


Contratación Estratégica del Personal en Obras Urgentes

*Cómo evitar que una mala selección
erosione tu rentabilidad*



Una guía para constructoras que necesitan contratar con rapidez, pero sin poner en riesgo la rentabilidad de sus obras.

Sobre Cor-Socius

En **Cor-Socius** ayudamos a constructoras a transformar **procesos operativos críticos** en sistemas estratégicos alineados al crecimiento del negocio.

No intervenimos solo en la ejecución.

Intervenimos en la estructura que sostiene la rentabilidad.

Hemos trabajado con empresas del sector construcción que enfrentaban el mismo patrón:

- **Obras urgentes**
- Contratación **reactiva**
- **Márgenes** cada vez más **presionados**.

A través de metodologías aplicadas en campo, ayudamos a convertir la contratación en una ventaja competitiva, reduciendo retrabajos, tiempos de activación y riesgos técnicos.

Esta guía recoge los principios que aplicamos con constructoras que decidieron dejar de depender de la urgencia para empezar a operar con previsión.

Introducción

En construcción, la urgencia es parte del negocio.

Las obras se aprueban, los plazos se activan y el equipo debe estar listo.

El problema no es la rapidez.

El problema es contratar sin dirección estratégica.

Cuando la búsqueda de personal empieza recién después de que la obra está en marcha, la decisión se vuelve reactiva.

Y una contratación inadecuada no afecta el primer día... pero sí empieza a erosionar silenciosamente la calidad, la ejecución técnica y, eventualmente, la rentabilidad del proyecto.

No se trata solo de cubrir vacantes.

Se trata de asegurar que cada perfil en campo responda al tipo de obra y al nivel de crecimiento que la constructora quiere sostener.

Esta guía es una herramienta para alinear la contratación de personal de campo con la estrategia real del negocio, y convertirla en una base sólida para crecer sin improvisar.

1

Antes de contratar: define tu dirección estratégica

La mayoría de **constructoras contrata pensando en cubrir una necesidad inmediata.**

Pero pocas contratan pensando en sostener su crecimiento.

Antes de hablar de trabajadores, responde:

- ¿Qué **tipo de obras** quiero ejecutar en los **próximos 12 meses**?
- ¿Voy a **crecer en volumen** o en **especialización**?
- ¿Mi **ventaja competitiva** es velocidad o precisión técnica?
- ¿Cuál es mi **margen objetivo**?

Porque **según tu estrategia**, cambia completamente el **perfil técnico que necesitas en campo.**

En nuestra experiencia trabajando con constructoras en expansión, hemos visto que cuando esta claridad no existe, la contratación se convierte en un parche operativo.

Una empresa que compite por rapidez requiere perfiles distintos a una que compite por calidad técnica especializada.

Si la estrategia no está clara, la contratación será reactiva.

2

Identifica los perfiles que realmente impactan tu rentabilidad

No todos los trabajadores generan el **mismo nivel de riesgo si fallan**.

Hay posiciones que:

- **Generan retrabajo** si no cumplen estándares.
- **Afectan** directamente el **cronograma**.
- **Incrementan el costo** de supervisión.
- **Impactan la percepción** del cliente.

Identificar estos perfiles críticos es clave.

Preguntas estratégicas:

- ¿Qué **posición**, si falla, **afecta más mi margen**?
- ¿Qué **rol genera mayor cuello de botella** en obra?
- ¿Qué tipo de **error es más costoso** para mi modelo de negocio?

En proyectos donde hemos aplicado este análisis, la diferencia fue inmediata: la empresa dejó de contratar **“por disponibilidad”** y empezó a contratar **“por impacto”**.

Cuando todo es urgente, nada es estratégico.
La claridad aquí cambia la forma en que seleccionas.

3

Construye previsión, no reacción

Muchas constructoras tienen contactos.
Pero **tener contactos no es lo mismo que tener capacidad instalada.**

Una bolsa activa de trabajadores implica:

- Información actualizada
- Experiencia validada
- Criterios técnicos mínimos definidos
- Conocimiento previo del perfil

El **error más común es acumular CVs** y empezar desde cero cada vez que sale una obra.

En las empresas donde hemos implementado sistemas de previsión, **el tiempo de activación se redujo significativamente y el nivel de riesgo técnico disminuyó desde el primer proyecto.**

La previsión reduce el tiempo de activación y disminuye el riesgo técnico.

