donde más se han registrado empresas constructoras, según registro de Cámara de Comercio existen 40 empresas legalmente constituidas, de las cuales se requiere obtener información para el análisis de la gestión del talento humano respecto a la contratación del

personal operativo en estas organizaciones, puesto que es una fase decisiva de la dotación de personal que comprende el cálculo de las necesidades de personal, la preparación de un modelo de trabajo, la selección de profesionales y la conformación de una reserva de talentos.

Unos de los aspectos de análisis es determinar el **tipo de contrato** que se viene realizando entre las empresas constructoras del distrito de Riohacha y el personal operativo requerido para la obra, de tal manera que se pueda establecer la duración del mismo puesto que en la Legislación colombiana existen tres tipos como son: contrato a término fijo, contrato indefinido, contrato temporales o casuales por realización de obras ocasionalmente o por necesidad de un servicio.

Según (Giraldo, 2018), el contrato de obra, se efectúa durante una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de aquellos que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

Otro aspecto que es necesario identificar es la **forma de contratación** que vienen realizando las empresas constructoras en el distrito de Riohacha, porque según la Legislación colombiana pueden existir dos formas de contratación el contrato verbal y el escrito. En el contrato verbal se pacta entre la empresa y la persona natural el trabajo a ejecutar y el lugar donde se va a realizar, como también se acuerda la cuantía y forma de remuneración y la duración del mismo. Mientras que en el contrato escrito la legislación exige una postulación mediante hojas de vida con todos los datos personales de identificación, educación, experiencias y referencias personales y de estas hojas de vida se hace una selección y se realiza la contratación del personal, dejando claro el lugar del trabajo, la cuantía, forma de remuneración y la duración del mismo.

Para (Jensen y Lamberts , 2019), las diferentes etapas que componen la construcción de una obra son varias, pues se inicia con la concepción a través de

los diseños arquitectónicos (que bien puede hacer el contratante o el contratista dependiendo del modelo de contrato que usen), estructurales, sanitarios y eléctricos y otros para el caso de obras de edificación; y los diseños pertinentes de obras civiles con sus respectivas especificaciones.

También es necesario establecer los términos de **duración del contrato** por que este aspecto está regulada por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo. Es importante resaltar que, según la norma, el contrato de trabajo a término fijo siempre debe constar por escrito, y su duración no puede ser mayor a 3 años, pero renovables indefinidamente. En relación al contrato temporal u ocasional en esta modalidad pueden tener una duración de seis (6) meses con una posible extensión prorrogable máximo seis (6) meses más. (Ministerio de la Protección Social , 2011).

Artículo 46. **Contrato A Termino Fijo**. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. (Ministerio de la Protección Social , 2011).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

En consecuencia, se requiere un análisis de la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras, teniendo como fundamentos el artículo 45

del código sustantivo del trabajo se encarga de regular la **duración del contrato** de trabajo, y allí encontramos que puede ser «por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada», de donde viene el nombre que se le da a este tipo de contrato. El contrato de obra o labor tiene unas características muy especiales que merece un tratamiento diferente al de cualquier otro: El contrato finaliza al finalizar la obra contratada; No permite renovación ni prórroga, puede ser verbal o escrito; No requiere preaviso para su terminación y por cada obra se recomienda hay que hacer un contrato.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Del título y del planteamiento del problema surge un interrogante:

¿Cómo se viene realizando la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del Distrito De Riohacha?

1.2.1 Sistematización del problema

De la formulación del problema y de los elementos del mismo surgen otros interrogantes de manera específica que deben ser resueltos en el transcurso o desarrollo de la investigación.

¿Cuáles son los tipos de contrato que se viene realizando entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha?

¿Qué forma de contratación se vienen realizado entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha?

¿Cuáles son los términos de duración del contrato contratado o pactado entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha?

¿Qué estrategias se deben formular que faciliten el proceso de contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Analizar la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Determinar los tipos de contrato que se viene realizando entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha.
- ✓ Identificar la forma de contratación se vienen realizado entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha.
- ✓ Establecer los términos de duración del contrato contratado o pactado entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha.
- ✓ Formular estrategias que faciliten los procesos de contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha.

1.4 JUSTIFICACION

Según (Chumaceiro y Hernández, 2010), en algunas empresas eluden los derechos laborales e incumplen tanto la normatividad laboral nacional, como las normas internacionales del trabajo dictadas por la Organización Internacional del Trabajo. Se han desnaturalizado de tal forma o han sido utilizadas estas modalidades de contratación, para ocultar reales relaciones dependientes, consecuente con disminución de costos y sin poder obtener derechos a las prestaciones sociales.

En efecto, con esta contratación se muestra que el empleo formal se limita cada vez más, siendo prácticamente una figura jurídica laboral en extinción; se puede evidenciar la proliferación de contratos del orden civil, comercial, administrativo que desconocen los principios del Derecho Laboral, desarrollados enfáticamente por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T); la globalización y la flexibilización laboral ponen en riesgo a los trabajadores quienes “buscan conectarse de manera directa al mercado internacional, renunciando a sus antiguas reivindicaciones, reconvirtiendo su tradición de lucha frente al capital, y aún más, transformando su sentido de clase para adecuarse a los conceptos de mercado y de globalización que exigen una nueva mentalidad” (Avila, 2010, pág. 192).

De acuerdo a los postulados anteriormente señalados, este trabajo contiene una implicación social, porque en Colombia el sector de la construcción es uno el sector económico con más dinamismo en la generación de ingresos para las familias, por lo tanto el propósito de este trabajo es diseñar las cualificaciones del sector de la construcción, mecanismo que permite asegurar la calidad y pertinencia de la oferta formativa relacionada, facilitar la inclusión laboral de personas calificadas, y por ende, mejorar su calidad de vida, la productividad de las empresas en las que laboran y la competitividad de del sector. 5005

Además, este trabajo contiene una **importancia teórica**, porque a medida que se conceptualice el tema de la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras y se profundice en los aspectos relacionados con los tipos de contrato que se viene realizando entre las empresas constructoras y el personal operativo, la forma de contratación, los términos de duración del contrato pactado y se planteen estrategias al respecto, este trabajo puede ser utilizado como antecedentes investigativo y de orientación para las personas y las organizaciones relacionadas con el tema de la construcción.

Además, este trabajo sobre la contratación laboral tiene un **valor practico** por que a medida que se formulen estrategias que faciliten los procesos de contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de

Riohacha, se podrán mejorar las condiciones del contrato de trabajo en función de la legislación laboral vigente, por lo cual se pueden mejorar las condiciones del trabajador y al mismo tiempo la productividad de las empresas. Además, mediante este trabajo los investigadores adquirirán una mayor experiencia en el campo investigativo que pueden profundizar y convertirse en consultores para las empresas relacionadas con el sector de la construcción.

Además, este trabajo contiene una **importancia metodológica**, porque a medida que se desarrolle la investigación se puede convertir en guía metodológica en cuanto al tipo de investigación, el diseño, el método, las técnicas de recolección de la información, población y muestra lo cual puede servir de antecedentes investigativos para trabajos relacionados con la temática de contratación laboral ocasional o casual.

1.5 DELIMITACION

1.5.1 Delimitación Temporal.

El trabajo tiene sus inicios en el mes de febrero de 2022 y se pretende su culminación en primer semestre del mismo año 2022 con la entrega del informe final, en su contexto contempla el análisis de la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras.

1.5.2 Delimitación Espacial.

El trabajo se realizará en la república de Colombia, departamento de la Guajira, en el Distrito Especial Turístico Y Cultural De Riohacha, zona urbana y se tendrán como unidades de análisis las empresas constructoras de esta zona del país.

1.5.3 Delimitación Temática.

El tema central de investigación está relacionado con el análisis de la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras, para su respectivo

desarrollo se tienen en cuanto aspectos relacionados con los tipos de contrato que se viene realizando entre las empresas constructoras y el personal operativo, la forma de contratación, los términos de duración del contrato pactado y se planteen estrategias al respecto, de acuerdo a autores como: (Lozano, 2014), (OIT, 2020), (OIT, 2015), (Avila, 2010), (Chumaceiro y Hernández, 2010), (Gonzales y Utria , 2017), (Gonzales, 2017), (Martín, 2015).

2. MARCO TEORICO

Este capítulo tiene como propósito consolidar la información relacionada con la Analizar la contratación laboral del personal operativo, los tipos de contrato, forma de contratación que se vienen realizado y términos de duración del contrato realizados o pactado entre las empresas constructoras y el personal operativo, para fundamentar con ellos los antecedentes investigativos, las bases teóricas y el sistema de variables.

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Esta sección tiene como propósito identificar trabajos relacionados en el proyecto de investigación, de tal manera que estos sirvan de sustentos para estructurar la base teórica en torno de los objetivos planteados. Entre otros se citan los siguientes:

Barreiro (2015), realizó el trabajo titulado ““La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas”, para la Universidad de Valencia España. Cuyo objetivo principal es combatir la dualidad del mercado de trabajo a través del impulso de instituciones que fomenten la flexibilidad interna de la empresa como herramienta de adaptabilidad, ello para evitar que el despido sea la primera y más inmediata reacción a los descensos de actividad.

Teóricamente el autor se centra en que el tema ha surgido de la necesidad de satisfacer las puntuales necesidades de un modelo económico nutrido, en gran parte, de actividades que responden a ciclos en los que varía el volumen de actividad y que combinan periodos de altibajos en los que se alternan etapas de expansión con momentos en los que se llega incluso a ceses temporales, estos

modelos contractuales cumplen la importante misión de facilitar la flexibilidad cuantitativa ante tales situaciones. Los contratos temporales causales conllevan implícita la vocación de adaptar la contratación laboral, en lo que a la duración del vínculo se refiere, a aquellas particulares circunstancias, siempre y cuando sean de carácter temporal.

