



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

**Direccionamiento estratégico, enfocado en la Gestión del Talento Humano, al interior de
las empresas, en la ciudad de Pereira en el año 2024**

Corporación Universitaria Remington.
Ciencias Empresariales
Administración de Empresas

Kimberly Tatiana Calderón Gonzales – CC 1.004.685.619
Juan Guillermo Zapata Duque – CC 1.088.310.927

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

Asesor Metodológico: Jhon Edison Amortegui Granada
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado
2024

Tabla de contenido

Resumen.....	3
Palabras clave.....	3
1. Pregunta orientadora de la búsqueda	4
2. Metodología de búsqueda de la información	5
3. Sustentación teórica de la pregunta.....	6
3.1 Introducción.	6
3.2 Planeación Estratégica y Dirección Estratégica enfocada en la gestión	7
3.3 Gestión y optimización de procesos	8
3.4 Gestión del Talento Humano	9
3.5 Competitividad.....	9
3.6 Globalización.	10
3.7 Valor Agregado en las Organizaciones.....	11
3.8 Rotación del Talento Humano en las Organizaciones	11
3.9 Importancia del Bienestar en las organizaciones	12
3.10 Importancia de las Estrategias en las Organizaciones	13
3.13 Discusiones.	16
4. Conclusiones y anotaciones finales	18
5. Lista de Referencias.....	20

Resumen

El presente informe tiene como finalidad resaltar la importancia de la gestión del talento humano, enfocando la dirección estratégica como medio para el logro de objetivos organizacionales, además, de apoyar al crecimiento empresarial de las mismas. El conocimiento genera gestión, por ende, estudiar e investigar, además de analizar todos esos aspectos significantes en los procesos y administración de ese recurso humano, es fundamental para el éxito de cualquier misión que se encamine por las organizaciones. El presente informe contempla algunos aspectos y factores relevantes con la gestión del talento humano, enfocando la dirección estratégica para el éxito empresarial, además, de proporcionar información de valor en la rotación del recurso humano, la planificación estratégica, la importancia del bienestar y la cultura organizacional, siendo pilares fundamentales en la aplicación de un plan de acción estratégico enfocado a la gestión óptima del talento humano.

Palabras clave

Talento humano, Dirección, Estrategias, Organizaciones, Gestión.

1. Pregunta orientadora de la búsqueda

las organizaciones deben cada día enfrentar nuevos desafíos empresariales para sostenerse en el tiempo, además de adaptarse cada día a un entorno más regulado, competitivo y dinámico, por consiguiente, saber la importancia que tiene el direccionamiento estratégico enfocado en la gestión del talento humano, es verdaderamente significativo, ya que puede aportar herramientas útiles que permitan reducir todos los impactos que desencadena falencias en la ejecución efectiva del recurso humano idóneo y satisfecho tanto interno como externo.

La dirección estratégica se convierte en el mejor aliado que tienen las organizaciones, y más si enfocamos todas esas herramientas útiles y prioritarias a una adecuada gestión del talento humano en las empresas. Por otro lado, cuando se gestiona el recurso humano estratégicamente, se puede lograr alinear esas habilidades blandas con el cumplimiento de los objetivos empresariales, es por esto que en el contexto, que las empresas que invierten en la gestión estratégica del talento humano se transforman en empresas generadoras de valor y pueden afrontar los desafíos futuro, es por esto, que se plantea la siguiente pregunta orientadora para la realización de la búsqueda de información, en la realización del presente informe.

¿Cuál es la importancia del direccionamiento estratégico enfocado en la gestión del talento humano, al interior de las organizaciones en el año 2024?

2. Metodología de búsqueda de la información

En el informe presentado utilizamos una metodología de búsqueda de información efectiva, clara, concisa y confiables, que nos brindara los criterios e información necesaria para realizar una investigación acertada y actualizada, se definió claramente la importancia de cada artículo investigado y la confiabilidad de su procedencia y autor.

