



“Análisis de la gestión del talento humano como estrategia para fortalecer el trabajo en equipo y la motivación organizacional.”

Autor:

Luis David Gómez Montes

Director:

Pedro Jessid Pacheco Torres

Facultad de ingenierías

Tecnólogo en logística empresarial

Barranquilla

2025



“Análisis de la gestión del talento humano como estrategia para fortalecer el trabajo en equipo y la motivación organizacional.”

Luis David Gómez Montes

Director:

Pedro Jessid Pacheco Torres

Facultad de ingenierías

Tecnólogo en logística empresarial

Barranquilla

2025

INDICE

INDICE.....	3
LISTADO DE TABLA.....	5
LISTADO DE FIGURA.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCION.....	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
JESTIFICACION.....	13
OBJETIVO GENERAL.....	16
OBJETIVO ESPECIFICO.....	16
MARCO TEORICO.....	17
MARCO LEGAL.....	27
LINEA BASE ORGANIZACIONAL.....	29
DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA.....	30
VISION.....	31
PRPOSITO SUPERIOR.....	32
ORGANIGRAMA.....	33
VALORES.....	34
FUNCIONES DESENPEÑADAS.....	37
ESTADO DE ARTE.....	39
METODOLOGIA.....	41
DISEÑO METODOLOGICO.....	41

FASE DE INVESTIGACION.....	43
CONCLUSION.....	44
RECOMENDACIÓN.....	45
BIBLIOGRAFÍAS.....	46

LISTADO DE TABLA

TABLA 1.....

TABLA 2.....

LISTADO DE FIGURA

FIGURA 1.....

FIGURA 2.....

FIGURA 3.....

FIGURA 4.....

FIGURA 5.....

FIGURA 6.....

RESUMEN

En el ámbito empresarial contemporáneo, caracterizado por una alta competitividad y una constante transformación, la gestión del talento humano se ha considerado como un eje fundamental para garantizar la rapidez, la productividad y el bienestar laboral. A través de este proyecto, busco analizar cómo las estrategias de gestión del talento humano pueden fortalecer el trabajo en equipo y la motivación organizacional aportando directamente a un mejor clima laboral y a un mayor compromiso por parte de los colaboradores. El estudio plantea la importancia de reconocer que los trabajadores no son únicamente recursos operativos, sino agentes estratégicos capaces de generar valor, organizacional Se plantean diferentes estrategias orientadas al desarrollo de habilidades blandas, la capacitación continua y la motivación como factores claves que impactan en la industria y la sostenibilidad el trabajo se desarrolla bajo un enfoque, para finalmente proponer acciones de mejora orientadas al fortalecimiento del compromiso colectivo y la cultura organizacional. Los resultados esperados evidencian que una gestión del talento humano efectiva no solo incrementa la productividad, sino que también promueve la satisfacción laboral, la innovación y la retención del personal, factores esenciales para el desarrollo sostenible de cualquier organización

Palabras claves: organización, Talento humano, Fortalecimiento, Clima laboral, sostenibilidad

ABSTRACT

In the contemporary business environment, characterized by high competitiveness and constant transformation, human talent management has been considered a fundamental axis to ensure efficiency, productivity, and workplace well-being. Through this project, I aim to analyze how human talent management strategies can strengthen teamwork and organizational motivation, directly contributing to a better work climate and greater employee commitment. The study emphasizes the importance of recognizing that workers are not merely operational resources but strategic agents capable of generating organizational value. Various strategies are proposed, focused on the development of soft skills, continuous training, and motivation as key factors that impact industry performance and sustainability. The work is developed under a comprehensive approach to ultimately propose improvement actions aimed at strengthening collective commitment and organizational culture. The expected results demonstrate that effective human talent management not only increases productivity but also promotes job satisfaction, innovation, and employee retention essential factors for the sustainable development of any organization.

Keywords: organization, human talent, strengthening, work climate, sustainability

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el entorno empresarial está enmarcado en un proceso de transformación constante, impulsado por los avances tecnológicos, la globalización, la competitividad y la evolución de las expectativas laborales las organizaciones ya no solo buscan producir bienes o prestar servicios, también se enfocan en generar valor a través del desarrollo integral de su capital humana de esta forma la gestión del talento humano ha pasado de ser una función administrativa para convertirse en un componente estratégico fundamental para alcanzar la sostenibilidad empresarial

Para mí, la productividad de una empresa no depende únicamente de los recursos materiales o financieros, sino también del grado de compromiso, motivación y colaboración existente entre sus integrantes. Las empresas pueden contar con tecnología avanzada, pero si sus trabajadores no se sienten valorados o capacitados, los resultados difícilmente serán los esperados

El trabajo en equipo es uno de los pilares que sostiene el éxito organizacional las capacidades tanto técnicas como interpersonales de los miembros del equipo, la comunicación efectiva, la comprensión, el arte de liderar y la confianza recíproca No obstante, para que estas características evolucionen de forma equilibrada es fundamental poner en práctica tácticas de administración del talento humano que fomente la cohesión, el impulso y el propósito La motivación en las organizaciones es vital para el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. Según teorías como las de Maslow de 1943 y Herzberg de 1959, los empleados buscan no solo beneficios monetarios sino también reconocimiento oportunidades de desarrollo y bienestar psicológico Así, una adecuada gestión del talento

humano debe enfocarse en reconocer las necesidades tanto individuales como grupales de los colaboradores, creando planes que fomenten su crecimiento personal y profesional

El proyecto busca examinar de qué manera las estrategias de gestión del talento humano pueden mejorar el trabajo en equipo y la motivación dentro de la organización, produciendo efectos positivos en la productividad. Para lograr esto, se explorarán distintas situaciones de carácter teórico legal y metodológico que ayuden a entender la función estratégica del talento humano en las empresas.