Metodológicamente la realización del presente trabajo se hace siguiendo el método de uso habitual para realizar trabajos jurídicos. Esto lleva de manera inexorable a tomar como elementos de análisis a la doctrina, la jurisprudencia y la legislación como puntos de referencia básicos. Para ello se desarrolla el origen y evolución de la contratación laboral temporal causal en el entorno de las sucesivas reformas laborales, sus principios rectores, su desarrollo en el ámbito de los negocios y los puntos débiles que dan lugar a disfunciones en su uso, entre otros temas de relevancia.

La etapa de resultados fue caracterizada por el diálogo social. Debido a que una vez más las reformas introducidas en la legislación laboral no habían producido el efecto deseado pronto se evidenció la necesidad de una nueva reforma que profundizara el camino trazado por la anterior. La propia exposición de motivos de la LMMT 63/1997 de 26 de diciembre⁴⁶, haciéndose eco de expresiones vertidas en el Acuerdo Inter confederal para la Estabilidad en el Empleo, describía bien la situación cifrando la tasa de desempleo en el 22%, la de temporalidad en el 34% y la de desempleo juvenil en el 42%. Era necesario revertir estas cifras, pero sin perder el rumbo de la recuperación de la estabilidad en la contratación laboral.

Se concluye que esto pone de manifiesto la íntima vinculación que une al ámbito laboral con el económico, cuya interacción determinan también los rasgos fundamentales que se le imprimen a la legislación referida a los contratos temporales causales. Una lección aprendida de la propia experiencia es que la reforma de la legislación laboral, por sí sola, no crea empleo. Es cierto que forma parte estelar de la coyuntura que permite impulsar el empleo y que es un paso necesario para generar un ambiente propicio para cualquier proceso de

recuperación, pero debe necesariamente estar acompañada dentro de un conjunto de medidas que van más allá de la sola reforma laboral y que apuntan a consolidar la coyuntura económica.

Este trabajo permite obtener información sobre uno de los aspectos relacionados con la contratación laboral como lo es el contrato laboral temporal o casual. Lo cual permite obtener información teórica para el desarrollo del trabajo sobre el análisis de la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha. Específicamente en los términos de duración del contrato realizados o pactado entre las empresas constructoras y el personal operativo.

Gómez y Gouzy (2018), realizaron el trabajo titulado "flexibilización laboral en Colombia: crisis del contrato de trabajo", para la Universidad La Gran Colombia de Bogotá D.C, cuyo objetivo es analizar el concepto de la flexibilización laboral, por medio del cual se persigue una mayor competitividad y mayores oportunidades económicas para las empresas e industrias.

Teóricamente en el campo empresarial las relaciones entre el capital y el trabajo se materializaban mediante normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, y se remuneraría a los obreros según lo pactado en el Código y en la convención; el ideal de este tipo de relaciones era retribuir la fuerza de trabajo mediante fórmulas asalariadas, de tal manera que al irse expandiendo la estructura productiva, se fuera constituyendo una sociedad con amplios segmentos de trabajadores asalariados. De esta forma el contrato clásico de trabajo, se tornaría en el referente no solo de relaciones formales de trabajo, sino en el símbolo de la modernidad y de pertenencia al mercado nacional; el contrato de trabajo daría estabilidad a los trabajadores.

Como resultado se destaca que, en su concepción clásica, la vinculación laboral se daba a partir de un contrato de trabajo, que no es más que un acuerdo de voluntades, mediante la cual una persona natural (empleado), se obliga a prestar un servicio de manera personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo una constante dependencia o subordinación y el pago de una remuneración o

salario. El contrato de trabajo, así concebido, contempla dos clases de elementos, los comunes a toda clase de contratos y los de naturaleza especial, a la primera categoría pertenecen los elementos generales, y a la segunda los elementos esenciales y típicos, dichos elementos generales permiten la validez del contrato, ellos son, el vínculo, el objeto y la forma.

Se concluye que la flexibilización laboral en el contexto colombiano ha traído consecuencias contraproducentes para los trabajadores, e incluso para el ambiente laboral de las organizaciones, pues la inequidad se ha vuelto parte del ambiente de trabajo, ejemplo de ello, es que no todos quienes trabajan en una organización, sean trabajadores directos que acceden a la capacitación, auxilios, bonificaciones, estabilidad u otros servicios, así compartan los mismos lugares de labor y las mismas funciones.

González y Utria (2017), realizaron el trabajo titulado “Análisis de los procesos de vinculación laboral (reclutamiento, selección y contratación): caso de estudio compañía de Puertos Asociados S.A. Puerto de Cartagena.” Para la Universidad de CARTAGENA Colombia. cuyo objetivo es analizar el grado de cumplimiento de los procesos de vinculación laboral (reclutamiento, selección y contratación) en la empresa Compañía de Puertos Asociados S.A teniendo como base los postulados teóricos de la administración de la gestión humana desarrollados por Martha Alicia Alles.

Teóricamente se destaca que las organizaciones a la hora de seleccionar personal cuentan con una serie de estrategias, estas se definen como el conjunto amplio de planes organizacionales para implementar las decisiones tomadas con el fin de alcanzar las metas de una organización; los cuales son los objetivos que una empresa planea y espera lograr. Estas estrategias deben ser elaboradas dependiendo de los recursos y capacidades que posee la empresa, deben ser el primer paso que realicen las organizaciones cuando deciden vincular personas para

que laboren con ellas, debido a que este proceso otorga pautas y un mayor equilibrio a los pasos siguientes.

En relación al diseño metodológico el estudio es de la metodología de esta investigación es de carácter descriptivo con enfoque cuantitativo; es de naturaleza mixta debido a la necesidad de realizar el análisis de resultados basado en un aspecto cuantitativo y cualitativo, el primero de estos fue las encuestas, las cuales ayudaron a recolectar datos o componentes sobre diferentes aspectos del personal de la organización a estudiar con el fin de realizar una medición de los mismos, el segundo aspecto de naturaleza cualitativa es la entrevista la cual ayudo a complementar los resultados obtenidos en las encuestas dado que por medio de esta se conoce los procesos de la organización de primera mano. Para una Población (N): de 380 empleados y una muestra de 58 trabajadores.

En relación a los resultados se destaca que el proceso de selección de personal se trata de la escogencia entre los candidatos reclutados el más adecuado para desempeñar el cargo, para esto se sigue una serie de pasos con el fin de filtrar a los candidatos apuntado a las necesidades reales de la organización. Tomando como referencia los datos arrojados por las encuestas, se tiene que al 100% de la población se le aplico entrevista y pruebas médicas al momento de ingresar a la empresa, al 91% se le aplicaron pruebas de conocimiento o capacidades, al 86% se le realizo pruebas psicológicas, al 76% pruebas psicotécnicas, al 69% se le hizo análisis de antecedentes y a ninguno de ellos se le fue realizado la prueba de assessment center; no obstante consultamos con el jefe de recursos humanos si la empresa realiza la prueba de assessment center, debido al grado de importancia y veracidad con la cual puede ayudar esta prueba en el proceso de selección de cualquier organización, en la compañía la prueba del assessment center se aplica únicamente para cargos directivos y se subcontrata con empresas especializadas en el tema.

Se concluye que, según la teoría expuesta por la autora Martha Alles todo proceso de selección parte de la necesidad de cubrir un nuevo puesto, a su vez COMPAS

en su procedimiento para reclutamiento, selección y vinculación del personal establece que el primer paso a llevar a cabo en dicho proceso es la identificación de necesidades de personal y presentación a gestión humana; es evidente la igualdad de la teoría y la práctica por parte de la organización en este punto.

2.2 BASE TEORICA

Esta sección tiene como objetivo consolidar la información relacionada con los objetivos de este trabajo, como lo son la contratación laboral del personal operativo, los tipos de contrato, forma de contratación que se vienen realizando y términos de duración del contrato realizados o pactado entre las empresas constructoras y el personal operativo.

2.2.1 Contratación laboral

Para Vargas (2011), la contratación laboral en nuestro país no es una tarea sencilla, ya que cuando llega la hora de incorporar a un nuevo trabajador en la empresa, el gerente de personal o la persona encargada de esa labor tendrá que sopesar entre los distintos mecanismos de contratación laboral regulados en nuestra legislación para tomar una decisión. Para esto, deberá saber, en primer lugar, para qué tipo de actividad es requerido el trabajador, así como otros importantes factores que le ayudarán a determinar el mecanismo ideal de contratación para el puesto. En esa misma línea, el autor del presente artículo nos ilustra dándonos una guía muy completa sobre los mecanismos de contratación de personal, tomando como punto de partida los tipos de actividades que pueden desarrollarse al interior de una empresa, sean estas principales o complementarias, permanentes o temporales.

Según Reinoso (2011), el contrato de trabajo es tal vez la piedra angular a partir de la cual, desde finales del siglo XIX y a lo largo del siglo XX, el mundo construyó todo un entramado jurídico dirigido a tratar de proteger a amplios contingentes de personas que ofrecen su trabajo a cambio de un salario y que, en ese sentido, se encuentran en condiciones de dependencia y subordinación frente a un patrón o

empleador. Ese carácter protagónico del contrato de trabajo en las relaciones laborales no ha cambiado, sino que se ha mantenido ya que hoy en día la existencia de un contrato, así como el alcance de sus contenidos, alimentan los debates que se libran en la doctrina laboral, y están formando parte de la litis de muchos expedientes atendidos en los tribunales del trabajo.