La investigación fue basada en motores de búsquedas confiables y verídicos como Google académico, de donde obtuvimos información por medio de revistas, artículos, y bibliografías, analizadas para llegar a el objetivo principal del informe, limitándonos a respetar la autoría de las diferentes fuentes utilizadas para no caer en errores de plagio o suplantación.

Dicho esto, y con toda la información expuesta de las fuentes utilizadas, continuamos con la elaboración de las listas referenciales, conclusiones y discusiones por medio de las cuales buscamos dar un fundamento final al informe propuesto.

3. Sustentación teórica de la pregunta

3.1 Introducción.

Actualmente las empresas deben afrontar nuevos desafíos, y uno de esos, es la gestión adecuada del talento humano, siendo una parte muy importante en el interior de estas, también permitiéndoles generar grandes beneficios de valor humano para así mismas. Por ende, resaltar la importancia del Direccionamiento Estratégico enfocada a la Gestión del Talento Humano siendo un factor clave de éxito de las organizaciones, valorando a la persona como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización (Soto Rubio, M. I., Balvín Ruiz, I. C., Cano Ochoa, O. H. & Escobar Martínez, M. A, 2011).

Los avances tecnológicos, los cambios políticos, culturales y sociales, además de la globalización que se apresura cada día más, restablecen el pensamiento y la estructura de las expectativas tanto de los empleadores como los colaboradores, ahora más que nunca, es en donde las empresas deben de generar estrategias eficientes para fomentar un crecimiento profesional, una satisfacción laboral y un compromiso empresarial.

Un buen enfoque de dirección estratégica dirigido a la gestión de talento humano, traerá consigo cambios importantes y positivos para las organizaciones como lo es el crecimiento, la competitividad, la sostenibilidad a largo plazo, la eficiencia en procesos de direccionamiento estratégicos sólidos, esto permitirá desarrollar, alcanzar y sostener procesos de efectividad como lo es el desarrollo y la retención del recurso humano, y la estrategia que implica el mejoramiento continuo de los colaboradores ya que es clave dentro de la organización retener el recurso que a su vez evitara pérdida de conocimiento y experiencia. Así mismo, Establecer un marco de gestión del talento humano que empalme los objetivos organizacionales con las aptitudes y metas individuales de los colaboradores, con esto promoviendo un ambiente de trabajo en equipo innovador y orientado al logro de resultados con el propósito de fomentar el crecimiento sostenible y la competitividad de la organización en el mercado.

El objetivo del presente informe es dar a conocer como las organizaciones pueden aplicar la dirección estratégica en la gestión del talento humano, y como por medio de las estrategias se puede crear modelos empresariales dentro de su direccionamiento estratégico con planes de expansión e innovación llevándolas a que sean exitosas.

3.2 Planeación Estratégica y Dirección Estratégica enfocada en la gestión

Hoy en día, hay que adaptarse al entorno empresarial, para poder realizar un diagnóstico e identificar oportunidades de valor para así mismas, por consiguiente, la planificación estratégica direccionamiento estratégico es un conjunto de procesos mediante el cual una empresa define sus metas y objetivos a largo plazo y las operaciones necesarias para alcanzarlos. Teniendo en cuenta la identificación de la visión, misión, valores y metas de la organización, así como el seguimiento del entorno externo e interno para crear estrategias que permitan alcanzar dichas metas. Es necesario para guiar las acciones y decisiones de la organización en la dirección correcta.

Es una estrategia organizacional que agrupa los procesos de la organización con el fin de potenciar las fortalezas de los colaboradores a la hora de mejorar la calidad de productos, servicios y procesos administrativos, para de esta forma maximizar el conocimiento y aumento de oportunidades de adquisición, tecnología mediante la disminución de riesgos que puedan afectar el desarrollo y los objetivos de la organización (Gutierrez,2019).

La planificación estratégica es un sistema de programación especializado para las organizaciones enfocado en 3 elementos principales: una declaración de misión claramente definida, un reconocimiento de valores básicos que deben expresarse en sus actividades y una visión de resultados futuros esperados (Ullon,2017).