La importancia de este análisis es que proporciona una perspectiva optimista sobre la gestión de las personas en las organizaciones destacando su impacto directo en la competitividad, la innovación y la sostenibilidad. Esto invita a pensar sobre la necesidad de implementar modelos de liderazgo inclusivo, fomentar una buena comunicación interna, fortalecer la cultura organizacional y motivar la formación como medio para el desarrollo.

Este estudio tiene la finalidad de evidenciar que el talento humano cuando es administrado de manera estratégica y deliberada, se transforma en el recurso más valioso de la empresa capaz de convertir desafíos en oportunidades y de transformar los equipos de trabajo en grupos de aprendizaje colaborativo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las empresas se enfrentan al desafío de sincronizar su personal con las metas estratégicas de la organización. Sin embargo, a pesar de los avances en la gestión moderna de recursos humanos, todavía se evidencian brechas significativas entre la planeación organizacional y la manera en que se administra el potencial humano dentro de las empresas. Esta desconexión se traduce en problemas de comunicación, desmotivación laboral, bajo compromiso, e incluso en una disminución notable de la productividad y la calidad del trabajo en equipo. En muchas organizaciones contemporáneas, el recurso humano continúa siendo percibido como un factor operativo, más que como un socio estratégico del negocio. Este enfoque limitado genera una visión reduccionista del papel que desempeñan los colaboradores dentro de la organización. De acuerdo con Chiavenato (2017), “las personas constituyen el principal activo de una empresa, ya que son ellas quienes impulsan los procesos, la innovación y los resultados”. No obstante, cuando no se cuenta con políticas de talento humano coherentes con los propósitos institucionales, se corre el riesgo de desaprovechar las capacidades del personal y obstaculizar el desarrollo organizacional. Uno de los problemas más recurrentes es la falta de estrategias efectivas para fortalecer el trabajo en equipo. En la práctica, muchas empresas presentan deficiencias en la comunicación interna, una distribución ineficiente de las responsabilidades y estilos de liderazgo poco participativos. Cuando los líderes carecen de habilidades emocionales o no fomentan un clima de confianza, el equipo se fragmenta y pierde sentido de pertenencia. Esto se refleja en conflictos interpersonales, bajos niveles de cooperación y una disminución en la motivación de los empleados. Según Robbins y Judge (2019), los equipos de trabajo cohesionados son más productivos, innovadores y comprometidos, mientras que aquellos que

operan sin coordinación ni motivación tienden a generar resultados mediocres y un ambiente laboral tenso. A pesar de que muchas empresas reconocen la importancia de motivar a su personal, pocas implementan sistemas sólidos de reconocimiento o incentivos que fortalezcan el compromiso organizacional. Un estudio de Gallup (2022) reveló que el 79% de los empleados que renuncian lo hacen por falta de reconocimiento o por un clima laboral negativo, lo cual pone de manifiesto la necesidad de replantear los modelos de gestión humana desde un enfoque integral. Este dato evidencia que no basta con ofrecer salarios competitivos o beneficios tangibles; los colaboradores también requieren sentirse valorados, escuchados y partícipes de las decisiones que afectan su entorno laboral. Otro aspecto problemático es la ausencia de programas de capacitación y desarrollo continuo. En muchas organizaciones, la formación se percibe como un gasto y no como una inversión estratégica. La perspectiva restringida limita el avance en habilidades interpersonales como la comunicación efectiva, el liderazgo en equipo y la gestión de emociones, las cuales son esenciales para la colaboración y la capacidad de adaptación. Chiavenato (2019) indica que el crecimiento del talento humano debe verse como un proceso continuo, enfocado en mejorar habilidades y actitudes que optimizan el rendimiento individual y colectivo. Cuando las empresas no favorecen la formación ni el desarrollo de su personal, se encuentran con una fuerza laboral que no está adecuadamente preparada para enfrentar los desafíos de la globalización, la innovación tecnológica y la transformación digital. Además, la falta de actualización profesional provoca frustración entre los trabajadores, quienes sienten que sus posibilidades de avance son escasas. Esto afecta directamente su motivación, su compromiso con la empresa y su disposición a colaborar hacia objetivos comunes. La desmotivación laboral también se traduce en indicadores visibles como la rotación de personal y el descenso en la eficacia. Diversas investigaciones (Chiavenato, 2017; Robbins, 2019) coinciden en que los empleados motivados tienen un rendimiento hasta un 40% mejor.

que aquellos que no lo están Sin embargo, en muchas organizaciones predominan estilos de liderazgo autocráticos o burocráticos donde el control y la jerarquía prevalecen sobre la confianza y la autonomía Este tipo de estructuras obstaculiza la creatividad, la innovación y la capacidad de los empleados para contribuir con ideas que ayuden a la mejora continua Desde la óptica de la ingeniería industrial esta problemática tiene efectos directos en la eficacia y mejora de los procesos Un equipo desmotivado y mal dirigido no solo perjudica el ambiente laboral sino que también aumenta los costos ocultos ocasionados por la rotación de personal, los errores de operación la baja calidad del trabajo y el desperdicio de tiempo. El ingeniero industrial al ser un profesional enfocado en la optimización de recursos y el perfeccionamiento de sistemas productivos debe reconocer que el factor humano es tan crucial como la maquinaria o la tecnología Si no se gestiona adecuadamente el talento los procesos pierden coherencia disminuye la sinergia entre departamentos y se complica el cumplimiento de los estándares de competitividad exigidos en el mercado actual. Otro factor que agrava esta situación es la falta de colaboración entre el área de talento humano y otras unidades funcionales de la empresa A menudo, las decisiones estratégicas se toman desde un enfoque financiero o técnico sin considerar el efecto que pueden tener sobre el bienestar y desempeño de los empleados Esto resalta la necesidad de establecer un enfoque más integral e interdisciplinario donde la gestión del talento se conecte con la planificación estratégica, la gestión de la calidad y la mejora continua Como señala Dessler (2020), la gestión del talento debe transformarse en un aliado estratégico que respalde la misión, visión y objetivos de la organización

¿De qué manera puede la administración del talento humano potenciar la colaboración en grupo y el ánimo personal dentro de las empresas ayudando así a aumentar la eficiencia y el ambiente laboral?