Por consiguiente, dice Rivas (2018), es de señalar que según lo establecido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo “es un convenio o acuerdo de voluntades, creador de obligaciones, celebrado entre una persona natural o jurídica (el empleador), para que el trabajador preste determinados servicios personales, bajo continuada subordinación del empleador, a cambio de una remuneración. (Osorio, 2019), Por tanto, sin lugar a dudas la naturaleza del contrato de trabajo no puede nunca ser confundida con la naturaleza del contrato de prestación de servicio, ya que, a la luz de la legislación claramente se define los elementos que los hace diferentes y que además lo caracterizan, verbigracia, el contrato de prestación de servicios no podrá ser desarrollado con elementos tales como, subordinación y cumplimiento de horario.

2.2.1.1 Tipos de contrato

De igual manera dice Vargas (2011), los mecanismos de contratación laboral pueden ser clasificados en: (i) mecanismos de contratación directa; (ii) mecanismos de contratación indirecta; y (iii) mecanismos de contratación no laboral, los cuales tienen ámbitos de aplicación específicos, características propias y una regulación exclusiva.

- **Contrato por obra o labor:** En este caso, la persona es contratada para realizar una actividad específica, no se sabe con exactitud la fecha de terminación del contrato y podrá finalizar una vez el trabajador culmine la labor para la cual se contrató. El trabajador cuenta con todas las prestaciones sociales y también puede pasar por un periodo de prueba, que no debe ser

mayor a dos meses, la terminación sin justa causa tiene lugar a una indemnización que no puede ser inferior a 15 días de trabajo.

- **Contrato de trabajo a término fijo:** Se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años, es fundamental que sea por escrito. Puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año, o cuando siendo inferior, se haya prorrogado hasta por tres (3) veces.
- **Contrato de trabajo a término indefinido:** Este contrato indica la fecha de inicio del trabajador, pero no tiene fecha de finalización determinada, aquí el empleador se compromete a pagar prestaciones sociales, prima de servicio, vacaciones remuneradas e impuestos que correspondan. El contrato se puede finalizar por acuerdo de las partes o por decisión de una sola.
- **Contrato de aprendizaje:** Este tipo de contrato se realiza entre el empleador, una institución educativa y un aprendiz. El objetivo de este, es que el aspirante obtenga formación práctica sobre su profesión y no puede ser mayor a dos años. La remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales y el valor de la remuneración depende de si el aprendiz es universitario o no, si es profesional tiene derecho a un salario superior o igual al mínimo y si no lo es, tendrá como base de pago, un salario inferior al mínimo.
- **Contrato temporal, ocasional o accidental:** Este tipo de contrato no debe ser superior a un mes y las actividades que se desempeñan no pertenecen a las rutinarias de la empresa, así el contrato tenga una corta duración, el

empleado tiene derecho al pago de las prestaciones sociales por parte de su empleador. Si deseas recibir orientación en materia laboral como, por ejemplo, demora en el pago de prestaciones sociales, temas de riesgos laborales, entre otras, consulta aquí los puntos de orientación del Ministerio del Trabajo.

2.2.1.2 Forma de contratación

Verbal: El artículo 38 del código sustantivo del trabajo versa sobre el contrato verbal, y de él dice la norma que las partes como mínimo deben ponerse de acuerdo en dos aspectos fundamentales:

La índole del trabajo a realizar y el lugar donde se desarrollará el trabajo.

El monto de la remuneración, y la forma de esa remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada o por destajo, y los periodos en que se pagará la remuneración.

Escrito: El artículo 39 del código sustantivo del trabajo aborda el contrato de trabajo por escrito, y dice que debe ser extendido en dos ejemplares como mínimo (uno para cada parte), y debe contener el domicilio de las partes, lugar y fecha donde se firmó el contrato, lugar donde se contrata el trabajador y donde este prestará sus servicios, la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y su periodo de pago y la duración del contrato.

2.2.1.3 Términos de duración:

Rivas (2017), dice Recordamos que el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. Es entonces el mencionado artículo el que establece la viabilidad de la vinculación por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, siendo el elemento

diferenciador de esta modalidad contractual, la ausencia de voluntad de las partes para establecer un tiempo específico para la duración del contrato.

Las modalidades del contrato de trabajo según su duración son básicamente a término fijo, a término indefinido, de obra o labor y transitorio. El contrato de trabajo a término fijo está regulado por el artículo 46 del código laboral y señala que como máximo debe tener una duración de 3 años, pero puede ser renovado indefinidamente. Para que este contrato no se renueve de forma automática, es preciso que la parte que no quiere continuar con el contrato notifique a la otra su decisión de no renovar el contrato de trabajo con una anticipación de por lo menos 30 días.

Proceso de contratación: según Gonzales y Utria (2017), en Colombia el proceso de contratación está regido por el Código Laboral, en el clasifican el contrato así: según su forma, en verbal o escrito; según su duración, definido o indefinido. Además, en su artículo cinco define al trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. Para García (2008) “la contratación es el proceso mediante el cual, una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de esta y mediante el pago de una remuneración (salario). Si no se reúne algunos de los elementos anteriores, no le será aplicable la legislación laboral, ya que no se configuro la relación laboral”.

ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Contrato de trabajo a término fijo. Según el Artículo 4 de Código sustantivo del trabajo, el contrato de trabajo a término fijo es aquel donde se pacta una duración determinada, con reglas especiales para su renovación o terminación.

En el caso de contratos de trabajo inferiores a un año, la renovación por periodos iguales o inferiores podrá ser de únicamente tres veces, luego la renovación no puede considerar una duración inferior a un año.

En cuanto al contrato de trabajo a término indefinido, se encuentra regulado por el artículo 47 del código sustantivo del trabajo.

Contrato de trabajo a término indefinido. Según el Artículo 5 del Código sustantivo del trabajo, El contrato de trabajo a término indefinido es aquel en el que no se acuerda una fecha de finalización, quedando su duración indefinida en el tiempo.

Respecto al contrato de trabajo transitorio, no hay una norma en particular que lo regule de forma expresa, excepto la mención que de él hace el artículo 47 del código sustantivo del contrato, y este básicamente consiste en los contratos de trabajo que se hacen a un trabajador que entra a reemplazar temporalmente a otro trabajador, o para desarrollar una actividad temporal, accidental o transitoria de la empresa, que no forma parte de la actividad normal del desarrollo operativo de la misma.

Trabajo ocasional o transitorio; Derechos del trabajador. Qué es un trabajo ocasional o transitorio, y los derechos que tienen los trabajadores que los realizan.

En cuanto al contrato de trabajo por obra o labor, este hace referencia a un contrato a término fijo cuya duración depende del tiempo necesario para terminar la obra o ejecutar la labor que dio origen al contrato, de suerte que terminada la obra el contrato de trabajo se entiende finalizado.

Contrato de trabajo de obra o labor. El contrato de obra o labor es aquel cuya duración es determinada por la duración de la obra o labor contratada.

El contrato de trabajo por la duración de la obra o labor, por su naturaleza no admite renovación.

2.3 MARCO LEGAL

Constitución Política (artículo 53). La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

... situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho... Código Sustantivo del Trabajo (artículo 21):

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Corte Constitucional: ... Luego también debe la Corte precisar que el principio de favorabilidad solo se circunscribe a los eventos complejos de los conflictos de normas, pero que dicho principio nunca puede aplicarse en tratándose de la valoración de las pruebas.

Por lo tanto, en el evento en el cual las disposiciones que se adopten por parte de los jueces en materia legal, deben aplicarse en su integridad y nunca parcialmente...

In dubio pro operario: El principio de la in dubio pro operario indica la existencia de una sola norma que admite dos o más interpretaciones diversas aplicables a un hecho concreto; entonces en este caso se toma la interpretación más favorable al trabajador. Este principio supone una auténtica duda sobre el alcance de la norma legal, de modo que cuando la norma no existe, no es aplicable recurrir al principio de la in dubio pro operario para sustituir al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla para apartarse del significado claro de la norma, o para atribuirle a ésta un sentido que no pueda desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto.

2.4 SISTEMA DE VARIABLES

2.4.1 Definición nominal

Contratación laboral

2.4.2 Definición conceptual:

Contrato laboral: Según Vargas (2011), en términos específicos, el contrato de trabajo es “un convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y, consecuentemente, subordinar su propia y personal energía trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración”. Para Reynoso (2011), el significado del contrato de trabajo como institución básica no sólo del Derecho del Trabajo, sino también de la economía en el mundo, ha sido puesta de manifiesto y planteada desde diversos ángulos. Así por ejemplo para ciertos enfoques sociológicos, el contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que, a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y dependencia de una de las partes contratantes sobre la otra.

2.4.3 Definición operacional

El tema central de este trabajo está relacionado con el contrato laboral del personal operativo en las empresas constructoras, para su respectivo desarrollo se tiene en cuenta las siguientes dimensiones de la variable: Tipo de contrato, Forma de contratación, Términos de duración y estrategias a las cuales se le formulan los indicadores como se muestra en el siguiente mapa de variables.