Tanto la planeación estratégica como la dirección estratégica son elementales para el buen desarrollo y la supervivencia de cualquier organización en un mundo competitivo y en constante evolución. La planeación estratégica define el rumbo a seguir, identificando propósitos claros y diseñando estrategias para lograrlos, mientras que la dirección estratégica se encarga de realizar

esas estrategias de manera práctica y efectiva, ajustándose a las condiciones del mercado y optimizando los recursos. Estos dos procesos funcionan en conjunto para garantizar la factibilidad y el crecimiento a largo plazo de la organización.

3.3 Gestión y optimización de procesos

La optimización de procesos y la gestión son sumamente importantes para las empresas, ya que les brindan herramientas para las transformaciones globales en el entorno empresarial y más en recurso humano, que es vital para el funcionamiento eficiente de las empresas. La optimización de procesos se describe como ese método utilizado para adaptar y ajustar los parámetros de un proceso, sin afectar sus límites cuyo propósito es aumentar la eficiencia de las empresas mejorando y ajustando cada proceso con el fin de manejar adecuadamente el recurso de la empresa.

Es por eso que en la organizaciones debe existir un óptimo funcionamiento en los procesos de gestión y optimización pues estos generan la renta y la actividad principal, razón por la cual se debe tener en cuenta cada mecanismo y gestión que permita su óptimo funcionamiento para esto se tiene en cuenta herramientas de control como lo pueden ser los software, herramientas contables que permite evaluar constantemente su posición económica, además facilita la toma de decisiones generando información confiable (carreyo,2019).

En resumen, la utilización de prácticas de gestión de procesos eficaces fomenta el éxito y el crecimiento de las organizaciones, crea cultura de mejora continua y adaptabilidad, estos son pilares claves para los logros y objetivos de las organizaciones y la sostenibilidad a largo plazo.

3.4 Gestión del Talento Humano

La gestión de talento humano en las organizaciones se considera como un método de gran importancia al ser una estrategia de organización que se basa en la capacitación, contratación y retención de los colaboradores para desarrollar un mejor rendimiento y productividad tanto en servicios como en productos.

El talento humano es uno de los recursos más valiosos que pueden tener las organizaciones ya que brinda la seguridad de poder establecer la diferencia entre los competidores del mercado, pues se sabe que la capacidad del personal y su aporte son sumamente significativos cumplir los objetivos de una organización, de esta manera se incrementa y sostiene la productividad a mediano y largo plazo (Díaz, 2021).

Esta nueva herramienta de gestionar talentos radica principalmente en la gran importancia que unir los intereses personales de los colaboradores con los intereses de la organización, para lograrlo, es sumamente importante fomentar el compromiso de las personas, crear conocimientos, desarrollar nuevos intereses. Esta situación está bajo la responsabilidad de los líderes de las instituciones, entendiendo que una adecuada gestión de talento puede significar el éxito o fracaso empresarial (Espinoza,2017).

3.5 Competitividad

La competitividad es un referente que se basa en la capacidad que tiene una empresa para igualar sus capacidades de competir frente a otras organizaciones en el mercado, implica la habilidad de ofrecer servicios y productos de alta calidad y buen precio, adaptándose a los cambios constantes del mercado e innovar con la mejor eficiencia en todos los aspectos de la operación.

Existen dos grandes elementos que determinan la competitividad, el primero es el nivel microeconómico que trae consigo la capacidad de la organización para captar el mercado, las

capacidades de actitud para vender lo que se produce y las competencias para sostener la cuota en el mercado; y la segunda es la capacidad macroeconómica que trae consigo la suficiencia de un país para captar en el mercado, la disposición que tiene para enfrentar la competencia alcanzado las metas centrales de políticas económicas (Ramirez,2018).

Incluir este concepto y desarrollarlo de la manera correcta resulta valioso para las organizaciones. realizar alianzas, incluir la innovación, crear aspectos diferenciales tanto en productos como en servicios estar a la vanguardia en términos de tecnología, conocer tus competidores. La recolección y el desarrollo de todos estos aspectos crearan una mejora continua aportando estabilidad en la organización y manteniéndola resistente frente a las presiones competitivas y los cambios del entorno.

