

Plan de mejora para el área de talento humano empresa MC OBRAS CIVILES Y
METALMECANICA - Contratación y capacitación de personal

Ingrid Liliana Castro
Corporación universitaria Remington
Facultad de ciencias empresariales
Administración financiera

Docente: Marta Irene Pulgarín Agudelo

21 de junio de 2026

Resumen

El documento presenta un plan de mejoramiento para la gestión del talento humano de MC Obras Civiles y Metalmecánica, una empresa colombiana con aproximadamente 15 años de experiencia en los sectores de construcción, metalmecánica y electricidad. El diagnóstico evidencia que, debido al crecimiento de la organización, es necesario fortalecer y estandarizar los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y seguimiento del personal, la empresa utiliza principalmente referencias y recomendaciones de sus trabajadores para contratar nuevos colaboradores, situación que limita el acceso a una mayor cantidad y diversidad de candidatos, aunque se realizan actividades como revisión de hojas de vida, entrevistas y verificación de experiencia, estas no se encuentran integradas en un proceso formal con criterios objetivos y documentados, el plan propone definir perfiles de cargo, ampliar la publicación de vacantes mediante bolsas de empleo y canales digitales, implementar entrevistas estructuradas y evaluaciones de competencias, y documentar las decisiones de contratación. También se plantea mejorar la inducción, incorporando información sobre las funciones, responsabilidades, normas internas, riesgos laborales, procedimientos seguros y uso de elementos de protección personal, junto con una evaluación que permita verificar la comprensión del trabajador.

La propuesta busca fortalecer la capacitación y el seguimiento del personal mediante un programa anual basado en las necesidades de cada cargo, priorizando las competencias técnicas, la seguridad y salud en el trabajo y el uso adecuado de herramientas y equipos. Se propone realizar seguimiento a los nuevos trabajadores durante los primeros 30, 60 y 90 días, con el fin de evaluar su adaptación y desempeño. El plan se fundamenta en la ISO 30405:2023 y utiliza el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) como metodología de mejora continua, permitiendo planificar las acciones, ejecutarlas, medir sus resultados y aplicar correcciones.

Palabras clave

Gestión del talento humano; reclutamiento; selección de personal; contratación; inducción; capacitación; competencias laborales; perfiles de cargo; Seguridad y Salud en el Trabajo; mejora continua; ciclo PHVA; ISO 30405:2023; evaluación; seguimiento; indicadores de gestión y productividad organizacional.

Contenido

Objetivo general	4
Antecedentes del proceso de gestión del talento humano	5
Situación actual y oportunidades de mejora.....	6
Propuesta de plan de mejoramiento	9
Conclusión	12
Referencias	13

Objetivo general

Diseñar un plan de mejoramiento para la gestión del talento humano de la empresa MC Obras Civiles y Metalmecánica, orientado a fortalecer y estandarizar los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación del personal, mediante la implementación de estrategias de mejora continua que contribuyan al desarrollo de las competencias de los colaboradores, al incremento de la productividad y al fortalecimiento del desempeño organizacional.

Objetivos específicos

1. Diagnosticar el estado actual de los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación de personal en MC Obras Civiles y Metalmecánica, identificando las principales dificultades, limitaciones y oportunidades de mejora.
2. Analizar las fortalezas y debilidades de la gestión del talento humano de la organización, considerando la disponibilidad de recursos, la asignación de responsabilidades y la aplicación de los procedimientos internos.
3. Proponer un modelo estructurado de selección y contratación basado en criterios objetivos de formación, experiencia, competencias y requisitos del cargo, con el propósito de mejorar la idoneidad del personal vinculado.
4. Diseñar una propuesta de inducción y capacitación que permita fortalecer las competencias técnicas, organizacionales y de seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores, de acuerdo con las funciones y riesgos asociados a cada cargo.
5. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir la efectividad de los procesos de selección, inducción y capacitación, promoviendo la retroalimentación y la toma de decisiones basada en resultados.
6. Integrar el ciclo PHVA como metodología de mejora continua para facilitar el seguimiento, control y actualización permanente de los procesos de gestión del talento humano.