Tabla 1. Mapa de variables

Objetivo general: Analizar la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha.			
Objetivos específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores
Determinar los tipos de contrato que se viene realizando entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha.	Contratación laboral	Tipo de contrato	Contrato por obra o labor
Identificar la forma de contratación se vienen realizado entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha.			Contrato de trabajo a término fijo
			Contrato de trabajo a término indefinido
			Contrato de aprendizaje
			Contrato temporal, ocasional o accidental
		Forma de contratación	Por escrito
			Definición por escrito de lo pactado.
			Contrato verbal
			Se convienen los términos
			Monto de remuneración
		Establecer los términos de duración del contrato contratado o pactado entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha.	Términos de duración
Lugar donde se realiza.			
Contratos de trabajo a 3 años.			
			Contratos de trabajo inferiores a un año
			No se acuerda una fecha de finalización

			Contrato de reemplazo temporal a un trabajador
			Duración de la obra o labor contratada.
Formular estrategias que faciliten los procesos de contratación laboral del personal operativo en las empresas	Indicadores de resultado		

Fuente: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

3. MARCO METODOLOGICO

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACION

De acuerdo al interrogante de investigación, los objetivos, la población de estudio el instrumento que se requiere aplicar y al alcance de los resultados, se puede decir que este trabajo pertenece al paradigma cuantitativo de investigación.

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), el proceso de investigación se concentra en las mediciones numéricas. Utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación. Este enfoque utiliza los análisis estadísticos. Se da a partir de la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos de población. Plantea un problema de estudio delimitado y concreto. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas. Una vez planteado el problema de estudio, revisa lo que se ha investigado anteriormente. A esta actividad se le conoce como la revisión de la literatura.

3.2 TIPO DE INVESTIGACION

Según la información consolidada, en el tratado de los objetivos y teniendo en cuenta el análisis y alcance de los resultados, esta investigación es de tipo descriptiva, porque se aplicará en un momento y no se manipula la variable respecto a la información suministrada por la población sobre la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha. Lo anterior se afirma teniendo en cuenta las teorías y parámetros expuestos por diferentes autores así:

Para Guevara et al (2020), la investigación descriptiva se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad. La investigación explicativa es aquella que tiene relación causal, no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta precisar las causas del mismo. Puede valerse de diseños experimentales y no experimentales. La investigación experimental se centra en controlar el fenómeno a estudiar, emplea el razonamiento hipotético-deductivo. Emplea muestras representativas, diseño experimental como estrategia de control y metodología cuantitativa para analizar los datos. Del mismo modo, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), considera que los estudios descriptivos tienen como propósito describir situaciones, eventos y hechos, es decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno, buscando especificar propiedades, características y rasgos importantes del mismo.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACION

Según los objetivos planteados en la investigación, el trabajo y los antecedentes encontrados se puede afirmar que la investigación es de diseño no experimental y de campo. Para Álvarez (2020), en el diseño no experimental no existe manipulación de las variables por parte del investigador. Se dividen principalmente en dos tipos: Transversal, se mide una sola vez las variables y con esa información se realiza el

análisis; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico, sin evaluar la evolución de esas unidades. Pueden ser: descriptivos, exploratorios, correlacionales o explicativos. Longitudinal se mide en dos o más ocasiones la o las variables estudiadas. Se compara los valores de las variables en diferentes ocasiones ya sea futuro y presente o presente y pasado; además, subdividen en retrospectivo y prospectivo. Pueden ser: de tendencias, evolución de grupo (cohorte) y panel.

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) explican que los diseños no experimentales son aquellos que se realizan sin manipular deliberadamente las variables y lo que se hace es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlo. En este tipo de investigación las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que los efectos. Por lo anterior esta investigación se enmarca dentro de la categoría de no experimental debido a que las variables objeto de estudio como lo es la contratación laboral, es observada sin ser manipulada para cambiar las condiciones existentes

3.4 POBLACION Y MUESTRA

La población sujeta de estudio para esta investigación sobre la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha, está constituida por los administradores o jefes de personal de las empresas, que, según registro de camama de comercio de Riohacha, se encuentran 392 constructoras legalmente registradas.

Según Arias et al (2016), La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a

seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio.

En este sentido, (Arias, 2006), plantea que la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio. Añade, que muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.

Muestra: la muestra es directamente proporcional a la población, es decir 392 constructoras legalmente registradas. Según (Ramirez, 2007), muestra representativa es un grupo relativamente pequeña de una población que representa características semejantes de la misma, que para la selección de la misma se debe tener en cuenta si la población es finita e infinita, y una población finita cuando sus elementos en su totalidad son identificables por el investigador por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total, sin embargo estadísticamente se considera que una población es finita cuando está conformada por menos de cien mil elementos.

Para Arias et al (2016), una vez definidas las características de los participantes en el estudio, es necesario que se garantice, en la medida de lo posible que dicha muestra sea representativa de la población de estudio. Es decir, los resultados de toda investigación deberían poder generalizarse en vista que no se puede estudiar al total de la población, o sea, que se puedan hacer inferencias a partir de la muestra estudiada. La mejor forma de hacerlo es que la muestra de participantes sea elegida de manera aleatoria, con el propósito que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser incluidos en el estudio.

Para determinar el tamaño de la muestra se tiene en cuenta la siguiente expresión.

$$n = \frac{PXQ}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{PXQ}{N}}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población (392 empresas)

P = Probabilidad de éxito (50%) = 0.5

Q = Probabilidad de fracaso (50%) = 0.5

E = Error muestra (7%) = 0.07

Z² = Unidad de desviación estándar (1.96)²

$$n = \frac{0.5 \times 0.5}{\frac{0.07^2}{1.96^2} + \frac{0.5 \times 0.5}{392}} = 130,66$$

n = 131 encuestas que se aplicaran únicamente a las empresas constructoras de Riohacha.

3.5 TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION

De acuerdo, a la estructura planteada en el trabajo, para el desarrollo de esta investigación en sus diferentes fases se tuvieron en cuenta fuentes de información secundarias, en lo documental y bibliográfico y fuentes de tipo primaria para el desarrollo de los objetivos propuestos.

Según Cisneros et al (2022), en las investigaciones, las técnicas e instrumentos proporcionan una mayor profundidad de búsqueda, algunas de estas técnicas son la observación participante o no participante que permiten observar un proceso que requiere atención voluntaria orientada y organizada; la entrevista a profundidad con la interacción entre dos personas, una que transmite una idea y otra que recepta-responde lo planteado; el grupo focal que se centra en la pluralidad y variedad de

los participantes en un espacio y tiempo corto; y la revisión documental que constituye un punto de partida que incluso puede ser el origen del tema o problema a investigar. Sin embargo, entre todas estas técnicas se destacan tres, la técnica Delphi y la del Grupo Nominal y la Encuesta debido a que estas emplean un cuestionario como instrumento de recolección de datos y como se mencionó antes son de las más empleadas en el entorno virtual.

Para efecto de este trabajo se utiliza como instrumento para recolectar la información el formulario de encuestas con preguntas estructuradas que responden a los indicadores de la variable sobre la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha,

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), recolectar los datos implica tres (3) actividades estrechamente vinculadas entre sí:

Seleccionar un instrumento o método de recolección de los datos en el área de estudio en la cual se inserte nuestra investigación o desarrollar uno. Este instrumento debe ser válido y confiable, de lo contrario se puede basar en sus resultados.

Aplicar ese instrumento o método de medición para recolectar los datos. Es decir, obtener observaciones, registros o mediciones de variables, sucesos, contexto, categorías u objetos que son de interés para el estudio.

Preparar observaciones, registros y mediciones obtenidas para que puedan ser analizadas correctamente.

3.6 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION

Para procesar los resultados se tiene en cuenta la escala de frecuencia y el escalonamiento tipo Likert para calificar las alternativas y categorizar la muestra mediante la media, con preguntas cerradas y las mismas opciones de respuestas para todas las preguntas en el siguiente orden:

Tabla 2. Escala de calificación de las respuestas

Peso asignado	Alternativas de respuestas
5	Fuertemente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indeciso
2	En desacuerdo
1	Fuertemente en desacuerdo

Fuente: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), el investigador busca describir los datos para posteriormente efectuar el análisis de estudios descriptivos para cada una de las variables. En este sentido, se procedió a su aplicación y posterior procesamiento de la información obtenida. Para la interpretación de las variables, dimensiones e indicadores, se utilizará el siguiente Baremo ponderado realizado por el autor y con bases a otras investigaciones, para determinar mediante el uso de la media la categoría de la presencia del fenómeno investigado así:

Tabla 3. Categorización de la media (Baremo)

CATEGORÍA	RANGO
Muy baja	$1,00 \geq x < 1,80$
Baja	$1,81 \geq x < 2,60$
Moderada	$2,61 \geq x < 3,40$
Alta	$3,41 \geq x < 4,20$
Muy alta	$4,21 \geq x \leq 5,00$

Fuente: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Para interpretar los resultados, se utiliza el estadígrafo escalonamiento tipo Likert, en el cual se divide la calificación total entre la frecuencia absoluta para determinar la media y categorizar las dimensiones y los indicadores de la variable. La primera franja de color significa actitud desfavorable, la segunda franja en amarillo actitud moderada y la tercera franja de colores actitud favorable.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Esta capítulo, tiene como objetivo “Analizar la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha.” Para su respectivo desarrollo se tienen en cuenta las dimensiones de las variables propuestas para la investigación como son:

- ✓ Tipo de contrato
- ✓ Forma de contratación
- ✓ Términos de duración
- ✓ Estrategias

4.1 TIPO DE CONTRATACION

Esta sección tiene como objetivo “Determinar los tipos de contrato que se viene realizando entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha.” Para su respectivo análisis e interpretación se tiene en cuenta la información suministrada por la población sujeto de estudio de acuerdo a los siguientes indicadores.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Tipo de contrato

