



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

**Inferencia del direccionamiento estratégico en la Gestión de los Recursos Humanos en
Colombia en el año 2023**

Corporación Universitaria Remington.
Ciencias Administrativas
Administración de empresas

Tatiana María Ríos Valencia, 1.088.358.223

Tutor Trabajo de grado: César Augusto García Mosquera. Magíster en Administración
Económica y Financiera.

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.
2023.

Dedicatoria

A mi madre, Luz Marina, por dedicar su vida al cuidado de mis hermanos y yo, quien estuvo apoyándonos en cada etapa de nuestras vidas y siempre nos aconsejaba de la mejor manera.

A mi padre, Cesar, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional, por siempre querer darme lo mejor y por siempre tener las palabras indicadas para cada momento.

A mis hermanos, Leidy, Sandra y Cesar, por brindarme su mano en cada etapa de mi vida, por no dejarme sola y querer lo mejor para mí.

Agradecimientos

Agradezco a mis padres que siempre me han apoyado incondicionalmente para cumplir mis objetivos personales y académicos, quienes con su amor y cariño me han impulsado a ser una gran mujer, persiguiendo mis metas y nunca abandonarlas.

Le agradezco a cada uno de los docentes que han sido parte de mi camino llamado vida, a todos les quiero agradecer por tenerme paciencia y transmitirme sus conocimientos.

Por ultimo le agradezco a mis compañeros de estudio, los cuales muchos se han convertido en mis amigos y cómplices, gracias por los momentos compartidos y por cada uno de los trabajos realizados en conjunto.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
1. Pregunta orientadora de la búsqueda	6
2. Metodología de búsqueda de la información	7
3. Sustentación teórica de la pregunta.....	8
3.1 Introducción	8
3.2. Competitividad empresarial	9
3.3 Gestión del talento humano	9
3.4 Procesos Gerenciales	9
3.5 Estrategias	10
3.6 Liderazgo	10
3.7 Innovación.....	11
3.8 Toma de decisiones.....	11
3.9 Importancia de los procesos de capacitación en las empresas	12
3.10 Globalización	12
3.11 Prospectiva de los negocios	13
3.12 Discusiones.	14
4 Conclusiones y anotaciones finales:	15
5. Lista de Referencias.....	16

Resumen

El presente informe tiene como finalidad resaltar la importancia de la Gestión del talento humano en el ámbito empresarial, desarrollando y optimizando las aptitudes de los trabajadores, a diferencia de equipos y maquinaria, la cual se evidencia perdida de capital humano implicando esfuerzo adicional y perdida de dinero.

Adicionalmente el informe abarca diversos temas relacionados con la Gestión de talento humano en las empresas como competitividad empresarial, procesos gerenciales, estrategias, liderazgo, innovación, toma de decisiones y prospectiva de los negocios, sirviendo como engranaje para llevar a cabo un correcto proceso administrativo y de talento humano, mejorando el rendimiento y fortaleciendo la competitividad de la empresa, invirtiendo en el crecimiento profesional de sus trabajadores reteniendo talento, aumentando la lealtad y la permanencia.

Palabras clave

Capital humano, estrategias, innovación, trabajadores, aptitudes.

1. Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Cuál es la importancia del direccionamiento estratégico, en la Gestión de los Recursos Humanos?

2. Metodología de búsqueda de la información

Se llevó a cabo una exhaustiva investigación para crear este documento. Se utilizó un modelo de revisión documental que explora diversas fuentes bibliográficas, analizando cada información recopilada con un enfoque comprensivo e interpretativo para abordar la temática del documento.

Se utilizaron herramientas de búsqueda como Google académico, configurando las palabras clave para facilitar la comprensión y agilizar la obtención de información. Se respetaron las diversas fuentes de apoyo y sus autores, evitando suplantación.

Una vez recopilada la información bibliográfica como base, se procedió a realizar discusiones y conclusiones donde se establecieron los puntos finales del informe, cumpliendo así con el objetivo establecido.

3. Sustentación teórica de la pregunta

3.1 Introducción

La gestión de los Recursos Humanos ha evolucionado a través del tiempo, pasando de ser una función administrativa a desempeñar un papel estratégico dentro de la empresa, aprovechando el esfuerzo de varias personas que trabajan en la empresa. Busca el desarrollo de los trabajadores, desarrollando y elevando las competencias y capacidades de los trabajadores permitiendo la comunicación entre los trabajadores y la empresa con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer el conocimiento y la motivación de cada trabajador, contribuyendo al capital más importante de la empresa, los trabajadores.