Antecedentes del proceso de gestión del talento humano

La gestión del talento humano constituye un elemento estratégico para el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones, debido a que los procesos relacionados con el reclutamiento, la selección, la contratación, la inducción y la capacitación permiten incorporar y desarrollar personas de acuerdo con las necesidades de la empresa, la Organización Internacional de Normalización establece que la gestión del reclutamiento debe desarrollarse mediante procesos planificados que permitan atraer, buscar, evaluar y contratar personas de acuerdo con las necesidades organizacionales, la norma plantea la importancia de gestionar las diferentes etapas del proceso, revisar los resultados y generar aprendizaje para favorecer la mejora continua **(ISO, 2023)**.

Este enfoque resulta especialmente pertinente para MC Obras Civiles y Metalmecánica, ya que en el diagnóstico realizado se identificó que la empresa recurre principalmente a referencias y recomendaciones de sus trabajadores para la contratación de personal. Aunque este mecanismo puede facilitar la identificación de candidatos, también limita el alcance del proceso de reclutamiento y reduce la posibilidad de acceder a nuevos talentos, la implementación de un proceso más estructurado, que incluya la definición del perfil del cargo, la publicación de vacantes, la preselección, la entrevista y la evaluación de las competencias, representa una alternativa coherente con las directrices internacionales para fortalecer la gestión del talento humano. La ISO 30405:2023 puede ser utilizada por organizaciones de cualquier tipo y tamaño, lo cual permite su aplicación como referencia para una empresa como MC Obras Civiles y Metalmecánica **(ISO, 2023)**.

La selección basada en criterios previamente definidos permite mejorar la correspondencia entre las características del candidato y las exigencias del cargo. El Ministerio del Trabajo de Colombia reconoce la importancia de identificar los conocimientos, habilidades y competencias requeridas para el desempeño de las ocupaciones, relacionando la formación y las capacidades de los trabajadores con las necesidades productivas de las organizaciones **(Ministerio del Trabajo, 2026)**, la propuesta de establecer perfiles de cargo y criterios objetivos de selección puede contribuir a que la empresa vincule trabajadores con mayores posibilidades de responder adecuadamente a las funciones asignadas.

Otro aspecto fundamental identificado en la empresa corresponde al proceso de inducción, la información se entrega principalmente mediante documentos y una orientación general, sin que exista una evaluación formal que permita comprobar el nivel de comprensión del nuevo colaborador. Esta situación evidencia la necesidad de transformar la inducción en un proceso organizado, en el cual el trabajador conozca claramente sus funciones, responsabilidades, condiciones laborales, normas internas, procedimientos de seguridad y riesgos asociados a su actividad. La propuesta de fortalecer la inducción resulta coherente con la necesidad de garantizar que las competencias de los trabajadores sean aplicadas efectivamente en el lugar de trabajo, aspecto que se relaciona con la productividad y el desempeño organizacional **(OCDE y OIT, 2017)**.

En una empresa dedicada a actividades de construcción, metalmecánica y electricidad, los trabajadores deben contar con conocimientos y habilidades acordes con las funciones que desarrollan. La Organización Internacional del Trabajo señala que el fortalecimiento y la actualización de las competencias pueden contribuir al aumento de la productividad y al mejoramiento de las oportunidades laborales (OIT, 2008), la propuesta de implementar capacitaciones específicas de acuerdo con cada cargo incluyendo temas técnicos, uso adecuado de herramientas, elementos de protección personal y procedimientos seguros de trabajo constituye una estrategia que puede favorecer el desempeño y la eficiencia de los colaboradores.

El plan de mejoramiento incorpora el seguimiento, la retroalimentación y la mejora continua como mecanismos para verificar los resultados de las acciones implementadas. Esta propuesta es importante porque la gestión del talento humano no debe limitarse a contratar trabajadores, sino que debe permitir evaluar si las personas seleccionadas cumplen adecuadamente sus funciones y si las acciones de capacitación e inducción están produciendo los resultados esperados, la ISO 30405:2023 incorpora la revisión y el aprendizaje como elementos del proceso de reclutamiento, lo que respalda la necesidad de realizar seguimiento y utilizar los resultados obtenidos para introducir mejoras posteriores (ISO, 2023).