3.6 Globalización.

Este proceso conocido como globalización se refiere a el proceso que integra la innovación humana y la tecnología, en la cual se unifican diferentes economías de todo el mundo, mayormente en los flujos financieros y el comercio, uno de los factores más importantes que dio lugar a este aspecto de globalización fue la revolución industrial, ya que permitió la consolidación del sistema capitalista, con dicho proceso aumentaron de gran manera las relaciones financieras y comerciales de los países con la intención de construir una economía global. En este proceso la distribución, la producción y la venta de productos se realiza a nivel mundial siendo el libre comercio el componente más importante, el objetivo principal de la globalización es reducir las barreras como lo son aranceles, cuotas de importación, derechos de exportación con la intención de facilitar la comercialización entre las naciones.

La globalización también parte de la evolución natural de la economía se basa y especializa en la producción de servicios de fáciles accesos e información para todas las partes interesadas, promueve precios no influyentes en el mercado y normalmente no impone límites en las cantidades. Se integran los mercados con los avances económicos para aprovechar las condiciones de la industrialización y la compra d materias primas económicas fabricadas por

países en vía de desarrollo. Basándonos en este concepto se puede decir que a globalización demanda nuevos paradigmas de gestión empresarial moderna, los modelos en los que se enfoca principalmente es la movilización de conocimientos, habilidades y cualidades de la personalidad en cuanto corresponde a las características internas y externas de la organización (Salas,2023).

3.7 Valor Agregado en las Organizaciones

Este concepto de valor agregado es un referente de como las organizaciones se destacan en sus procesos de diferentes maneras, como lo puede ser en servicios personalizados, servicios técnicos eficientes, asesoramiento de clientes o bien sea aplicarlo en el marco de producción de un producto, dar a conocer que la organización conoce al pie de la letra su producto o servicio y a esto se le aumenta una diferenciación relevante que cuente como un valor agregado es primordial a la hora de marcar la diferencia.

Como parte del desarrollo de las finanzas, actualmente es necesario que las actividades de producción, comercialización, inversión, gestión de talento humano, financiamiento y manejo de riesgos en las organizaciones deben estar enfocadas en agregar un valor diferenciador. Por eso las organizaciones con sus respectivos directivos deben encaminarse a tener una cultura de seguimiento que implemente programas de medición, un sistema de administración, con un programa de educativo que evalúe la creación de valor agregado en su gestión operativa (López, 2020).

3.8 Rotación del Talento Humano en las Organizaciones

Inicialmente la rotación del talento humano en las organizaciones se define como "al número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto" (González, 2006). por consiguiente, conocer el impacto tan importante que tiene esto, en el interior de las organizaciones, es esencial poner en marcha planes de acción con el fin de cumplir los objetivos organizacionales.

Así mismo, La rotación del talento humano se ha convertido en un tema importante para las organizaciones. (Robbins,1996). expresa “la rotación también puede significar una interrupción en el trabajo eficiente de una organización, cuando el personal conocedor y experimentado se va y es necesario encontrar y preparar reemplazos para trabajos de responsabilidad” .de acuerdo con lo planteado, esto genera incrementos en costos para las organizaciones y no solo esto, sino que baja la productividad de estas, generando retrasos, deficiencias en procesos, etc. Razón por la cual, se debe priorizar el recurso humano y darle la verdadera importancia que merece.

Lo anterior, ha generado que las organizaciones concentren su tiempo en analizar los factores que están generando la rotación de los empleados, con la finalidad de diseñar e implementar estrategias tendientes a satisfacer a los colaboradores y por ende, a disminuir el fenómeno de la rotación de personal, (Domínguez, 2015). Con el fin de generarles a las organizaciones crecimiento continuo, satisfacción laboral a los colaboradores y fomentar una cultura organización enfocada en el alineamiento del recurso humano con los objetivos organizacionales.