JUSTIFICACION

Este proyecto se justifica plenamente porque aborda una de las problemáticas más relevantes para las organizaciones actuales la importancia que tiene la gestión del talento humano en las organizaciones modernas, especialmente en un contexto empresarial tan competitivo y dinámico como el actual Hoy en día, las compañías no solo enfrentan retos relacionados con la mejora de procesos o la implementación de nuevas tecnologías también deben asumir el desafío de atraer, desarrollar y retener colaboradores competentes motivados y comprometidos siendo estudiante de ingeniería industrial es claro que el recurso humano se ha convertido en el activo más importante de cualquier empresa ya que es el principal motor del desarrollo, la creatividad y la sostenibilidad empresarial

Examinar la gestión del talento humano como una estrategia para potenciar el trabajo en equipo y la motivación en el ámbito organizacional es necesario porque se requiere comprender cómo las personas impactan directamente en la productividad el ambiente laboral y el cumplimiento de los objetivos empresariales en un contexto que se transforma continuamente en los aspectos tecnológico, económico y social. Creo que es esencial que las organizaciones implementen enfoques de gestión que valoren las habilidades humanas como una verdadera fuente de ventaja competitiva Esta investigación cobra relevancia porque permite identificar las estrategias más efectivas para promover un ambiente laboral colaborativo basado en la confianza, la comunicación asertiva y la participación activa de los trabajadores Como futuro ingeniero industrial, entiendo que esta disciplina no se limita únicamente al manejo de recursos materiales o al diseño de procesos eficientes también implica comprender y mejorar el factor humano dentro del sistema organizacional mantener un equilibrio entre productividad y bienestar laboral es esencial para garantizar la sostenibilidad de los procesos

Analizar cómo la gestión del talento humano puede fortalecer el trabajo en equipo y la motivación me permitirá comprender mejor la relación entre la eficiencia operativa la calidad del entorno laboral y la satisfacción del colaborador un trabajador motivado, capacitado y reconocido no solo incrementa su desempeño individual sino que también se convierte en un agente de cambio que aporta ideas, soluciones e iniciativas que impulsan la mejora

Por otro lado, la investigación se justifica por su impacto en la cultura organizacional Aquellas empresas que aplican políticas efectivas de gestión humana no solo mejoran sus indicadores de productividad y resultados financieros sino que también construyen ambientes laborales más humanos, donde el respeto, la cooperación y el sentido de pertenencia se convierten en pilares fundamentales Cuando los trabajadores se sienten valorados y escuchados aumenta su compromiso, disminuye la rotación de personal y se fortalecen los lazos dentro del equipo Esto demuestra que la satisfacción laboral está vinculada con la eficiencia organizacional

En el caso de **Acesco Colombia**, ubicada en el Parque Industrial Pinsa de Malambo, este proyecto adquiere una importancia especial porque su éxito operativo depende, en gran medida, del desempeño articulado de sus colaboradores Al ser una empresa del sector industrial donde la productividad, la seguridad y la calidad representan factores críticos Analizar su gestión del talento humano me permitirá identificar fortalezas y oportunidades de mejora en aspectos como la comunicación interna, el liderazgo, la motivación del personal y la forma en la que se gestionan las relaciones laborales

Desde el punto de vista formativo este proyecto también representa una oportunidad significativa para mi desarrollo profesional Comprender cómo funcionan las relaciones laborales me ayuda a expandir mi perspectiva sobre la gestión de los recursos de la empresa al unir el aspecto técnico con el humano A lo largo de mi educación, me he dado cuenta de que la efectividad no se basa solo en los gastos o en el

tiempo sino también en la habilidad de crear ambientes de trabajo positivos que fomenten la innovación, la dedicación y la colaboración Por esta razón, este estudio me brinda la oportunidad de poner en práctica lo aprendido en materias como administración organizacional, productividad, liderazgo y optimización de procesos

Finalmente las bases teóricas respaldan completamente la relevancia de esta investigación Autores como Chiavenato (2019) y Robbins & Judge (2021) afirman que las organizaciones que invierten en la formación, motivación y bienestar de sus colaboradores alcanzan niveles superiores de compromiso, rendimiento y estabilidad. Estos planteamientos confirman que un clima organizacional positivo impulsa los equipos y fortalece la competitividad empresarial Desde esta perspectiva, mi investigación busca trasladar estas teorías a la realidad específica de Acesco Colombia, articulando la visión técnica del ingeniero industrial con la comprensión humana del entorno laboral

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Examinar la administración del capital humano como un enfoque completo que facilite el aumento de la colaboración en grupo y la motivación dentro de la organización, con el fin de maximizar la eficiencia, fomentar la dedicación de los empleados y enriquecer el ambiente de trabajo en la compañía

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las estrategias de talento humano que fomentan la integración y el desarrollo de habilidades blandas en los colaboradores.
- Identificar cómo la formación y el estímulo influyen en la eficacia y el bienestar en el trabajo.
- Analizar cómo la administración del capital humano se relaciona con el ambiente laboral dentro de la compañía.
- Sugerir medidas de optimización que refuercen el compromiso grupal y garanticen la continuidad organizativa.