Los antecedentes revisados permiten establecer que el plan de mejoramiento propuesto para MC Obras Civiles y Metalmecánica posee una base técnica y organizacional que respalda su viabilidad. Las acciones propuestas son la de fortalecer el reclutamiento, establecer criterios de selección, estructurar la inducción, desarrollar capacitaciones específicas, realizar seguimiento y aplicar el ciclo PHVA, responden directamente a las falencias identificadas en la empresa y se relacionan con prácticas reconocidas de gestión del talento humano, el plan no plantea una transformación completamente ajena a la organización, sino la organización, formalización y mejora de procesos que actualmente ya se desarrollan de manera parcial, su implementación puede contribuir a mejorar la vinculación del personal, fortalecer sus competencias y favorecer el desempeño organizacional, siempre que la empresa realice un seguimiento periódico de los resultados y ajuste las acciones de acuerdo con las necesidades identificadas.

Situación actual y oportunidades de mejora

MC Obras Civiles y Metalmecánica es una empresa colombiana con aproximadamente 15 años de experiencia en la prestación de servicios de construcción, metalmecánica y electricidad. Debido al crecimiento de sus operaciones y a la participación en proyectos para empresas de gran importancia, la gestión del talento humano ha adquirido una mayor relevancia para garantizar la disponibilidad de trabajadores competentes, capacitados y preparados para cumplir con las exigencias técnicas y de seguridad de cada servicio.

La empresa cuenta con un área encargada de los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, evaluación y motivación del personal, estos procesos presentan oportunidades de mejora debido a que las personas responsables de su ejecución también desempeñan funciones en otros departamentos, lo que limita el tiempo y la dedicación destinados exclusivamente a la gestión del talento humano, el área no cuenta con un presupuesto propio, situación que dificulta la implementación sistemática de programas de capacitación, seguimiento y desarrollo de los colaboradores.

Uno de los principales aspectos por mejorar corresponde al proceso de reclutamiento y selección, la empresa utiliza principalmente referencias y recomendaciones de sus propios trabajadores como mecanismo para identificar candidatos. Aunque esta práctica puede facilitar la búsqueda de personas conocidas y recomendadas, también limita el alcance del proceso de selección, debido a que reduce el número y la diversidad de candidatos disponibles, se propone que, como mínimo, el 70 % de las futuras vacantes sean divulgadas mediante canales adicionales a las referencias internas, tales como bolsas de empleo, redes sociales profesionales y plataformas digitales, se espera ampliar el número de candidatos por vacante y mejorar las posibilidades de identificar personas con las competencias, conocimientos y experiencia requeridos para cada cargo.

La segunda falencia se relaciona con la ausencia de un proceso de selección completamente estandarizado. Aunque la empresa realiza actividades como revisión de hojas de vida, entrevistas y verificación de experiencia, estas etapas no se encuentran completamente integradas en un procedimiento único con criterios de evaluación previamente definidos, se propone implementar un proceso compuesto por la descripción del perfil del cargo, publicación de la vacante, preselección documental, entrevista estructurada, evaluación de competencias, verificación de referencias y decisión de contratación. La meta es lograr que el 100 % de las nuevas contrataciones se realice utilizando una lista de verificación y criterios documentados, disminuyendo la dependencia de decisiones basadas exclusivamente en recomendaciones personales.

La tercera oportunidad de mejora corresponde al proceso de inducción, la información de la empresa se entrega principalmente mediante documentos y una orientación general, sin que se realice una evaluación formal para comprobar el nivel de comprensión del nuevo colaborador. Esta situación puede generar diferencias en la forma en que cada trabajador interpreta sus funciones, responsabilidades, políticas, procedimientos y normas de seguridad. Para mejorar este proceso, se propone implementar un programa de inducción estructurado que incluya información sobre la organización, el cargo, las funciones, las políticas internas, los riesgos laborales, los procedimientos seguros de trabajo, el uso de elementos de protección personal y las condiciones de contratación, se propone aplicar una evaluación de conocimientos al finalizar la inducción. Como meta de mejora, se espera que el 100 % de los trabajadores nuevos complete el proceso de inducción y que al menos el 90 % alcance un resultado satisfactorio en la evaluación correspondiente.