3.9 Importancia del Bienestar en las organizaciones

En la actualidad las organizaciones ven la necesidad de fortalecer el talento humano, valorando todos los aspectos, factores o variables que inciden directamente en el bienestar de los colaboradores, es importante entender primero que significa el bienestar humano, que es el que “implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar.(Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A, 2017). Es este el pilar del conocimiento para planear planes de acción encaminados al bienestar de los colaboradores y alinearlos con los objetivos de la organización.

En el contexto empresarial, día a día las organizaciones avanzan a pasos agigantados en el aspecto de la carga laboral y el riesgo psicosocial, es por esto que se deben generar nuevas estrategias para mitigar las reacciones adversas al bienestar de recurso humano en el interior de las organizaciones, es por eso, que el ambiente laboral es tal importante, y como los colaboradores permanecen la mayoría de tiempo trabajando, es por esto que se necesita generar estrategias que transformen el ambiente laboral en más confortable, cómodo, seguro y sano. Existe una relación estrecha entre la seguridad organizacional y el bienestar del colaborador, ya que uno va a depender del otro, un ambiente de trabajo sano, seguro y ameno va a garantizar salud mental, seguridad laboral y bienestar físico y emocional a los colaboradores. Uno de los factores que influyen en el bienestar del talento humano es la sobre carga laboral, siendo cuando el colaborador se expone a altos niveles de estrés debido al exceso de trabajo, y va sintiendo como poco a poco va afectando la salud física y mental.

Si las organizaciones quieren ser más competitivas, más productivas, más sostenibles y tener un adecuado desarrollo de sus actividades, es de vital importancia enfocarse en herramientas, métodos y estrategias de dirección a la gestión del recurso humano como factor prioritario de las mismas. (Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. 2017).

3.10 Importancia de las Estrategias en las Organizaciones

Inicialmente, vemos las estrategias como herramientas fundamentales que una organización puede establecer, para lograr éxito y sostenibilidad en el tiempo, las estrategias son necesarias para encaminar al éxito a una organización, si no se tiene una estrategia clara, no se cuenta con una dirección, al igual, que no hay una buena toma de decisiones y por consiguiente, perder posicionamiento en el mercado, por esto mismo, las organizaciones deben enfocarse y darle la verdaderamente importancia a las estrategias que se establecen en cuanto a la gestión del talento humano de sí mismas.

Es de gran importancia que las organizaciones puedan identificar que estrategias son las más asertivas para gestionar eficientemente el talento humano y direccionarse al cumplimiento de los objetivos organizacionales, por consiguiente, considerar un diagnóstico estratégico, siendo

una herramienta muy importante, que ayuda a detectar el estado actual de la organización y así obtener el conocimiento de la situación real de la misma y encaminarla al mejoramiento continuo. El diagnóstico estratégico organizacional se puede ejecutar con una validación o realización del análisis del entorno, como por ejemplo en analizar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, enfocando las estrategias de dirección a la eficiencia de la gestión de los procesos y el recurso humano. A propósito, la formulación de estrategias le brindará a la organización ese plan de acción (táctico) y estratégico con el que se va a enfrentar a los desafíos del mercado laboral, con esto les ayudará a las organizaciones a lograr sus propósitos, aparte de analizar su entorno interno y externo, con el fin de mitigar los impactos y con esto generar un crecimiento empresarial (Jiménez, V. A., Borrero, Y. E. C., De la Cruz Lara, L. M., & Cadena, D. M. L., 2021).

3.11 Cultura Organizacional

La cultura organizacional es fundamental para la adecuada gestión del talento humano, una cultura bien establecida y enfocada ayuda no solo a mejorar la satisfacción laboral, sino, el rendimiento del recurso humano que va a ser mucho mejor, además, de llevar al éxito a la organización. La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias y pensamientos importantes que los colaboradores tienen en común; ofrece pensamientos diferentes, sentimientos y reacciones que guían a la toma de decisiones, las organizaciones con éxito establecen fuerte cultura organizacional que atraen, retienen y recompensan a las personas por desempeñar roles y cumplen las metas. Uno de los roles más importantes de la dirección estratégica es dar forma a la cultura que, con personalidad, tendrá un efecto importante en el entorno empresarial (Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. 2020).