MARCO TEORICO

La administración del talento humano es fundamental en las empresas actuales su desarrollo ha estado influenciado por la transición de métodos convencionales de manejo de personal hacia estrategias enfocadas en el crecimiento, el impulso y la satisfacción de los empleados. A continuación se presentan las ideas clave teorías y métodos que respaldan la conexión entre la administración del talento humano la colaboración en grupo, la motivación y la eficiencia en las organizaciones

CONCEPTO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

La administración del talento humano se refiere al conjunto de directrices, métodos y procedimientos diseñados para fomentar, incentivar y conservar a los colaboradores de una empresa. Según Chiavenato (2019), la administración de personas es una función crucial que tiene como objetivo mejorar la efectividad organizacional mediante el desarrollo profesional y personal de los trabajadores La administración del talento implica mucho más que tareas administrativas como la contratación o la medición del desempeño ya que promueve una visión estratégica que valora a las personas como el activo más importante Según Robbins y Judge (2021), el capital humano puede ser una fuente de ventaja competitiva duradera si se gestiona de forma integral y con la participación activa de todos

EVOLUCION HISTORICA

El enfoque en la administración del talento humano ha cambiado con el tiempo En sus inicios durante la Revolución Industrial, la gestión de los trabajadores se centraba en el control y la eficiencia física del empleado. Con el paso de los años, surgieron corrientes humanistas como las planteadas por Elton Mayo en 1933 quien demostró cómo el ambiente social y la motivación afectan la productividad A mediados del siglo XX teorías como la de Maslow (1943) y

Herzberg (1959) cambiaron la visión de la motivación laboral al reconocer que los trabajadores buscan satisfacer necesidades tanto materiales como emocionales. En las últimas décadas, autores como Idalberto Chiavenato, Gary Dessler y Stephen Robbins han desarrollado modelos más integrales, incorporando la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y la gestión por competencias.

LA MOTIVACION COMO MOTOR DEL DESEMPEÑO

La motivación laboral se define como el impulso interno que orienta a las personas hacia el logro de metas. Maslow (1943) propuso su famosa jerarquía de necesidades donde las personas avanzan desde necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) hasta niveles más altos (estima y autorrealización) Por su parte, Herzberg (1959) planteó la teoría de los dos factores: los “higiénicos”, relacionados con las condiciones laborales y la remuneración, y los “motivadores”, asociados con el reconocimiento el crecimiento profesional y el logro personal. Esta teoría ha sido base para la creación de estrategias de incentivos, programas de desarrollo profesional y ambientes de trabajo saludables En la actualidad, la motivación se asocia también con factores intangibles como el sentido de propósito, la autonomía y la pertenencia (Pink, 2011). Las empresas que logran alinear los objetivos personales de sus colaboradores con la misión institucional obtienen mayores niveles de compromiso y productividad.

EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA ORGANIZACIÓN

El trabajo en equipo es un elemento esencial para el éxito organizacional. Katzenbach y Smith (1993) lo definen como “un grupo reducido de personas con habilidades complementarias que se comprometen con un propósito común y un conjunto de metas de desempeño” El trabajo colaborativo fomenta la innovación, la creatividad y la resolución de problemas desde diferentes perspectivas. Sin embargo, para que sea efectivo es necesario que la empresa promueva una comunicación abierta, liderazgo participativo

y reconocimiento al esfuerzo colectivo Desde la ingeniería industrial, el trabajo en equipo se convierte en una herramienta para optimizar procesos, mejorar la calidad y generar entornos laborales más integrales. Según Robbins y Judge (2021), las organizaciones que fortalecen los equipos de trabajo logran mayor cohesión, compromiso y satisfacción de los empleados.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD

El clima organizacional representa la percepción que los empleados tienen sobre su entorno laboral. Este influye directamente en su actitud, rendimiento y compromiso. Chiavenato (2019) sostiene que un clima positivo promueve la confianza, la colaboración y el bienestar, mientras que un ambiente negativo puede generar conflictos ausentismo y desmotivación Likert (1967) identificó cuatro sistemas de gestión: autoritario-explotador, autoritario-benévolo consultivo y participativo. Los dos últimos generan mejores resultados porque fomentan la participación y el trabajo colaborativo. Hoy en día, las empresas exitosas son aquellas que adoptan modelos participativos donde los colaboradores son escuchados y valorados En cuanto a la productividad, diversos estudios (Gómez-Mejía et al., 2020; Dessler, 2021) demuestran que la satisfacción laboral tiene una correlación positiva con la eficiencia y la calidad del trabajo. Un colaborador motivado y con un clima favorable produce más, se ausenta menos y mantiene una actitud proactiva hacia los objetivos organizacionales.