La capacitación constituye otra de las áreas que requiere fortalecimiento. La empresa desarrolla actividades relacionadas con las funciones específicas y la seguridad de los trabajadores, estas acciones deben organizarse mediante un programa anual que permita identificar las necesidades de formación, definir los temas prioritarios, establecer responsables y realizar seguimiento a los resultados, se propone implementar un plan anual de capacitación que priorice las competencias técnicas propias de cada cargo, el uso adecuado de herramientas, los elementos de protección personal, los procedimientos seguros de trabajo y las necesidades identificadas mediante la evaluación del desempeño. Con esta estrategia se espera que, durante el primer año de implementación, al menos el 80 % de los trabajadores participe en las capacitaciones programadas y que las actividades realizadas sean evaluadas para determinar su nivel de efectividad.

Se identifica la necesidad de fortalecer el seguimiento posterior a la contratación. La selección de un trabajador no debe considerarse finalizada en el momento de la firma del contrato, ya que es necesario verificar si la persona se adapta al cargo, cumple con sus responsabilidades y demuestra las competencias requeridas, se propone realizar un seguimiento durante los primeros 30, 60 y 90 días de vinculación, mediante listas de verificación y retroalimentación del jefe inmediato. La meta es realizar este seguimiento en, como mínimo, el 90 % de las nuevas contrataciones, permitiendo identificar oportunamente dificultades de desempeño, necesidades de capacitación o aspectos relacionados con la adaptación al cargo.

Se propone aplicar el ciclo PHVA como metodología para garantizar la mejora continua del proceso. En la etapa de planear se identificarán las necesidades de personal, capacitación y mejora; en la etapa de hacer se implementarán los procesos de selección, inducción y formación; en la etapa de verificar se analizarán indicadores como el cumplimiento de las inducciones, la participación en capacitaciones, los resultados de las evaluaciones y el seguimiento a los nuevos trabajadores, en la etapa de actuar se establecerán acciones correctivas y de mejora con base en los resultados obtenidos.

Se espera que la implementación del plan permita mejorar progresivamente la gestión del talento humano de la empresa. Como resultado inicial, se plantea alcanzar durante el primer año una mejora aproximada del 20 % al 30 % en el nivel de formalización y seguimiento de los procesos, tomando como referencia el cumplimiento de los indicadores establecidos. También se espera reducir la dependencia de las referencias como único mecanismo de reclutamiento, lograr una cobertura de inducción cercana al 100 % para los nuevos trabajadores, aumentar la participación en las actividades de capacitación y mejorar el seguimiento de los colaboradores durante su etapa inicial de vinculación.

Es importante señalar que estas metas representan resultados esperados y deberán ser validadas mediante una medición inicial o línea base, la empresa deberá registrar los resultados actuales de cada indicador antes de iniciar la implementación del plan y

compararlos periódicamente con los resultados obtenidos, el plan de mejoramiento no se limitará a proponer actividades, sino que permitirá evaluar objetivamente si las acciones implementadas están generando mejoras reales en los procesos de gestión del talento humano.

Propuesta de plan de mejoramiento

A partir del diagnóstico realizado en MC Obras Civiles y Metalmecánica, se evidencia que el crecimiento de la empresa ha generado una mayor necesidad de fortalecer la gestión del talento humano. Aunque la organización cuenta con personal encargado de los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, evaluación y motivación, estas funciones son desarrolladas por trabajadores que también tienen responsabilidades en otros departamentos, el área de talento humano no cuenta con un presupuesto propio, lo que limita la ejecución de programas permanentes de capacitación y desarrollo del personal, el plan de mejoramiento propuesto busca fortalecer los procesos existentes sin plantear una estructura costosa o difícil de implementar, sino organizando y estandarizando las actividades que actualmente se realizan de manera parcial.