Por otro lado, se hace referencia al cambio organizacional, cuando las personas cambian sus procesos y actividades en la organización, lo que ayuda a mejorar la satisfacción laboral y la rentabilidad de la organización. Cuando una organización cambia, todas las personas reciben información básica sobre los cambios que se proponen implementar. En ese momento, se hacen primeras preguntas y se analiza cómo estos cambios pueden afectar su trabajo actual (Vesga

Rodríguez, J. J., Rubiano, M. G., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., ... & Gómez Vélez, M. A, 2020).

Para concluir, al alinear el direccionamiento estratégico con la cultura organizacional, enfocada en la gestión del talento humano, es un factor muy importante, ya que puede encaminar a la organización a la satisfacción laboral de las personas y generar un valor agregado a las mismas.

3.12 Análisis de Decisiones en las Organizaciones

El análisis de decisiones es una herramienta muy importante en la gestión organizacional, ya que ayuda a las organizaciones a tomar decisiones estratégicas, las organizaciones pueden optimizar sus recursos, gestionar sus riesgos, fomentar la mejorar continuamente en sus procesos utilizando un enfoque de dirección estratégica. En última instancia, el análisis de decisiones garantiza que cada decisión esté alineada con los objetivos y valores de esta, lo que contribuye a la sostenibilidad y al éxito empresarial. El análisis de decisiones ayuda y orienta a la toma de decisiones estratégicas, una herramienta importante que nos proporciona análisis y situación real de la organización, como lo es la DOFA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas), pero yendo más allá, se puede utilizar análisis más riguroso o más a fondo (como el análisis MIC - MAC), con el fin de obtener resultados de análisis y determinar una buena toma de decisiones (Paola, O. C. A., & Karina, V. A. R, 2018).

Ahora bien, el análisis de decisiones enfocada a la gestión del talento humano es un factor significativo para resaltar, ya que, de allí, se puede analizar los indicadores de gestión. Teniendo en cuenta lo expresado por Lord Kelvin hace más de un siglo (Aiteco Consultores; 2016, párr. 2.) “Lo que no se define no se puede medir. Lo que no se mide, no se puede mejorar. Lo que no se mejora, se degrada siempre”, En la actualidad, podemos concluir que los indicadores de gestión son una herramienta poderosa para el crecimiento de las organizaciones (Monroy González, L. L., & Simbaqueba Prieto, N, 2017).

Para concluir, las organizaciones deben empezar a implementar el análisis de decisiones reales y proyectadas al mejoramiento continuo, cuyo propósito siempre va a ser, encaminar al éxito a las organizaciones, al igual, que generar beneficios en la gestión del talento humano.

3.13 Discusiones.

El funcionamiento de una buena gestión de optimización de recursos resulta fundamental para que las organizaciones sostengan una buena rentabilidad y productividad razón por la cual (carreyo,2019) plantea que en una organización deben existir procesos de gestión y optimización razón por la cual se debe tener en cuenta cada mecanismo y gestión que permita su óptimo funcionamiento para esto se tiene en cuenta herramientas de control como lo pueden ser los software, herramientas contables que permite evaluar constantemente su posición económica, además facilita la toma de decisiones generando información confiable. Razón por la cual resulta crucial aplicar estos conocimientos expuestos para que las organizaciones sean eficientes, adaptables a cualquier entorno y competitivas en los mercados demandantes.