CAPACITACION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La capacitación y el desarrollo son ejes fundamentales en la gestión del talento humano. Permiten fortalecer las habilidades técnicas y blandas del personal, asegurando la adaptación a los cambios tecnológicos y del mercado De acuerdo con Chiavenato (2019), “la capacitación continua incrementa la productividad, la satisfacción y el compromiso organizacional” Por otro lado, el desarrollo

organizacional se centra en generar procesos de cambio planificado que mejoren la eficacia global de la empresa (French & Bell, 2018). Ambos aspectos están estrechamente relacionados con la motivación y el trabajo en equipo, ya que promueven la superación personal y profesional

LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

El liderazgo constituye un elemento fundamental en la administración de personas Según Bass y Avolio (1994), el liderazgo transformacional se refiere a aquel que impulsa, estimula y motiva a los empleados a lograr un rendimiento superior. Este modelo de liderazgo promueve la confianza, la buena comunicación y la integración dentro de los grupos de trabajo Asimismo, una comunicación organizacional adecuada es crucial Según Robbins (2021), la comunicación actúa como el nexo que une a las personas con las metas de la empresa. Cuando es clara, abierta y de doble vía, mejora las relaciones laborales y refuerza la cultura organizacional

GESTION POR COMPETENCIAS

La administración basada en competencias tiene como objetivo sincronizar las habilidades y conductas de los trabajadores con las metas estratégicas de la empresa De acuerdo con Spencer y Spencer (1993), una competencia se define como una cualidad inherente a un individuo que se vincula con un rendimiento destacado Este enfoque se ha vuelto una herramienta efectiva para las labores de reclutamiento, formación y revisión del rendimiento

SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTION HUMANA

En la actualidad, la gestión del talento humano está entrelazada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial. Las entidades que fomentan prácticas éticas, la inclusión en el trabajo y el bienestar general no solo mejoran su imagen sino que también ayudan al avance social. La OIT (2021) enfatiza que la inversión en las personas, el cumplimiento de los derechos laborales y la capacitación continua son fundamentos esenciales para un empleo digno y una productividad sostenible.

SINTESIS TEORICA

En conclusión, el humano es un proceso que abarca la motivación, el trabajo en equipo, la comunicación, la capacitación y el clima organizacional. Todos estos factores, en conjunto, determinan el éxito o fracaso de una empresa. Desde mi punto de vista como estudiante de ingeniería industrial, comprender estas teorías me permite visualizar la empresa como un sistema social donde cada En conclusión, la gestión del talento humano constituye un proceso estratégico e integral que involucra aspectos fundamentales como la motivación, el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación, la capacitación y el clima organizacional. Estos elementos, al interactuar de manera coherente, determinan en gran medida el nivel de productividad, compromiso y sostenibilidad de una empresa. Desde mi perspectiva como estudiante de Ingeniería Industrial, comprender y analizar estas dinámicas me permite reconocer que una organización no solo se compone de recursos materiales o tecnológicos, sino principalmente de personas que aportan conocimiento, creatividad y valor.

LA GESTION DEL TALENTO HUMANO COMO EJE ESTRATEGICO ORGANIZACIONAL

La administración del talento humano ha evolucionado de ser únicamente un trámite administrativo a convertirse en un elemento clave para la competitividad. En la actualidad, las empresas comprenden que el recurso humano es el mayor factor diferenciador en relación a la competencia ya que se encarga de producir ideas, soluciones, mejoras y resultados en la operación. Esta perspectiva estratégica requiere reconocer que el talento va más allá de las capacidades técnicas incorporando también aspectos emocionales, sociales, motivacionales y culturales que impactan directamente en el rendimiento.

Desde una perspectiva teórica autores como Chiavenato e Idalberto subrayan que la gestión del talento humano debe estar en sintonía con los objetivos de la empresa garantizando que cada individuo aporte al cumplimiento de las metas operativas y estratégicas. Es fundamental contar con procesos como la planificación, reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y clima organizacional. Estos elementos se interrelacionan y aseguran la creación de un entorno laboral donde los empleados se sientan apreciados y motivados.

CULTURA ORGANIZACIONAL: FUNDAMENTO PARA LA COHESION INTERNA

Uno de los temas más relevantes en el estudio del talento humano es la cultura organizacional. Edgar Schein, un autor destacado en este campo, sugiere que la cultura consiste en un grupo de supuestos fundamentales que se aprenden, se transmiten y orientan las conductas dentro de la compañía. La cultura establece la forma en que los empleados piensan, actúan y se relacionan entre sí. La cultura tiene una función motivadora significativa ya que fomenta el sentido de pertenencia. Cuando un empleado entiende y se identifica con los valores de la empresa, su compromiso y disposición para

trabajar aumentan. Esto se observa especialmente en aquellas organizaciones donde la misión, visión y valores éticos se comunican de forma clara.

MOTIVACION LABORAL: ELEMENTO CLAVE PARA EL DESEMPEÑO

La motivación en el trabajo es uno de los fundamentos teóricos más amplios en el área de la gestión del talento humano. Para profundizar en este aspecto es esencial analizar los modelos tradicionales y modernos que explican las razones detrás de las acciones de las personas, su desarrollo y los elementos que afectan su rendimiento.

TEORIA DE MASLOW

Abraham Maslow sugiere un orden de necesidades que impacta la conducta humana comenzando por las más elementales (fisiológicas) hasta llegar a las más avanzadas (autorrealización). En el contexto laboral, esta teoría muestra que si no se satisfacen las necesidades de los empleados, particularmente las que tienen que ver con la seguridad en el trabajo y la pertenencia, su desempeño se verá afectado negativamente. En un ámbito industrial, es fundamental asegurar la protección física; también es crucial fomentar la confianza profesional y las posibilidades de desarrollo.