INDICADOR: Contrato por obra o labor

Tabla 4. Contrato por obra o labor

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	9	7%	45
De Acuerdo	4	122	93%	488
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	0	0%	0
Totalmente en Desacuerdo	1	0	0%	0
Total	15	131	100%	533

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = $533/131 = 4.1$

1	2	3	4.1	5
Moda	De acuerdo			122

Actitud muy
desfavorable

Actitud muy
favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 93% está de acuerdo que en esta empresa la contratación laboral del personal operativo se realiza durante el periodo planificado para la obra, el 9% Están totalmente de acuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud favorable respecto a los contratos por obra o labor, esto se explica porque la calificación obtenida es de 4.1 en promedio ubicándose en un nivel alto de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Tipo de contrato

INDICADOR: Contrato de trabajo a término fijo

Tabla 5. Contrato de trabajo a término fijo

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	5	4%	25
De Acuerdo	4	125	95%	500
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	1	1%	3
En Desacuerdo	2	0	0%	0
Totalmente en Desacuerdo	1	0	0%	0
Total	15	131	100%	528

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 528/131 = 4.0

1	2	3	4.0	5
Moda	De acuerdo			125
Actitud muy desfavorable				Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 95% está de acuerdo que en esta empresa se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años para contratar al personal operativo, el 9% Están totalmente de acuerdo y el 1% tienen duda al respecto. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud favorable respecto al contrato de trabajo a término fijo, esto se explica porque la calificación obtenida es de 4.0 en promedio ubicándose en un nivel alto de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Tipo de contrato

INDICADOR: Contrato de trabajo a término indefinido

Tabla 6. Contrato de trabajo a término indefinido

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	0	0%	0
De Acuerdo	4	4	3%	16
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	97	74%	194
Totalmente en Desacuerdo	1	30	23%	30
Total	15	131	100%	240

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 240/131 = 1.8

1.8	2	3	4	5
Moda	En desacuerdo			97

Actitud muy desfavorable

Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 74% está en desacuerdo que en esta empresa el contrato laboral del personal operativo indica la fecha de inicio del trabajador, pero no tiene fecha de finalización determinada, el 23% Están totalmente en desacuerdo y el 3% están de acuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud desfavorable respecto a los contratos de trabajo a término indefinido, esto se explica porque la calificación obtenida es de 1.8 en promedio ubicándose en un nivel bajo de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Tipo de contrato

INDICADOR: Contrato de aprendizaje

Tabla 7. Contrato de aprendizaje

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	0	0%	0
De Acuerdo	4	101	77%	404
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	3	2%	9
En Desacuerdo	2	25	19%	50
Totalmente en Desacuerdo	1	2	2%	2
Total	15	131	100%	465

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = $465/131 = 3.5$

1	2	3.5	4	5
Moda	De acuerdo			101

Actitud muy
desfavorable

Actitud muy
favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 77% está de acuerdo que en esta organización el contrato laboral se realiza entre el empleador, una institución educativa y un aprendiz, el 19% Están en desacuerdo, el 3% tienen duda al respecto y el 2% están totalmente en desacuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud favorable respecto a los contratos de aprendizaje, esto se explica porque la calificación obtenida es de 3.5 en promedio ubicándose en un nivel medio de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Tipo de contrato

INDICADOR: Contrato temporal, ocasional o accidental

Tabla 8. Contrato temporal, ocasional o accidental

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	0	0%	0
De Acuerdo	4	110	84%	440
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	3	2%	9
En Desacuerdo	2	18	14%	36
Totalmente en Desacuerdo	1	0	0%	0
Total	15	131	100%	485

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = $485/131 = 3.7$

1	2	3.7	4.1	5
Moda	De acuerdo			110

Actitud muy
desfavorable

Actitud muy
favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 84% está de acuerdo que en esta empresa en ocasiones se realizan contratos ocasionales para remplazar por un periodo de tiempo determinado al titular del puesto, el 14% Están en desacuerdo, el 2% tienen duda al respecto. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud favorable respecto a los contratos de aprendizaje, esto se explica porque la calificación obtenida es de 3.7 en promedio ubicándose en un nivel alto de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

4.2 FORMA DE CONTRATACION

Esta sección tiene como objetivo “Identificar la forma de contratación se vienen realizado entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha.” Para su respectivo análisis e interpretación se tiene en cuenta la información suministrada por la población sujeto de estudio de acuerdo a las dimensiones e indicadores propuesto para la investigación.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Forma de contratación

INDICADOR: Por escrito

Tabla 9. Por escrito

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	19	15%	95
De Acuerdo	4	112	85%	448
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	0	0%	0
Totalmente en Desacuerdo	1	0	0%	0
Total	15	131	100%	543

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 543/131 = 4.1

1	2	3	4.1	5
Moda		De acuerdo		112
Actitud muy desfavorable			Actitud muy favorable	

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 85% está de acuerdo que en esta constructora el contrato laboral siempre se hace por escrito, el 15% Están totalmente de acuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud favorable respecto por escrito, esto se explica porque la calificación obtenida es de 4.1 en promedio ubicándose en un nivel alto de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Forma de contratación

INDICADOR: Definición por escrito de lo pactado

Tabla 10. Definición por escrito de lo pactado

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	19	15%	95
De Acuerdo	4	112	85%	448
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	0	0%	0
Totalmente en Desacuerdo	1	0	0%	0
Total	15	131	100%	543

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 543/131 = 4.1

1	2	3	4.1	5
Moda	De acuerdo		112	

Actitud muy desfavorable

Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 85% está de acuerdo que en esta constructora el contrato laboral se hace por escrito especificando el domicilio de las partes, lugar y fecha donde se firmó el contrato, lugar donde se contrata el trabajador y donde este prestará sus servicios salario y forma de pago. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud favorable respecto a la definición por escrito de lo pactado, esto se explica porque la calificación obtenida es de 4.1 en promedio ubicándose en un nivel alto de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Forma de contratación

INDICADOR: Contrato verbal

Tabla 11. Contrato verbal

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	1	1%	6
De Acuerdo	4	17	13%	67
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	1	1%	4
En Desacuerdo	2	87	66%	174
Totalmente en Desacuerdo	1	25	19%	25
Total	15	131	100%	276

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 276/131 = 2.1

1	2.1	3	4	5
Moda	En desacuerdo		87	

Actitud muy desfavorable

Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 66% están en desacuerdo que en esta empresa el personal operativo se vincula verbalmente pactando entre el jefe de la obra y el trabajador, el 19% están totalmente en desacuerdo, el 13% están de acuerdo, el 1% está totalmente de acuerdo y otro porcentaje igual tienen duda al respecto. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud desfavorable respecto al contrato verbal, esto se explica porque la calificación obtenida es de 2.1 en promedio ubicándose en un nivel bajo de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Forma de contratación

INDICADOR: Se convienen los términos

Tabla 12. Se convienen los términos

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	3	2%	13
De Acuerdo	4	26	20%	104
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	83	63%	166
Totalmente en Desacuerdo	1	19	15%	19
Total	15	131	100%	302

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 302/131 = 2.3

1	2.3	3	4	5
Moda	De acuerdo		83	

Actitud muy desfavorable

Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 63% están en desacuerdo que en el contrato verbal pactado en esta constructora siempre acuerdan el monto de la remuneración, y la forma de esa remuneración, la unidad de tiempo, por obra ejecutada, y los periodos en que se pagará la remuneración, el 20% están totalmente en desacuerdo, el 15% están totalmente en desacuerdo, el 3% está totalmente de acuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud desfavorable respecto al contrato verbal, esto se explica porque la calificación obtenida es de 2.3 en promedio ubicándose en un nivel bajo de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Forma de contratación

INDICADOR: Monto de remuneración

Tabla 13. Monto de remuneración

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	12	9%	58
De Acuerdo	4	115	88%	462
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	3	2%	5
Totalmente en Desacuerdo	1	1	1%	1
Total	15	131	100%	527

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 527/131 = 4.0

1	2.1	3	4.0	5
Moda	De acuerdo		115	

Actitud muy desfavorable

Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 88% están de acuerdo que en el monto de la remuneración del contrato verbal siempre depende de los días que trabaje el operario, el 9% están totalmente en de acuerdo, el 2% están en de acuerdo, el 1% está totalmente en desacuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud favorable respecto al monto de remuneración, esto se explica porque la calificación obtenida es de 4.0 en promedio ubicándose en un nivel alta de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Forma de contratación

INDICADOR: Actividad a realizar

Tabla 14. Actividad a realizar

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	16	12%	78
De Acuerdo	4	114	87%	457
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	1	1%	3
Totalmente en Desacuerdo	1	0	0%	0
Total	15	131	100%	537

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 537/131 = 4.1

1	2	3	4.1	5
Moda	De acuerdo		114	

Actitud muy desfavorable

Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 87% están de acuerdo que en esta empresa siempre se pacta entre las partes la actividad que se va a realizar y el tiempo aproximado de la obra, el 12% están totalmente en de acuerdo, el 1% están en desacuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud favorable respecto a la actividad a realizar, esto se explica porque la calificación obtenida es de 4.1 en promedio ubicándose en un nivel alta de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Forma de contratación

INDICADOR: Lugar donde se realiza

Tabla 15. Lugar donde se realiza

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	18	14%	91
De Acuerdo	4	112	85%	446
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	1	1%	3
Totalmente en Desacuerdo	1	0	0%	0
Total	15	131	100%	540