La rotación del talento humano hoy en día es muy importante, ya que de ella depende la productividad eficiente de la organización, al igual que enfrentar impactos en la gestión del recurso humano, por ende, Robines (1996). Expresa que la rotación también puede significar una interrupción en el trabajo eficiente de una organización, cuando el personal conocedor y experimentado se va y es necesario encontrar y preparar reemplazos para trabajos de responsabilidad” (pág.27).es entonces, en donde las organizaciones presentan baja productividad, dado por la interrupción en el trabajo y no solo eso, sino que se refleja la insatisfacción laboral y eleva los costos de operación en la organización, por esto mismo, hay que enfocar el direccionamiento estratégico en la gestión eficiente del talento humano, generando un bienestar organizacional. Al igual que brindarle calidad de vida a las personas, conocemos que es normal que haya rotación de personal en el interior de las empresas de un 5 % de rotación (lo normal), pero cuando ese nivel de rotación es más alto, hay que identificar que variables son las que hay

que intervenir y proporcionar un plan estratégico eficiente que general productividad y procesos más dinámicos y eficientes del talento humano.

La cultura Organizacional ha tomado mucha relevancia en los tiempos actuales, por ser un factor muy influyente en la satisfacción laboral, al igual que en el crecimiento organizacional, por lo tanto la cultura organizacional se contextualiza como el conjunto de valores, creencias y pensamientos que las personas tienen en común, las organizaciones que establecen una cultura organizacional fuerte tienden a optimizar la gestión del recurso humano motivando y recompensando a las personas por desempeñarse eficientemente y cumplir las metas. Y una de las metas de la dirección estratégica en la cultura organizacional es dar forma, enfoque y gestión con personalización, el cual genera un impacto muy importante en el contexto empresarial (Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. 2020).considero pertinente, el enfoque, dado que, si desde la dirección general se cosecha una buena cultura de respecto, honestidad, compromiso, responsabilidades, desde allí se fomentara las buenas prácticas de comportamientos al interior de la organización, generando comunicación asertiva, satisfacción laboral y crecimiento empresarial.

La competitividad es un conjunto amplio que analiza la capacidad de una organización para sostenerse en el tiempo efectivamente por esta razón (Ramirez,2018) argumenta que Existen dos grandes elementos que determinan la competitividad, el primero es el nivel microeconómico que trae consigo la capacidad de la organización para captar el mercado, las capacidades de actitud para vender lo que se produce y las competencias para sostener la cuota en el mercado; y la segunda es la capacidad macroeconómica que trae consigo la suficiencia de un país para captar en el mercado, la disposición que tiene para enfrentar la competencia alcanzado las metas centrales de políticas económicas. Confirmando que todo lo dicho anteriormente es de gran relevancia para las organizaciones ya que la competitividad es primordial para el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo, siempre con el objetivo de crecer en un entorno favorable para mejorar altamente la capacidad de competir en el mercado.

4. Conclusiones y anotaciones finales

Para concluir, las organizaciones día tras día enfrentan desafíos importantes en la gestión adecuadamente el talento humano, reconociendo su valor esencial y su impacto positivo en el éxito organizacional. Por consiguiente, la gestión estratégica del talento humano es un factor significativo para la satisfacción laboral, el crecimiento empresarial, la competitividad y la sostenibilidad a lo largo del tiempo de las organizaciones. Por ende, es muy importante que las organizaciones se basen en la creación de estrategias efectivas que fomenten la gestión eficiente del talento humano y el compromiso empresarial en un entorno dinámico visto por avances tecnológicos, cambios culturales y una globalización acelerada.

Un enfoque bien definido en la dirección estratégica del talento humano no solo facilita el desarrollo y la retención de personal valioso, sino que, evita la pérdida de conocimiento y experiencia ya adquirida, del mismo modo, que también mejora la eficiencia de los procesos. Por otro lado, el alinear los objetivos de la organización con las habilidades y objetivos de las personas personales promueve un entorno de trabajo sano, cómodo y ameno, lo que promueve que las personas estén bien y contentas con su trabajo, así mismo, la organización crece en el mercado y afianza su gestión del talento humano, en conclusión, el uso estrategias de gestión del talento humano efectivas producirá que las organizaciones prosperen y se mantengan competitivas en un entorno empresarial dinámico.