El termino de Recursos Humanos describe a los trabajadores como un instrumento y no como el capital principal de la empresa, el cual posee aptitudes y habilidades que le dan vida a la empresa. La gestión de talento humano requiere seleccionar, orientar, desarrollar y auditar a las personas, teniendo como base una forma confiable para la toma de decisiones, haciéndole sentir a los trabajadores un compromiso enfocado a la razón de ser de la empresa, teniendo un sentido de pertenencia el cual tiene como finalidad lograr la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos principales de la empresa. Este informe se enfocará a explorar a fondo la relevancia y el impacto del direccionamiento estratégico en la Gestión de Recursos humanos, mostrando que esta área no solo fortalece el área operativa y la productividad, sino que también tiene como consecuencia adquirir ventas competitivas sostenibles.

Este informe busca tener varias visiones sobre la importancia del direccionamiento estratégico en la Gestión de Recursos Humanos, destacando no solo la necesidad imperante en el contexto empresarial actual, sino también su capacidad para impulsar el desarrollo sostenible y la excelencia en el rendimiento organizacional.

3.2. Competitividad empresarial

La competitividad empresarial se entiende como la capacidad de subsistencia de una empresa produciendo y vendiendo productos y servicios, los cuales cumplen con la calidad del mercado y con variedad de precios, maximizando el rendimiento de los recursos para producirlos. (Labarca, 2007)

Las empresas deben aspirar al liderazgo del mercado, construyendo los recursos organizativos y humanos para hacer esto posible, revisando cada uno de sus objetivos, siendo este el inicio de los Recursos y capacidades humanas, forzando a la actualización y evaluación continua de los Recursos Humanos teniendo como clave del éxito la capacidad organizativa para ejecutar cada una de las estrategias establecidas en la empresa por cada uno de los trabajadores.

3.3 Gestión del talento humano

El término de Recursos Humanos nace del trabajo continuo de varias personas las cuales trabajan para un mismo objetivo dentro una empresa optimizando sus habilidades y talentos en pro de la compañía, siendo pertinente aclarar que los equipos y maquinarias tienen solución a la hora de un daño o pérdida, mas no el talento humano ya que la pérdida de un capital humano genera un esfuerzo adicional y pérdida de dinero. (Chavez, 2016)

La administración del talento humano para toda empresa no es fácil, ya que cada persona es un mundo diferente teniendo aptitudes y comportamiento diversos, los cuales se deben entrelazar para llegar al objetivo principal de la empresa. Ahora en día las empresas invierten más en la gestión del talento humano, ya que generan nuevas habilidades y comportamientos dentro de los trabajadores, maximizando y moldeando cada uno de estos componentes para lograr un trabajo eficaz.

3.4 Procesos Gerenciales

Según (R, 2005) los procesos gerenciales se deducen como si fueran los objetivos logrados por la empresa a través de los trabajadores logrando cada una de las actividades planteadas. Para lo cual se puede indicar que la gerencia implica el uso eficaz de cada uno de los recursos disponibles en la empresa para lograr el objetivo.

Los procesos gerenciales en la Gestión de talento humano son muy importantes, pues, si bien casi nunca planifican, son la parte encargada de planificar, dirigir y controlar, siendo los que visualizan y realizan pautas a futuro en la organización y sobre los trabajadores. Al tener una gestión de talento humano, los trabajadores optimizaran cada una de sus aptitudes siento más fácil para la gerencia que todo su equipo de trabajo este sincronizado para lograr el objetivo planificado.

3.5 Estrategias

Las estrategias definen el futuro y el destino de la organización los cuales traen cambios organizados y planificados para entrar en acción y se derivan en planes tácticos y operativos (Garcia, 2013). La estrategia se debe de formular y ejecutar la cual involucra a toda la organización en un tiempo determinador.

En la gestión de talento humano se hace necesaria la estrategia para aumentar el rendimiento y sostenibilidad de la empresa, la cual asegura que las prácticas de gestión del personal estén alineadas con el objetivo principal de la empresa garantizando y optimizando los recursos humanos. Una estrategia bien elaborada permite que la empresa gestione de manera eficaz el cambio y los conflictos dentro de la empresa, facilitando la implementación de la comunicación y negociación para que estos cambios no afecten de manera significativa la empresa.