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 540/131 = 4.1

1	2	3	4.1	5
Moda	De acuerdo			112
Actitud muy desfavorable				Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 85% están de acuerdo que en esta constructora se pacta el lugar donde se va a realizar las obras y se explica las condiciones en las que tienen que trabajar ya sea verbal o escrita, el 14% están totalmente en de acuerdo, el 1% están en desacuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud favorable respecto al lugar donde se realiza, esto se explica porque la calificación obtenida es de 4.1 en promedio ubicándose en un nivel alta de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

4.3 TERMINOS DE DURACION

Esta sección tiene como objetivo “Establecer los términos de duración del contrato contratado o pactado entre las empresas constructoras y el personal operativo del distrito de Riohacha.”, para su respectivo análisis e interpretación se tiene en cuenta la información suministrada por la población sujeto de estudio de acuerdo a los indicadores propuestos para la investigación.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Términos de duración

INDICADOR: Contratos de trabajo a 3 años

Tabla 16. Contratos de trabajo a 3 años

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	1	1%	6
De Acuerdo	4	4	3%	16
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	99	75%	197
Totalmente en Desacuerdo	1	27	21%	27
Total	15	131	100%	246

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 346/131 = 1.9

1.9	2	3	4	5
Moda	En desacuerdo			99
Actitud muy desfavorable				Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 75% están en desacuerdo que en esta empresa la mayoría del personal operativo siempre se contrata a un tiempo mínimo de 3 años, el 21% están totalmente en desacuerdo, el 3% están de acuerdo y 1% está totalmente de acuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud desfavorable respecto a los contratos de trabajo a 3 años, esto se explica porque la calificación obtenida es de 1.9 en promedio ubicándose en un nivel bajo de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Términos de duración

INDICADOR: Contratos de trabajo inferiores a un año

Tabla 17. Contratos de trabajo inferiores a un año

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	14	11%	71
De Acuerdo	4	114	87%	457
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	1	1%	3
Totalmente en Desacuerdo	1	1	1%	1
Total	15	131	100%	532

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 532/131 = 4.1

1	2	3	4.1	5
Moda	De acuerdo			114
Actitud muy desfavorable				Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 87% están de acuerdo que en esta constructora al contrato laboral para el personal operativo siempre se realiza en un periodo menor a un año, el 11% están totalmente en de acuerdo, el 1% están desacuerdo y otro porcentaje igual están totalmente en desacuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud favorable respecto a los contratos de trabajo inferiores a un año, esto se explica porque la calificación obtenida es de 4.1 en promedio ubicándose en un nivel alto de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Términos de duración

INDICADOR: No se acuerda una fecha de finalización

Tabla 18. No se acuerda una fecha de finalización

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	0	0%	0
De Acuerdo	4	14	11%	57
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	102	78%	205
Totalmente en Desacuerdo	1	14	11%	14
Total	15	131	100%	276

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = $276/131 = 2.1$

1	2.1	3	4	5
Moda	En desacuerdo			102

Actitud muy desfavorable

Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 78% están en desacuerdo que en esta constructora nunca se acuerda la fecha de finalización del contrato y este sujeto a voluntad de las partes, el 11% están de acuerdo y otro porcentaje igual están totalmente en desacuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud es desfavorable no se acuerda una fecha de finalización, esto se explica porque la calificación obtenida es de 2.1 en promedio ubicándose en un nivel bajo de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Términos de duración

INDICADOR: Contrato de remplazo temporal a un trabajador

Tabla 19. Contrato de remplazo temporal a un trabajador

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	4	3%	19
De Acuerdo	4	127	97%	508
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	0	0%	0
Totalmente en Desacuerdo	1	0	0%	0
Total	15	131	100%	528

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = $528/131 = 4.0$

1	2	3	4.0	5
Moda	De acuerdo			127
Actitud muy desfavorable				Actitud muy favorable

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 97% están en desacuerdo que en esta empresa cuando un operario se accidenta le contratan un operario para que lo remplace durante el periodo de incapacidad y el 3% están totalmente de acuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud es favorable a los contratos de remplazo temporal a un trabajador, esto se explica porque la calificación obtenida es de 4.0 en promedio ubicándose en un nivel alto de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

VARIABLE: Contratación laboral

DIMENSION: Términos de duración

INDICADOR: Duración de la obra o labor contratada

Tabla 20. Duración de la obra o labor contratada

Concepto	Peso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Calificación
Totalmente de Acuerdo	5	4	3%	19
De Acuerdo	4	127	97%	508
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	0	0%	0
En Desacuerdo	2	0	0%	0
Totalmente en Desacuerdo	1	0	0%	0
Total	15	131	100%	528

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Media = Total calificación / Total frecuencia absoluta

Media = 528/131 = 4.0

1	2	3	4.0	5
Moda	De acuerdo			127
Actitud muy desfavorable			Actitud muy favorable	

La mayoría de los propietarios y/o administradores es decir 97% están en desacuerdo que en esta constructora el personal operativo es contratado únicamente durante el periodo de duración de la obra y el 3% están totalmente de acuerdo. Lo que indica que la mayoría de los propietarios y/o administradores tiene una actitud es favorable a la duración de la obra o labor contratada, esto se explica porque la calificación obtenida es de 4.0 en promedio ubicándose en un nivel alto de aceptación en la gestión a la contratación laboral.

Tabla 21. Matriz de resultado

CONTRATACIÓN LABORAL					
Indicadores	CATEGORIA				
	Muy baja	Baja	Moderada	Alta	Muy alta
Tipo de contrato	1,00-1,80	1,81-2,60	2,61-3,40	3,41-4,20	4,21-5,00
Contrato por obra o labor: en esta empresa la contratación laboral del personal operativo se realiza durante el periodo planificado para la obra.				4,1	
Contrato de trabajo a término fijo: esta empresa se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años para contratar al personal operativo.				4,0	
Contrato de trabajo a término indefinido: en esta empresa el contrato laboral del personal operativo indica la fecha de inicio del trabajador, pero no tiene fecha de finalización determinada.	1,8				
Contrato de aprendizaje: en esta organización el contrato laboral se				3,5	

realiza entre el empleador, una institución educativa y un aprendiz.					
Contrato temporal, ocasional o accidental: En esta empresa en ocasiones se realizan contratos ocasionales para remplazar por un periodo de tiempo determinado al titular del puesto.				3,7	
Promedio de la dimensión				3.42	
Forma de contratación	1,00-1,80	1,81-2,60	2,61-3,40	3,41-4,20	4,21-5,00
Por escrito: en esta constructora el contrato laboral siempre se hace por escrito.				4,1	
Definición por escrito de lo pactado: en esta constructora el contrato laboral se hace por escrito especificando el domicilio de las partes, lugar y fecha donde se firmó el contrato, lugar donde se contrata el trabajador y donde este prestará sus servicios salario y forma de pago.				4,1	
Contrato verbal: en esta empresa el personal operativo se vincula verbalmente pactando entre el jefe de la obra y el trabajador.		2,1			
Se convienen los términos: en el contrato verbal pactado en esta constructora siempre acuerdan el monto de la remuneración, y la forma de esa remuneración, la unidad de tiempo, por obra ejecutada, y los periodos en que se pagará la remuneración.		2.3			
Monto de remuneración: El monto de la remuneración del contrato verbal siempre depende de los días que trabaje el operario.				4,0	
Actividad a realizar: En esta empresa siempre se pacta entre las partes la actividad que se va a realizar y el tiempo aproximado de la obra.				4,1	
Lugar donde se realiza: en esta constructora se pacta el lugar donde				4,1	

se va a realizar las obras y se explica las condiciones en las que tienen que trabajar ya sea verbal o escrita.					
Promedio de la dimensión				3,54	
Términos de duración	1,00-1,80	1,81-2,60	2,61-3,40	3,41-4,20	4,21-5,00
Contratos de trabajo a 3 años: en esta empresa la mayoría del personal operativo siempre se contrata a un tiempo mínimo de 3 años.		1,9			
Contratos de trabajo inferiores a un año: en esta constructora al contrato laboral para el personal operativo siempre se realiza en un periodo menor a un año.				4,1	
No se acuerda una fecha de finalización: en esta constructora nunca se acuerda la fecha de finalización del contrato y este sujeto a voluntad de las partes.		2,1			
Contrato de remplazo temporal a un trabajador: En esta empresa cuando un operario se accidenta le contratan un operario para que lo remplace durante el periodo de incapacidad.				4,0	
Duración de la obra o labor contratada: en esta constructora el personal operativo es contratado únicamente durante el periodo de duración de la obra.				4,0	
Promedio de la dimensión				3.22	

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

La mayoría de las dimensiones de acuerdo a los objetivos planteados se encuentran en un nivel alto de aceptación en promedio, con respecto al primer objetivo se destaca el contrato por obra o labor con una calificación de 4,1 en promedio mientras que el objetivo dos en relación a la forma de contrato se destaca el contrato por escritos con todos sus términos y cláusulas. En relación términos de duración se destaca los contratos a términos menor a un año.

4.4 ESTRATEGIAS

Esta sección tiene como objetivos “formular estrategias que faciliten los procesos de contratación laboral del personal operativo en las empresas”, para su respectivo desarrollo se tienen en cuenta los resultados obtenidos de la población sujeto de estudio, consolidados en la matriz de resultados.

4.4.1 Análisis de los factores internos.

Para el análisis de los factores internos se tienen en cuenta aquellos indicadores con actitud favorables como fortalezas y como debilidades los indicadores con actitud desfavorable, solo se seleccionarán los que poseen la mayora favorabilidad.