**No se trata de contratar antes.
Se trata de estar listo antes.**



4

Define criterios técnicos antes de necesitarlos

Uno de los mayores errores en obra urgente es evaluar solo por recomendación o experiencia verbal.

La contratación en campo debe responder a criterios claros como:

- **Competencias** técnicas específicas
- **Experiencia comprobable** en tipo de obra similar
- Nivel de **autonomía en ejecución**
- Cumplimiento de **estándares de seguridad**

Sin criterios definidos, la decisión se vuelve subjetiva. Y la subjetividad en urgencia es costosa.

En los procesos que acompañamos, **estandarizar criterios permitió reducir retrabajos y supervisión correctiva**, liberando tiempo operativo de jefes de obra y gerencia.



5

Activa con estructura, no con presión

Cuando el proceso está alineado a la estrategia:

- **El tiempo de contratación disminuye.**
- **La supervisión correctiva se reduce.**
- **El margen se protege.**
- **El estrés operativo baja.**

Pero esto solo ocurre cuando la contratación forma parte del sistema del negocio, no cuando es una reacción a la presión del cliente.

La diferencia entre improvisar y anticipar no está en la velocidad.

Está en la preparación.

Y esa preparación es estructural, no circunstancial.

Autoevaluación

¿Tu constructora contrata con sistema o con urgencia?

Marca Sí o No:

- ¿Tu estrategia de crecimiento está definida para los próximos 12 meses? **(SI /NO)**
- ¿Tienes identificados los perfiles críticos por tipo de obra? **(SI /NO)**
- ¿Cuentas con criterios técnicos mínimos estandarizados? **(SI /NO)**
- ¿Dispones de información validada de trabajadores antes de necesitarlos? **(SI /NO)**
- ¿Puedes activar personal en menos de 72 horas sin empezar desde cero? **(SI /NO)**
- ¿Tu proceso involucra operación y no solo administración? **(SI /NO)**
- ¿Tu contratación está alineada al margen que deseas proteger? **(SI /NO)**

Resultados

0-2 Sí → Operación Reactiva

3-5 Sí → Operación en Transición

6-7 Sí → Operación Estructurada

Si tu resultado está en los primeros dos niveles, **el problema no es el reclutamiento.**

Es el proceso.



Conclusión

La contratación en campo refleja **el nivel real de organización de tu constructora.**

Si hoy dependes de la urgencia para contratar, **tu crecimiento está limitado por tu sistema actual.**

No es un problema de mercado.

No es un problema de disponibilidad de trabajadores.

Es un problema de estructura.

Revisa tu proceso actual.

Evalúa si responde a la estrategia que dices querer ejecutar en los próximos 12 meses.

Si no puedes activar personal sin presión, sin improvisación y sin comprometer el margen, el sistema necesita rediseñarse.

La contratación no es un trámite operativo.

Es una decisión estratégica que impacta directamente la rentabilidad.

Las empresas que lo entienden crecen con estabilidad.

Las que no, crecen con desgaste.



El equipo detrás de este enfoque

En CorSocius, **trabajamos con empresas que están creciendo y necesitan que su estructura acompañe ese crecimiento.**

No nos enfocamos solo en reclutar.

Nos enfocamos en diseñar **sistemas de contratación alineados a la realidad operativa del negocio.**

Experiencia aplicada

Hemos acompañado a constructoras que enfrentaban:

- **Contratación reactiva**
- Retrabajos por **mala selección**
- Falta de **previsión en obra**

Aplicando este enfoque, **lograron reducir errores, ordenar su proceso y responder con mayor claridad ante la urgencia.**

Nuestro enfoque

Trabajamos desde tres niveles:

- **Estrategia**
- **Estructura**
- **Procesos**

Para que la contratación deje de ser una reacción y se convierta en una **ventaja competitiva.**

Próximo Paso

Convierte tu contratación en un sistema anticipado, alineado a tu **estrategia de crecimiento** y no a la presión de la urgencia.

Porque crecer sin estructura ni procesos adecuados no es escalar.
Es improvisar a mayor escala.



Agenda una reunión y revisemos tu proceso actual.

AGENDA AQUÍ



**Gracias por
tomar
decisiones de
contratación
con criterio y
estructura.**

Contáctanos

 +51 923 285 955

 info@corsocius.com

 www.corsocius.com