3.6 Liderazgo

Actualmente dentro de las empresas se busca un líder abierto, incluyente y transparente, orientado a la responsabilidad social y ecológico que parte desde el trabajo en equipo, lo que hace que los desafíos gerenciales se traduzcan en la incorporación de nuevas formas de pensar, sentir y hacer con la finalidad de trascender en la parte humana y social. (Loaiza, 2017)

El liderazgo en la Gestión del Talento Humano es fundamental ya que influye en los trabajadores, atrayendo y reteniendo de manera humana y social a la comunidad empresarial. Actualmente, los líderes deben de tener algunas características, las cuales inspiran y motivan a los trabajadores, reconociendo las aptitudes, comprometiendo y motivando a los trabajadores en concordancia con el objetivo principal de la empresa. Así mismo, los líderes ayudan a maximizar los potenciales de los trabajadores, desarrollando las habilidad y capacidades de manera individual y grupal, facilitando programas de formación que permiten que los trabajadores crezcan profesionalmente y se vean alineados a la razón de ser de la empresa.

Siendo importante indicar, que al ser líder, se debe de fortalecer el vínculo entre líder y trabajador para que haya una comunicación eficaz y se permita realizar retroalimentaciones constructivas las cuales generen ese compromiso de bienestar, creando un ambiente dolido de trabajo que fomente la lealtad y compromiso.

3.7 Innovación

La innovación fomenta un amplio desarrollo en cualquier industria, alcanzando un óptimo desarrollo creando e implementando procesos que destaquen cualidades de la empresa alcanzando el éxito. (Acuña Castro, 2019)

En la Gestión del Talento Humano la innovación es importante para enfrentar los desafíos cambiantes de la empresa, atrayendo y reteniendo los mejores talentos, promoviendo un ambiente laboral bueno.

3.8 Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso mediante el cual se selecciona entre varias alternativas la mejor para el propósito u objetivo de la empresa.

Se hace necesario para la Gestión del talento humano la toma de decisiones a la hora de selección y contratar personal adecuado con las aptitudes y competencias necesarias, se hace necesario identificar oportunidades de capacitación para contribuir en el desarrollo profesional y mejora continua de los trabajadores.

La toma de decisiones puede influir en el ámbito y cultura laboral, con la finalidad de adaptarse a cambios dentro de la empresa. (Kepner, 1983)

3.9 Importancia de los procesos de capacitación en las empresas

Dentro de las empresas se busca un aprendizaje continuo, buscando herramientas para un cambio positivo en la empresa con el objetivo de mejorar el presente y establecer un camino óptimo enfocado al capital humano de las empresas. Se busca mejorar los servicios y productos, aumentando la satisfacción del cliente, por ende, se invierte en la capacitación de los trabajadores. (Guiñazú, 2004)

En la Gestión de Talento Humano contribuye al desarrollo individual y grupal, mejorando el rendimiento empresarial y fortaleciendo la competitividad en el mercado laboral, la capacitación proporciona a los trabajadores oportunidad de mejora, desarrollando sus aptitudes con la finalidad de alinearlas con los objetivos principales de la empresa.

Los trabajadores valoran las empresas que invierten en sus conocimientos y crecimiento profesional, por ende, ayuda que la empresa retenga dichos talentos aumentando la lealtad y la permanencia en la empresa.

3.10 Globalización

Se refiera al crecimiento de las economías de todo el mundo, en especial las del comercio y flujos financieros. La globalización en la gestión de talento humano jugando un papel fundamental ya que puede estructurar el equipo de alta dirección y descentralizar sus operaciones para afrontar el reto global.

La globalización ha transformado la forma en que las organizaciones gestión su talento humano, requiriendo estrategias que consideren cambios positivos dentro de la empresa en diversidad cultural y tecnología para crear entornos de trabajo efectivos y sostenibles a nivel global. (J, 2010)

3.11 Prospectiva de los negocios

Se enfoca en garantizar que las inversiones se aceleren a su ambición de transformación digital y resultados empresariales.