La propuesta se fundamenta principalmente en la **ISO 30405:2023**, norma internacional que establece directrices para la gestión del reclutamiento y que puede ser aplicada por organizaciones de cualquier tamaño. La norma plantea que el proceso debe incluir la preparación y planificación, la gestión de las diferentes fases y participantes, así como la revisión y el aprendizaje derivados de los resultados obtenidos (**ISO, 2023**), el primer mejoramiento que debe realizar la empresa consiste en pasar de un proceso de contratación basado principalmente en referencias y recomendaciones a un sistema de reclutamiento más amplio y organizado, la empresa utiliza principalmente las referencias de sus trabajadores para identificar candidatos, lo cual puede facilitar la contratación, pero limita el acceso a nuevos talentos y reduce la diversidad de personas que pueden participar en las convocatorias. Para mejorar esta situación, se propone que las futuras vacantes sean divulgadas, además de las referencias internas, a través de bolsas de empleo, redes sociales y otros canales digitales, de manera que la empresa pueda ampliar el número de candidatos disponibles y seleccionar a las personas que realmente cumplan con el perfil requerido, se espera que durante el primer año de implementación al menos el 70 % de las nuevas vacantes sean publicadas en canales externos a las referencias internas. Esta cifra no representa una situación actual de la empresa, sino una meta de mejoramiento que permitirá medir si el proceso de reclutamiento ha logrado ampliar su alcance.

El segundo aspecto que requiere intervención es la falta de un proceso de selección completamente estandarizado. La empresa realiza actividades como la revisión de hojas de vida, las entrevistas y la verificación de experiencia, estas actividades deben organizarse dentro de un procedimiento único que permita garantizar que todos los candidatos sean evaluados bajo criterios similares, la ISO 30405:2023 establece la importancia de planificar

y gestionar las diferentes etapas del reclutamiento, desde la identificación de la necesidad de personal hasta la evaluación y selección de los candidatos (**ISO, 2023**), se propone que cada vacante cuente con un perfil definido que incluya formación, experiencia, conocimientos técnicos y competencias requeridas, el proceso deberá incluir la revisión documental, una entrevista estructurada, la evaluación de conocimientos o competencias cuando el cargo lo requiera, la verificación de referencias y la decisión final de contratación. Con esta medida se espera que el 100 % de las nuevas contrataciones cuente con un registro documentado del proceso y que la decisión de selección se base principalmente en el cumplimiento del perfil del cargo y en los resultados de la evaluación, reduciendo la dependencia de criterios subjetivos o exclusivamente personales.

Otro de los principales problemas identificados se encuentra en el proceso de inducción, la empresa entrega información al nuevo trabajador mediante documentos y una orientación general, pero no realiza una evaluación formal para verificar si la persona comprendió adecuadamente la información recibida. Esta situación representa una oportunidad de mejora, especialmente en una empresa que desarrolla actividades de construcción, metalmecánica y electricidad, donde el trabajador debe conocer claramente sus funciones, los riesgos de su cargo, los procedimientos seguros de trabajo, el uso de los elementos de protección personal y las normas internas de la organización, se propone estructurar la inducción en módulos relacionados con la empresa, el cargo, las funciones, las condiciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo. Al finalizar el proceso, el trabajador deberá realizar una evaluación de conocimientos que permita comprobar el nivel de comprensión de la información suministrada. Con esta medida se espera que el 100 % de los nuevos trabajadores reciba una inducción formal y que al menos el 90 % obtenga un resultado satisfactorio en la evaluación de conocimientos, la inducción dejará de ser únicamente una actividad de bienvenida y se convertirá en un proceso verificable de preparación para el desempeño del cargo.

La capacitación constituye igualmente un aspecto fundamental del plan de mejoramiento, la empresa reconoce la importancia de realizar capacitaciones específicas relacionadas con las funciones de los trabajadores, el uso de herramientas, los elementos de protección personal y los procedimientos seguros de trabajo, estas actividades requieren una mayor planificación para que respondan a las necesidades reales de cada cargo, se propone elaborar un programa anual de capacitación que permita identificar las necesidades de formación, establecer los temas prioritarios, definir los responsables y evaluar los resultados. Esta propuesta coincide con el enfoque de gestión estratégica del talento humano, que plantea la necesidad de alinear el desarrollo de las personas con los objetivos y necesidades de la organización (**Función Pública, 2024**), la propia Función Pública establece como parte de una gestión organizada del talento humano la planificación, ejecución y evaluación de los programas de formación y capacitación (**Función Pública, 2025**). Aunque estas orientaciones pertenecen al sector público, sus principios de planificación, seguimiento y

evaluación pueden utilizarse como referencia para estructurar procesos de talento humano en organizaciones privadas.