TEORIA DE HERZBERG

Herzberg hace una diferencia entre elementos higiénicos (remuneración, entornos de trabajo, supervisión) y elementos que motivan (aprecio, éxitos, desarrollo). Para optimizar el ambiente laboral es esencial encontrar un balance entre ambos. En compañías como Acesco, los elementos higiénicos se relacionan con el cumplimiento

de regulaciones de seguridad y bienestar mientras que los elementos motivacionales están ligados a iniciativas de capacitación, trayectorias profesionales y involucramiento activo

TEORIA DE MCCLELLAND

Esta teoría sostiene que existen tres necesidades que impulsan la conducta: logro afiliación y poder Reconocer estos impulsos permite a los líderes asignar tareas y roles acordes con las fortalezas de cada colaborador Por ejemplo, quienes tienen mayor necesidad de logro suelen desempeñarse mejor en procesos críticos mientras que quienes valoran la afiliación sobresalen en roles de trabajo colaborativo

EL LIDERAZGO COMO COMPONENTE ARTICULADOR

El liderazgo juega un papel clave en la administración del talento humano ya que actúa como un enlace entre las estrategias de la empresa y las actividades de los empleados Desde la perspectiva de la ingeniería industrial el liderazgo afecta de manera directa los indicadores de eficacia, calidad y producción

ENFOQUES DE LIDERAZGO

Entre los modelos más significativos se destacan:

- Liderazgo transformativo: tiene como objetivo inspirar y motivar a través de una visión definida, provocando cambios favorables en las actitudes y comportamientos del personal
- Liderazgo adaptable: sugiere que no existe un solo estilo sino que el líder debe ajustarse a las situaciones y al grado de desarrollo del grupo
- Liderazgo basado en transacciones: se fundamenta en recompensas y penalizaciones siendo efectivo en contextos industriales donde se necesita un alto nivel de disciplina en las operaciones

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La comunicación es fundamental para una buena administración del talento humano ya que ayuda a que haya concordancia entre lo que demanda la organización y lo que llevan a cabo los trabajadores Una comunicación efectiva fomenta entornos de confianza, simplifica la solución de conflictos y optimiza la colaboración entre diferentes departamentos

CAPACITACION Y DESARROLLO: HERRAMIENTAS PARA LA COMPETITIVIDAD

La formación representa un aspecto fundamental en la ingeniería industrial ya que garantiza que los trabajadores cuenten con las habilidades técnicas necesarias para realizar sus tareas En el entorno empresarial actual el aprendizaje ya no es un suceso único sino que se convierte en un proceso permanente enfocado en aumentar la eficiencia, la seguridad y la calidad

Entre los modelos más comunes, se destacan:

- Formación centrada en competencias: enfocada en reconocer y mejorar habilidades tanto técnicas como interpersonales
- Capacitación en el lugar de trabajo (OJT): ampliamente utilizada en sectores industriales debido a su eficacia práctica
- Formación a distancia: ofrece la posibilidad de un aprendizaje flexible especialmente en áreas de gestión y desarrollo personal

CLIMA ORGANIZACIONAL: EL AMBIENTE DONDE OCURRE LA PRODUCTIVIDAD

El clima dentro de una organización se refiere a cómo los empleados sienten su ambiente laboral Este término está vinculado a aspectos como la comunicación el estilo de liderazgo, el reconocimiento, las condiciones del espacio físico y la colaboración en equipo

Investigadores como Litwin y Stringer sugieren que un ambiente laboral favorable resulta en mayor motivación menos rotación de personal, disminución de conflictos y un incremento en la productividad Desde mi perspectiva como ingeniero industrial, pienso que el clima organizacional tiene un impacto directo en el rendimiento, pues puede facilitar o restringir los procesos productivos

MARCO LEGAL

TABLA 1

Norma / Ley	Año	Descripción y relación con la gestión del talento humano
Constitución Política de Colombia	1991	Establece el derecho al trabajo digno, la igualdad de oportunidades y la protección laboral (Art. 25, 53).
Código Sustantivo del Trabajo	1950	Regula las relaciones laborales individuales y colectivas, derechos, deberes y condiciones de trabajo.
Ley 1010	2006	Previene, corrige y sanciona el acoso laboral y otros actos de violencia en el ámbito del trabajo.
Ley 50	1990	Introduce reformas laborales sobre contratación, despido y prestaciones sociales.
Ley 789	2002	Promueve la generación de empleo y la protección social.

Ley 1429	2010	Fomenta la formalización y generación de empleo mediante incentivos laborales.
Ley 1581	2012	Regula la protección de datos personales, aplicable a la gestión de información del personal.
Ley 1616	2013	Promueve la salud mental en el trabajo y establece estrategias de bienestar psicológico.
Ley 1014	2006	Promueve la cultura del emprendimiento y el desarrollo del talento humano en el ámbito empresarial.
Decreto 1072	2015	Compila la normatividad del sector trabajo, incluyendo las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

LINEA BASE ORGANIZACIONAL DE ACESCO COLOMBIA

NOMBRE DE LA EMPRESA

Acesco Colombia

NIT

860026753

DIRECCION

kilómetro 3 de la vía Malambo-Sabanagrande

TELEFONO

0653718100

CORREO ELECTRONICO

etica.acesco@resguarda.com

DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA

Acesco Colombia S.A.S es una empresa del sector manufacturero especializada en el tratamiento, revestimiento y mecanizado de productos metálicos, con énfasis en soluciones de acero para la construcción y la industria. Su actividad económica principal está clasificada bajo el código CIIU 2592, correspondiente al tratamiento de metales, y complementada por el código CIIU 2511, relacionado con la fabricación de estructuras metálicas. Con más de 50 años de trayectoria, Acesco se ha consolidado como una compañía de gran escala que opera con procesos automatizados, altos estándares de calidad y certificaciones internacionales como ISO 9001 e ISO 14001. Su enfoque está orientado a la innovación, la sostenibilidad y la eficiencia, lo que le permite atender tanto el mercado nacional como internacional, exportando a más de diez países del continente americano.