Tabla 22. Matriz de factores internos

DEBILIDADE	FORTALEZAS
D ₁ : Contrato de trabajo a término indefinido	F ₁ : Contrato por obra o labor
D ₂ : Contrato verbal	F ₂ : Contrato de trabajo a término fijo
D ₃ : Convenios de los términos	F ₃ : Contratos por escrito
D ₄ : Contratos de trabajo a 3 años	F ₄ : Definición por escrito de lo pactado
D ₅ : No se acuerda una fecha de finalización	F ₅ : Monto de remuneración
D ₆ : Control en manejo de materiales perdidas muy altas	F ₆ : Actividad a realizar
	F ₇ : Lugar donde se realiza la actividad

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

4.4.2 Análisis de los factores externos

De igual manera se analizan los factores externos mediante la información sobre oportunidades y amenazas que tiene el sector de las empresas constructoras en Colombia.

Tabla 23. Matriz de evaluación de factores externos

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
O ₁ : Aumento en la demanda de viviendas.	A ₁ : Requerimiento de altos años de experiencia.

O ₂ : Poca oferta de viviendas en el municipio y la región.	A ₂ : Gran oferta de MiPymes en el sector de la construcción compitiendo en infraestructura.
O ₃ : El municipio está en crecimiento y desarrollo.	A ₃ : Incremento de los impuestos contribuyentes de la nación.
O ₄ : Se cuenta con excelentes terrenos para desarrollo de proyectos de viviendas.	A ₄ : Desaceleración económica del país.
O ₅ : Crecimiento Empresarial, debido a las buenas relaciones con el sector de la construcción	A ₅ : Aumento en los precios de los materiales y lotes.
O ₆ : Ubicación de la empresa en la capital del departamento.	A ₆ : Oferta de proyectos de vivienda más Económicos.

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Tabla 24. Matriz DOFA

ANÁLISIS INTERNO	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
	ANÁLISIS EXTERNO	F ₁ : Contrato por obra o labor
F ₂ : Contrato de trabajo a término fijo		D ₂ : Contrato verbal
F ₃ : Contratos por escrito		D ₃ : Convenios de los términos
F ₄ : Definición por escrito de lo pactado		D ₄ : Contratos de trabajo a 3 años
F ₅ : Monto de remuneración		D ₅ : No se acuerda una fecha de finalización
F ₆ : Actividad a realizar		D ₆ : Control en manejo de materiales perdidas muy altas
F ₇ : Lugar donde se realiza la actividad		
OPORTUNIDADES (O)	Usar F para aprovechar O	Vencer D Para aprovechar O
O ₁ : Aumento en la demanda de viviendas.	Usar el contrato de trabajo a término fijo y aprovechar el aumento en la demanda de viviendas. (F ₁ ;O ₁).	Vencer el contrato de trabajo a término indefinido, para aprovechar el aumento en la demanda de viviendas. (D ₁ ;O ₁).
O ₂ : Poca oferta de viviendas en el municipio y la región.	Usar el Contrato de trabajo a término fijo, para aprovechar la poca oferta de viviendas en el municipio y la región. (F ₂ ;O ₂)	Vencer el contrato verbal, para aprovechar la poca oferta de viviendas en el municipio y la región. (D ₂ ;O ₂).
O ₃ : Crecimiento y desarrollo del municipio.	Utilizar el Contratos por escrito, para aprovechar el crecimiento y desarrollo del municipio. (F ₃ ,O ₃).	Vencer los convenios de los términos, para aprovechar el crecimiento y desarrollo del municipio (D ₃ ;O ₃).

O ₄ : Se cuenta con excelentes terrenos para desarrollo de proyectos de viviendas.	Usar la definición por escrito de lo pactado, para aprovechar que se cuenta con excelentes terrenos para desarrollo de proyectos de viviendas. (F ₄ ,O ₄).	Vencer las políticas de contratos de trabajo a 3 años, para aprovechar que se cuenta con excelentes terrenos para desarrollo de proyectos de viviendas. (D ₄ ;O ₄).
O ₅ : Crecimiento Empresarial, debido a las buenas relaciones con el sector de la construcción	Usar el monto de remuneración, para aprovechar el crecimiento empresarial, debido a las buenas relaciones con el sector de la construcción (F ₅ ,O ₅).	Vencer la falta de acuerdo de una fecha de finalización, para aprovechar el crecimiento empresarial, debido a las buenas relaciones con el sector de la construcción (D ₅ ;O ₅).
O ₆ : Ubicación de la empresa en la capital del departamento.	Usar las actividades a realizar, para aprovechar la ubicación de la empresa en la capital del departamento. (F ₆ ,O ₆)	Vencer el control en manejo de materiales perdidas muy altas, para aprovechar la ubicación de la empresa en la capital del departamento. (D ₆ ;O ₆).
AMENAZAS (A)	Usar F para evitar A	Reducir D y evitar A
A ₁ : Requerimiento de altos años de experiencia.	Usar el contrato de trabajo a término fijo y evitar los Requerimientos de altos años de experiencia. (F ₁ ,A ₁).	Reducir el contrato de trabajo a término indefinido, y evitar los requerimientos de altos años de experiencia. (D ₁ ,A ₁).
A ₂ : Gran oferta de MiPymes en el sector de la construcción compitiendo en infraestructura.	Usar el Contrato de trabajo a término fijo y evitar la gran oferta de MiPymes en el sector de la construcción compitiendo en infraestructura. (F ₂ ,A ₂)	Reducir el contrato verbal, para y evitar la gran oferta de MiPymes en el sector de la construcción compitiendo en infraestructura. (D ₂ ;A ₂).
A ₃ : Incremento de los impuestos contribuyentes de la nación.	Utilizar el Contratos por escrito, y evitar el incremento de los impuestos contribuyentes de la nación. (F ₃ ,A ₃).	Reducir los convenios de los términos, y evitar el incremento de los impuestos contribuyentes de la nación (D ₃ ;A ₃).
A ₄ : Desaceleración económica del país.	Usar la definición por escrito de lo pactado, y evitar la desaceleración económica del país. (F ₄ ,A ₄).	Reducir las políticas de contratos de trabajo a 3 años, y evitar la desaceleración económica del país (D ₄ , A ₄).
A ₅ : Aumento en los precios de los materiales y lotes.	Usar el monto de remuneración y evitar el aumento en los precios de los materiales y lotes. (F ₅ ,A ₅),	Reducir la falta de acuerdo de una fecha de finalización y evitar el aumento en los precios de los materiales y lotes. (D ₅ ;A ₅).
A ₆ : Oferta de proyectos de vivienda más Económicos.	Usar las actividades a realizar, y evitar la oferta de proyectos de vivienda más Económicos. (F ₇ ,A ₆).	Reducir el control en manejo de materiales perdidas muy altas y evitar la oferta de proyectos de vivienda más Económicos. (D ₆ ;A ₆).

Fuentes: Ibarra, Fernández y Gazcón (2022)

Como se puede apreciar en la tabla anterior, las estrategias surgen al combinar las fortalezas, con debilidades, oportunidades y amenaza que tiene el sector de la construcción en el distrito, incluidos en los factores internos y externos para constituir la matriz DOFA, sobre la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha, por lo cual, se dejan sentadas las bases para que cualquier organización relacionadas con las actividades o tema de estudio a nivel nacional e internacional, pueda impulsar la estrategias y adelantar acciones encaminadas a mejorar las actividades de la contratación laboral, de tal manera que a partir de las estrategias se fortalezca no solamente la empresa objeto de estudio si no también el sector de la construcción en el municipio.

5. CONCLUSIONES

Después de analizado e interpretado el trabajo titulado “Análisis de la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del Distrito de Riohacha”, es preciso sacar algunas conclusiones que permitan conceptualizar el logro obtenidos de los objetivos propuesto para la investigación.

En relación al **objetivo uno** relacionado con los tipos de contratos se puede decir que la mayoría de los indicadores de esta dimensión mantienen una actitud favorable, esto se explica por qué sus calificaciones en promedio oscilan entre 3,5 y 4,1, dando como resultado una media de la dimensión de 3.42, ubicándose en un nivel alto de aceptación en la contratación, sin embargo existen un indicado que obtuvo una calificación de 1,8 ubicándose en un nivel muy bajo de aceptación, relacionado con el contrato de trabajo a término indefinido, esto se explica por qué de acuerdo a las actividades de estas empresa utilizan la vinculación por obra o labor principalmente.

En cuanto al **objetivo dos**, relacionado con la forma de contratación, se puede decir que los propietarios y/o administradores mantienen una actitud positiva al respecto, esto se explica por qué las calificaciones oscilan entre 4,0 y 4,1 en promedio lo cual es favorable por que la dimensión alcanza una calificación de 3,54 en promedio ubicándose en un nivel alto de aceptación, solo existen deficiencias en los indicadores relacionados con el contrato verbal y tampoco utilizan la conveniencias de términos en este tipo contratación. Lo que significa que muy pocas empresas constructoras realizan contratos de obras de manera verbal.

En relación al **objetivo tres**, sobre los términos de duración, se puede decir que la actitud de los propietarios y/o administradores de las empresas constructoras del Distrito de Riohacha, mantienen una actitud favorable, por que el promedio de la dimensión es de 3.22, manteniéndose en un nivel alto de aceptación para la contratación laboral, con calificaciones que oscilan entre 4,0 y 4,1 en promedio para las favorables y de 1,9 y 2,1 aquellas que se ubican en un nivel bajo de aceptación, las cuales están relacionadas con los contratos de trabajo a 3 años mínimo del personal operativo y tampoco se acuerda una fecha de finalización del contrato, esto se explica por qué la contratación más utilizadas por estas empresas es la de obra y labor, manteniéndose la vinculación hasta que demore la obra o hasta cuando el trabajador requiera retirarse.