La empresa deberá priorizar capacitaciones relacionadas con las competencias técnicas de cada cargo, la seguridad y salud en el trabajo, el uso adecuado de herramientas, los elementos de protección personal y los procedimientos seguros. Como meta de implementación, se espera que al menos el 80 % de los trabajadores participe anualmente en las capacitaciones programadas y que las actividades prioritarias sean evaluadas para determinar si los conocimientos adquiridos pueden aplicarse correctamente en el puesto de trabajo. La capacitación no debe medirse únicamente por el número de cursos realizados, sino también por la capacidad de los trabajadores para aplicar los conocimientos adquiridos en sus actividades laborales.

El plan propone establecer un sistema de seguimiento y mejora continua mediante el ciclo PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar. Esta metodología permitirá que la empresa no implemente las acciones de manera aislada, sino que pueda evaluar sus resultados y corregir las deficiencias encontradas. En la etapa de planificación se identificarán las necesidades de personal, los perfiles requeridos y las necesidades de capacitación; posteriormente, se ejecutarán las actividades de reclutamiento, selección, contratación, inducción y formación. En la etapa de verificación se revisarán los resultados obtenidos mediante indicadores como el porcentaje de vacantes publicadas, el número de contrataciones con documentación completa, la cobertura de las inducciones, los resultados de las evaluaciones y la participación en las capacitaciones, en la etapa de actuación se implementarán las acciones correctivas necesarias. Este enfoque es coherente con la ISO 30405:2023, que incorpora la revisión y el aprendizaje como elementos fundamentales del proceso de reclutamiento (ISO, 2023).

Indicador de mejora	Meta esperada durante el primer año
Cobertura de inducción a nuevos trabajadores	100 %
Evaluación satisfactoria de los conocimientos impartidos en la inducción	Mínimo 90 %
Participación del personal en las capacitaciones programadas	Mínimo 80 %
Seguimiento a las nuevas contrataciones durante los primeros 90 días	Mínimo 90 %
Procesos de selección debidamente documentados	100 %

Debe aclararse que estos porcentajes corresponden a metas de mejora propuestas y no a resultados actuales de la organización, antes de implementar el plan, MC Obras Civiles y Metalmecánica deberá establecer una línea base que permita conocer con exactitud el porcentaje actual de vacantes publicadas, contrataciones documentadas, trabajadores capacitados y procesos de inducción realizados. A partir de esta medición será posible calcular el porcentaje real de mejoramiento, si actualmente solo el 40 % de las nuevas contrataciones cuenta con seguimiento documentado y, después de un año, se alcanza el 90 %, la mejora sería de 50 puntos porcentuales. Esta medición permitirá demostrar con datos si el plan realmente está generando resultados.

Conclusión

El plan de mejoramiento es viable porque responde directamente a las necesidades identificadas en la organización y propone acciones que pueden ser implementadas progresivamente, sin requerir necesariamente una transformación completa de la estructura empresarial. La formalización de los procesos de talento humano permitirá mejorar la calidad de las decisiones de contratación, fortalecer las competencias de los colaboradores y contribuir al desempeño organizacional, para determinar el impacto real de la propuesta será necesario establecer una línea base, realizar mediciones periódicas y comparar los resultados obtenidos con las metas definidas, MC Obras Civiles y Metalmecánica podrá avanzar hacia una gestión del talento humano más organizada, objetiva, medible y orientada a la mejora continua.

Referencias

International Organization for Standardization. (2023). *ISO 30405:2023: Human resource management—Guidelines on recruitment*. ISO.

Ministerio del Trabajo. (2026). *Sistema Nacional de Cualificaciones*. Gobierno de Colombia.

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Skills for improved productivity, employment growth and development*. OIT.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos & Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Better use of skills in the workplace: Why it matters for productivity and local jobs*. OECD Publishing.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). *Gestión Estratégica del Talento Humano*. Gobierno de Colombia.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2025). *Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano*. Gobierno de Colombia.