FIGURA 1:



VISION: La visión de Acesco Colombia, refleja la proyección futura que la empresa desea alcanzar. Esta declaración muestra su compromiso por posicionarse como un referente en el sector ofreciendo productos y servicios que integren calidad, responsabilidad ambiental y un enfoque constante en la innovación.

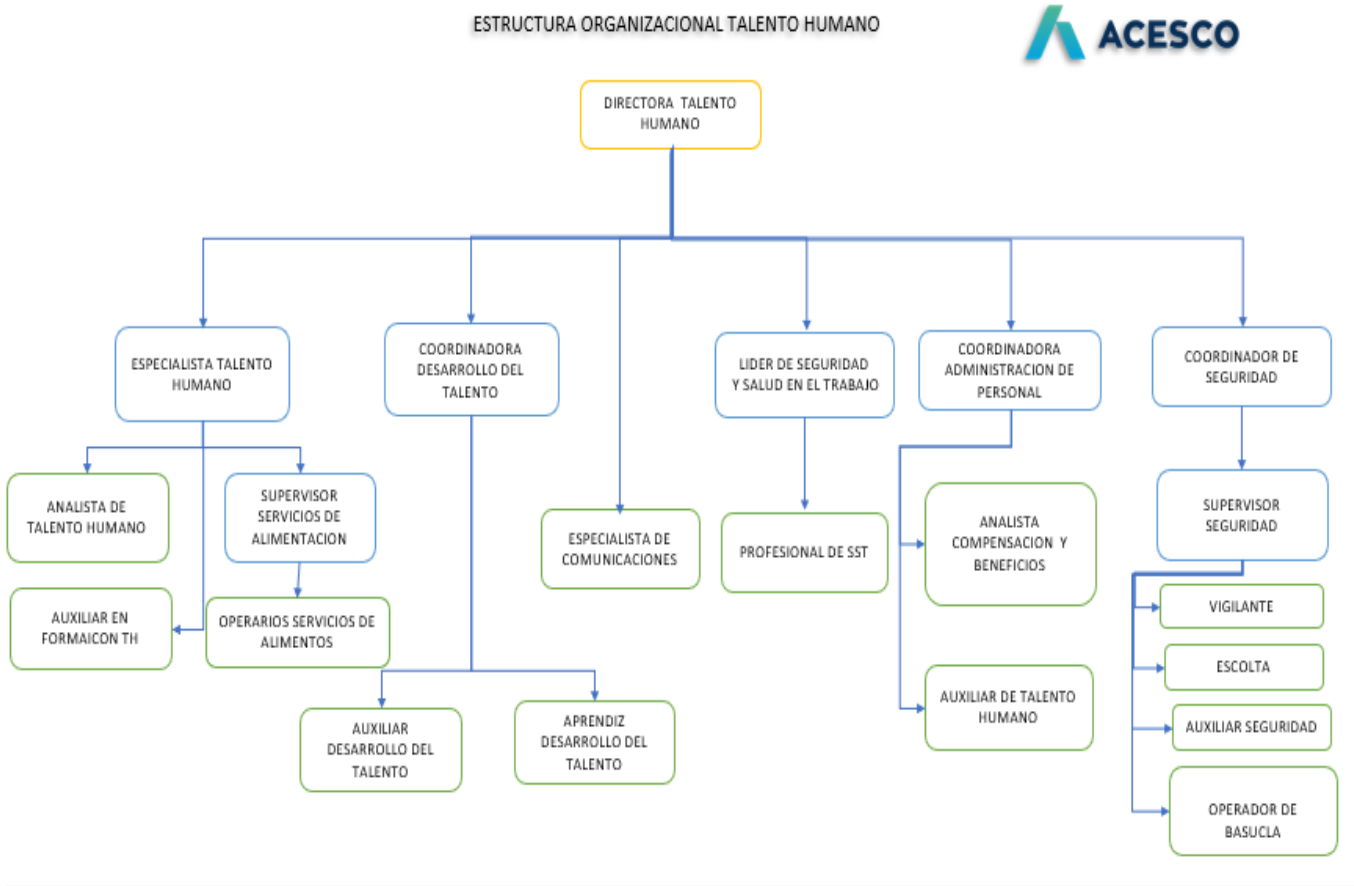
FIGURA 2:



PROPOSITO SUPERIOR: El propósito superior de Acesco Colombia muestra la esencia del efecto que la compañía pretende crear más allá de su actividad productiva. Este propósito revela su dedicación a favorecer el bienestar de las personas y al avance de la zona situando sus productos y servicios como factores que mejoran la calidad de vida y el desarrollo del entorno.

ORGANIGRAMA

FIGURA 3:



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL: Acesco Colombia reparte sus responsabilidades de forma planificada y balanceada lo que facilita tratar la administración del personal desde varias perspectivas administrativa, educativa, operativa, de bienestar y de seguridad

VALORES DE ACESCO COLOMBIA

FIGURA 4:



VALORES DE ACESCO: Los valores de Acesco muestran una cultura empresarial centrada en la atención al cliente la honestidad y la sostenibilidad La compañía fomenta la creatividad como impulso para la mejora constante y la colaboración como fundamento para lograr objetivos compartidos Juntos, estos principios guían las acciones de sus empleados y refuerzan la identidad de la empresa

FIGURA 5

NUESTROS VALORES



FIGURA 6



**FUNCIONES DESEMPEÑADAS EN LA EMPRESA ACESCO COLOMBIA Y SU ALIADO
COMO APRENDIZ ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO**