En cuanto al **objetivo cuatro**, sobre la formulación de estrategias se puede decir que la información obtenida de este empresario permitió elaborar los factores internos sobre las fortalezas y las debilidades de este sector y con el acompañamiento de informe nacional se analizaron los factores externos relacionados con las oportunidades y amenazas, lo cual permitieron construir la matriz DOFA del sector con las estrategias requeridas.

6. RECOMENDACIONES

Después de concluido el trabajo titulado “Análisis de la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del Distrito de Riohacha”, es importante formular algunas recomendaciones en términos de los objetivos planteados, para que sean tenidos en cuenta por los administradores y/o propietarios de estas empresas.

Objetivo uno: Se recomienda a la administración de las empresas constructoras mantener y seguir desarrollando aquellos indicadores que presentan una fortaleza para el tipo de contrato, como son: Contrato por obra o labor, indefinido, de aprendizaje y Contrato temporal, ocasional o accidental, sin dejar de lado el contrato a término indefinido en aquellos puestos que así lo ameriten. Se recomienda adelantar una mayor gestión para los contratos de trabajo a término indefinido.

Objetivo dos: Se recomienda a la administración de las empresas constructoras mantener y seguir desarrollando aquellos indicadores que presentan una fortaleza para la forma de contratación y mejorar la gestión en cuanto al contrato verbal, dejando claro y pactado los términos en que se va a realizar la actividad.

Objetivo 3, se recomienda a los propietarios y/o administradores de las empresas constructora, adelantar una mayor gestión en la contratación de personal con una mayor duración a 3 años, como también acuerda la fecha de finalización del contrato y este sujeto a voluntad de las partes.

Objetivo 4: se recomienda poner en marcha las estrategias planteadas en la Matriz DOFA y en especial los siguientes:

- ✓ Vencer el contrato de trabajo a término indefinido, para aprovechar el aumento en la demanda de viviendas.
- ✓ Vencer el contrato verbal, para aprovechar la poca oferta de viviendas en el municipio y la región.

- ✓ Vencer los convenios de los términos, para aprovechar el crecimiento y desarrollo del municipio.
- ✓ Vencer las políticas de contratos de trabajo a 3 años, para aprovechar que se cuenta con excelentes terrenos para desarrollo de proyectos de viviendas.
- ✓ Vencer la falta de acuerdo de una fecha de finalización, para aprovechar el crecimiento empresarial, debido a las buenas relaciones con el sector de la construcción.
- ✓ Vencer el control en manejo de materiales perdidas muy altas, para aprovechar la ubicación de la empresa en la capital del departamento.
- ✓ Usar el contrato de trabajo a término fijo y evitar los Requerimientos de altos años de experiencia.
- ✓ Usar el Contrato de trabajo a término fijo y evitar la gran oferta de Mipymes en el sector de la construcción compitiendo en infraestructura.
- ✓ Utilizar el Contratos por escrito, y evitar el incremento de los impuestos contribuyentes de la nación.
- ✓ Usar la definición por escrito de lo pactado, y evitar la desaceleración económica del país.
- ✓ Usar el monto de remuneración y evitar el aumento en los precios de los materiales y lotes.
- ✓ Usar las actividades a realizar, y evitar la oferta de proyectos de vivienda más Económicos.

Referencias

- Avila. (2010). *El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales*. Sc: Encontrado en:
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7124/La%20contrataci%C3%B3n%20por%20horas%20en%20Colombia%20y%20su%20eventual%20afectaci%C3%B3n%20a%20los%20derechos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chumaceiro y Hernández. (2010). “La legislación tributaria venezolana como promotora de la responsabilidad social empresarial”. *Oikos* , Nº 33, 53 – 68 Encontrado en:
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7124/La%20contrataci%C3%B3n%20por%20horas%20en%20Colombia%20y%20su%20eventual%20afectaci%C3%B3n%20a%20los%20derechos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Espinosa y Marín. (2014). *vinculación y retención de los nuevos trabajadores del siglo XXI*. Medellín - Colombia: universidad de medellin.
- García. (2008). *La gestión humana en las organizaciones: Una Perspectiva Teórica*. Cali - Colombia: Universidad del Valle Encontrado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n27/n27a06.pdf>.
- Giraldo. (2018). Los tipos de contratación en Colombia. . *Revista alimentos.com*. , Disponible en: <https://www.revistaalimentos.com/tipos-de-contratos-en-colombia/>.
- Gonzales. (2017). *La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia: ¿ventajas para quién?* . Medellín Colombia : Institución Universitaria ESUMER. En [file:///C:/Users/Equipo/Downloads/43-Texto%20del%20art%C3%ADculo-185-1-10-20210409%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Equipo/Downloads/43-Texto%20del%20art%C3%ADculo-185-1-10-20210409%20(1).pdf).
- Gonzales y Utria . (2017). *Análisis de los procesos de vinculación laboral (Reclutamiento, Selección y Contratación): caso de estudio compañía de puertos asociados S.A Puerto de Cartagena*. Cartagena - Colombia: Encontrado en:
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8038/TESIS%20PLANEACION%20FINAL%20Gonz%C3%A1lez%20-%20Utria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Jensen y Lamberts . (2019). *Building performance simulation for design and operation*. London. UK. Sec. Publicaciones.: United Edditions. Disponible en: <https://cutt.ly/EymWyhr>.
- Lozano. (2014). *la vinculación laboral: generación de empleos para desmovilizados*. Cali - Colombia: Universidad Del Valle Encontrado en:
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/7619/0508707-p-14-S.pdf;jsessionid=224A830597A9BA9CDA8C4C1990BDF478?sequence=1>.
- Martín. (2015). La contratación temporal. *En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid 2002. Nº 38.
- Ministerio de la Protección Social . (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Colombia : Senado de la Republica. .

OIT. (2015). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El empleo en plena mutación.* . Ginebra : OIT.

OIT. (2020). *Panorama Laboral* . sc: Organizacion internacional del trabajo encontrado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf.

Rentería. (2001). *El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias de trabajo actuales.* Barcelona: Asociación Iberoamericana de Postgrado. Encontrado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a12.pdf>.

Reynoso. (2011). *Los contratos de trabajo.* . México.: Universidad Autónoma Metropolitana. Primera Edición. Unidad Azcapotzalco. .

ANEXOS

Anexo 1. Encuestas: Dirigidas a jefes de personal o administradores de las empresas constructoras del distrito de Riohacha.

CONTRATACIÓN LABORAL

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones que permiten identificar aspectos importantes sobre la contratación laboral del personal operativo en las empresas constructoras del distrito de Riohacha.

marque con una (X).

Alternativas

- 5. Fuertemente de acuerdo (F.A)
- 4. De acuerdo (D.A)
- 3. Indeciso (I)
- 2. En desacuerdo (E.D)
- 1. Fuertemente en desacuerdo (F.D)

ALTERNATIVAS	F.A	D.A	I	E.D	F.D
	5	4	3	2	1
CONTRATACIÓN LABORAL					
Tipo de contrato					
Contrato por obra o labor: en esta empresa la contratación laboral del personal operativo se realiza durante el periodo planificado para la obra.					
Contrato de trabajo a término fijo: esta empresa se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años para contratar al personal operativo.					
Contrato de trabajo a término indefinido: en esta empresa el contrato laboral del personal operativo indica la fecha de inicio del trabajador, pero no tiene fecha de finalización determinada.					
Contrato de aprendizaje: en esta organización el contrato laboral se realiza entre el empleador, una institución educativa y un aprendiz.					

Contrato temporal, ocasional o accidental: En esta empresa en ocasiones se realizan contratos ocasionales para remplazar por un periodo de tiempo determinado al titular del puesto.					
Forma de contratación	5	4	3	2	1
Por escrito: en esta constructora el contrato laboral siempre se hace por escrito.					
Definición por escrito de lo pactado: en esta constructora el contrato laboral se hace por escrito especificando el domicilio de las partes, lugar y fecha donde se firmó el contrato, lugar donde se contrata el trabajador y donde este prestará sus servicios salario y forma de pago.					
Contrato verbal: en esta empresa el personal operativo se vincula verbalmente pactando entre el jefe de la obra y el trabajador.					
Se convienen los términos: en el contrato verbal pactado en esta constructora siempre acuerdan el monto de la remuneración, y la forma de esa remuneración, la unidad de tiempo, por obra ejecutada, y los periodos en que se pagará la remuneración.					
Monto de remuneración: El monto de la remuneración del contrato verbal siempre depende de los días que trabaje el operario.					
Actividad a realizar: En esta empresa siempre se pacta entre las partes la actividad que se va a realizar y el tiempo aproximado de la obra.					
Lugar donde se realiza: en esta constructora se pacta el lugar donde se va a realizar las obras y se explica las condiciones en las que tienen que trabajar ya sea verbal o escrita.					
Términos de duración	5	4	3	2	1
Contratos de trabajo a 3 años: en esta empresa la mayoría del personal operativo siempre se contrata a un tiempo mínimo de 3 años.					

<p>Contratos de trabajo inferiores a un año: en esta constructora al contrato laboral para el personal operativo siempre se realiza en un periodo menor a un año.</p>					
<p>No se acuerda una fecha de finalización: en esta constructora nunca se acuerda la fecha de finalización del contrato y este sujeto a voluntad de las partes.</p>					
<p>Contrato de remplazo temporal a un trabajador: En esta empresa cuando un operario se accidenta le contratan un operario para que lo remplace durante el periodo de incapacidad.</p>					
<p>Duración de la obra o labor contratada: en esta constructora el personal operativo es contratado únicamente durante el periodo de duración de la obra.</p>					