Es por eso que el anterior informe ofrece un conjunto de variables positivas y útiles para el sector empresarial por medio de un marco analítico y asesor, no solo ayuda a que las empresas optimicen de manera correcta sus recursos, sino que también define las variables más importantes a tener en cuenta para la definición de procesos y la toma de decisiones, una organización que aplique un sistema basado en el análisis y los objetivos planteados en este informe, será una organización que obtendrá beneficios múltiples y sus resultados serán óptimos a largo plazo por medio de variables tales como: alineación estratégica, retención de talento mejoramiento continuo y eficiente de procesos, identificación de necesidades, cultura organizacional. Esta guía

proporciona claramente las diferentes prácticas que debe realizar una organización para vincular las capacidades del personal con los propósitos empresariales, mejorando la capacidad de sostenibilidad y adaptabilidad en los diferentes entornos del mercado.

5. Lista de Referencias.

- Anteco Consultores (2016), Lo que no se mide, no se puede mejorar. Recuperado de:
<https://www.aiteco.com/lo-que-no-se-mide/>
- Carreo, A. C., & Madroñero, D. (2019). Propuesta de sistema de control de gestión para optimizar los procesos del departamento de compras y ventas. *Revista Peruana de Administración*, 1(1), 40-53.
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Recuperado a partir de
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lambida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1).
- Domínguez Olaya, M. K. (2015). *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Oces S.A.S.* Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11407/2263>.
- Espinoza, V. S.V., & Porta lanza Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *PODIUM*, 145–168. Recuperado a partir de
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76>
- Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.
- González Ríos, M. (2006). *La rotación de personal como un elemento laboral* (Doctoral disertación, Universidad Autónoma de Nuevo León).

- Gutiérrez-Suarez, C., Rozo-Sánchez, A., & Flórez-Garay, A. (2019). Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral. *Alibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(1), 7-13.
- Jiménez, V. A., Borrero, Y. E. C., De la Cruz Lara, L. M., & Cadena, D. M. L. (2021). La importancia del diagnóstico estratégico en las organizaciones. *Económicas CUC*, 42(2), 243-254.
- López, D.H., & Monzón Catalán, R. E. (2020). Valor económico agregado como indicador en la gestión de negocios en las empresas:
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4052>. *Yachana Revista Científica*, 9(2).
<https://doi.org/10.62325/10.62325/yachana.v9.n2.2020.645>
- Monroy González, L. L., & Samaqueaba Prieto, N. (2017). La importancia de los indicadores de gestión en las organizaciones colombianas. Retroceded from
https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1477
- Paola, O. C. A., & Karina, V. A. R. (2018). Importancia del análisis FODA para la elaboración de estrategias en organizaciones americanas, una revisión de la última década.
- Ramírez Molina, R y Ampudia Sjogreen, D. (2018). *Factores de competitividad empresarial en el sector comercial*. RECITIUTM Revista Electrónica de Ciencia y Tecnología del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional, teoría y práctica*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Salas Salazar, Miriam del Rocío, Herrera Chico, María Fernanda, Moreno Albuja, María del Carmen, & Parra Rodríguez, Alonso Edison. (2023). Globalización empresarial: efectos en la calidad e innovación en organizaciones empresariales. *Revista Universidad y*

Sociedad, 15(5), 151-160. Epub 10 de octubre de 2023.
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500151&lng=es&tlng=.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500151&lng=es&tlng=)

Soto Rubio, M. I., Balvín Ruiz, I. C., Cano Ochoa, O. H. & Escobar Martínez, M. A. (2011). *Direccionamiento estratégico desde la gestión del talento humano para la empresa CediMed*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11407/220>.

Ullón, P. C. M., Carvajal, V. R. A., & Abarca, G. R. V. (2017). La planificación estratégica y la gestión de recursos de la información. *Dominio de las Ciencias*, 3(4), 1044-1059.

Vesga Rodríguez, J. J., Rubiano, M. G., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., ... & Gómez Vélez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma psicológica*, 27(1), 52-61.