La prospectiva de los negocios en la gestión de talento humano es fundamental para anticiparse y prepararse para los cambios y tendencias futuras que puedan generar un desarrollo e impacto positivo en la retención de trabajadores en el ámbito empresarial. En la actualidad se están utilizando tecnologías emergentes que transforman las funciones que se llevan a cabo en el área de talento humano, desde la selección hasta la contratación, siendo plataformas donde se puedan generar aprendizajes de manera virtual para el desarrollo de aptitudes de los trabajadores. (Enciso Forero, 2004)

Se han generado nuevas formas de trabajo como teletrabajo y trabajo en casa, ampliando las estrategias para evaluar y mantener la productividad y el compromiso de los trabajadores, intensificando los esfuerzos para promover la diversidad e inclusión. En esto se evidencia las nuevas formas de trabajo adaptándose a los cambios tecnológicos y sociales, desarrollando estrategias proactivas para afrontar los desafíos del futuro.

3.12 Discusiones.

Se destaca la transformación de la gestión de recursos humanos desde una función meramente administrativa hacia un papel estratégico, esta evolución implica reconocer a los trabajadores como el capital más valioso de una empresa y, por ende, la necesidad de desarrollar sus habilidades y competencias para contribuir al éxito organizacional. Un factor crucial es la competitividad, la cual se identifica con la importancia de construir los recursos organizativos como humanos para aspirar al liderazgo del mercado, desarrollando la habilidad organizativa para ejecutar estrategias que posicionan a la empresa como clave del éxito.

La gestión del talento humano se vincula con la innovación y la capacidad de adaptación en una empresa, la cual fomenta la creatividad y adaptabilidad para retener y atraer personas con talento valioso, sin embargo, la diversidad en habilidades y personalidades de los trabajadores se deben de considerar en un direccionamiento estratégico.

Los objetivos personales de los trabajadores deben de estar alineados con la razón de ser de la empresa, para crear un compromiso y sentido de pertenencia entre trabajadores y la empresa, para que cada una de las estrategias que se lleve a cabo con el área de gestión humana fluyan positivamente, y traigan nuevos conocimientos a los trabajadores, combinando la tecnología y transformación digital, incorporando y globalizando nuevas estrategias para que las mismas sean adaptadas a la razón de ser de la empresa.

4 Conclusiones y anotaciones finales:

A través de la pregunta orientadora inicial, se llevó a cabo una amplia investigación la cual se evidencio que la estrategia empresarial y la gestión del talento humano se asocian de manera indisociable. Se ha podido evidenciar varias referencias que proporcionan una visión completa sobre el direccionamiento estratégico y la gestión de recursos humanos, donde se reconoce la importancia de los trabajadores no solo como recursos, sino como el capital más valioso que impulsa el desarrollo y la competitividad de una empresa.

La gestión de recursos humanos contribuye al éxito empresarial, siendo un pilar para estructurar equipos de alta dirección capaces de enfrentar los retos empresariales, evolucionando la gestión de los recursos humanos hacia un papel estratégico aprovechando el potencial del personal de la empresa, el desarrollo de habilidades son elementos esenciales para maximizar el potencial de los trabajadores innovando y tomando decisiones estratégicas especialmente en la gestión de talento humano.

La gestión del talento humano debe adaptarse a la globalización considerando la diversidad cultural y tecnológica, subrayando la importancia del direccionamiento estratégico en la Gestión de los recursos Humanos.

5. Lista de Referencias.

- Acuña Castro, D. S. (2019). *Modelos de innovación en gestión del talento humano*. Bogotá D.C: Fundacion Univesidad de America.
- Chavez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Aval ESPOCH.
- Enciso Forero, E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de psicología*, 5-22.
- Garcia, A. E. (2013). *Estrategias empresariales*. Bogotá D.C: Bilineata Publishing.
- Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, 103 - 116.
- J, L. P. (2010). El impacto de la globalizacion en la gestion de los recursos humanos y su vinculacion con la representacion del trabajo. *Revista de la Facultad de ciencias juridicas y politicas*, 279-323.
- Kepner, C. H. (1983). *El nuevo directivo racional: análisis de problemas y toma de decisiones*. Mexico: Tecnologia en marcha.
- Labarca, N. (2007). Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial. *Omnia, Vol 13*, 158-184.
- Loaiza, C. T. (2017). Liderazgo Organizacional y Capital Humano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 5-7.
- R, E. V. (2005). *Gestión y gerencia empresariales*. Ecoe Ediciones.