TABLA 2

Función	Descripción de la Actividad	Resultado Esperado
Publicación de ofertas laborales	Publico vacantes en portales y redes corporativas para atraer candidatos que cumplan con los perfiles requeridos.	Difusión efectiva de las ofertas laborales y aumento en el número de postulaciones calificadas.
Revisión de hojas de vida y preselección de candidatos	Analizo y filtro hojas de vida según la experiencia, formación y competencias del cargo.	Selección de candidatos acordes a los perfiles definidos.
Coordinación de entrevistas y pruebas psicotécnicas	Organizo las entrevistas, contacto a los aspirantes y apoyo en la aplicación o seguimiento de pruebas psicotécnicas.	Ejecución ordenada y oportuna del proceso de selección.
Elaboración de informes de selección y contratación	Participo en la elaboración de reportes que resumen los resultados de las entrevistas y pruebas.	Entrega de información clara que facilita la decisión final de contratación.
Recolección de documentos para ingreso del personal	Verifico y archivo los documentos requeridos para el ingreso de nuevos empleados.	Expedientes completos y actualizados de los nuevos colaboradores.
Creación y actualización de carpetas laborales	Organizo y actualizo carpetas físicas y digitales del personal activo y retirado.	Gestión documental eficiente y accesible.
Organización de talleres, inducciones y capacitaciones	Apoyo la planeación y logística de jornadas formativas e inducciones institucionales.	Ejecución exitosa de programas de formación y adaptación al cargo.

Registro de asistencia y resultados de procesos formativos	Registro la participación de los colaboradores en los programas de capacitación y sus resultados.	Control y trazabilidad de los procesos de formación interna.
Apoyo en la evaluación del desempeño y plan de formación	Colaboro en la recopilación de información y seguimiento a los planes de mejora y formación derivados de las evaluaciones.	Identificación de fortalezas y oportunidades de desarrollo del personal.
Planeación y ejecución de actividades de bienestar laboral	Participo en la organización de actividades recreativas, de salud y motivación para los empleados.	Mejora del clima laboral y fortalecimiento del sentido de pertenencia.
Comunicación interna y campañas motivacionales	Elaboro y difundo mensajes, carteleras y campañas motivacionales dentro de la empresa.	Mayor integración y motivación entre los colaboradores.
Medición del clima laboral y satisfacción del personal	Recojo información mediante encuestas y entrevistas sobre la percepción del entorno laboral.	Reportes que apoyan la toma de decisiones para mejorar el clima organizacional.
Actualización de bases de datos de empleados	Registro y actualizo datos personales y laborales de los empleados en los sistemas de información.	Bases de datos actualizadas y confiables para la gestión interna.
Control de asistencia, permisos y vacaciones	Llevo el control de asistencia diaria, registro de permisos, incapacidades y vacaciones.	Información precisa para procesos administrativos y de nómina.
Apoyo en el proceso de nómina	Reviso novedades como horas extras, ausentismos e incapacidades antes del cierre de nómina.	Procesos de pago más exactos y confiables.
Organización de documentos del área de gestión humana	Mantengo en orden los archivos y documentos del área, tanto físicos como digitales.	Control documental eficiente y cumplimiento normativo.
Confidencialidad y manejo adecuado de la información	Garantizo la reserva y el uso correcto de la información personal de los empleados.	Cumplimiento de políticas internas y normas de protección de datos.
Apoyo en auditorías internas y externas	Colaboro en la verificación de documentos y cumplimiento de procedimientos durante auditorías.	Resultados favorables en auditorías y mejora continua de los procesos.

ESTADO DEL ARTE

La Gestión del Talento Humano ha pasado de ser simplemente administrativa a adoptar un enfoque más estratégico enfocado en el desarrollo de habilidades, fomento de la motivación y fortalecimiento del trabajo conjunto. La literatura en español también resalta que aspectos como la formación, el liderazgo participativo y el reconocimiento tienen un efecto directo en la eficacia y el compromiso de los trabajadores. Investigaciones recientes en Iberoamérica indican que cuando las empresas implementan programas de capacitación y realizan evaluaciones de manera continua se mejoran la cohesión en el trabajo y los niveles de productividad (Changuán, 2020; Ruiz, 2023)

En lo que respecta a la motivación estudios recientes combinan teorías tradicionales con elementos contemporáneos como el apoyo de la organización, el ambiente laboral y el sentido de propósito en el empleo. Las conclusiones sugieren que los empleados motivados tienden a permanecer más tiempo en sus puestos, tienen un mejor rendimiento y se involucran de manera más activa en los equipos (Guido-Jara, 2024). Además, el liderazgo transformacional se destaca como un factor clave, ya que promueve la comunicación, la confianza y el sentido de pertenencia (Torres, 2006)

En Colombia, los informes y estudios prácticos subrayan la importancia de mejorar la GTH en los sectores industriales para aumentar la productividad, el ambiente de trabajo y la retención del personal. Aunque hay investigaciones generales sobre motivación y formación, las que se centran específicamente en el sector industrial son aún escasas, lo cual justifica la creación de proyectos que investiguen cómo estas prácticas influyen en el trabajo en equipo y la motivación en situaciones reales.

Por lo tanto el proyecto actual se vuelve relevante al proporcionar evidencia práctica sobre cómo gestionar el talento humano puede convertirse en una estrategia eficaz para potenciar la cohesión de grupos y mejorar el rendimiento de las organizaciones

METODOLOGÍA

La investigación que realicé se desarrolló bajo un enfoque metodológico de carácter cualitativo, descriptivo y propositivo, orientado a analizar la manera en que la gestión del talento humano influye en el trabajo en equipo y en la motivación organizacional dentro de Acesco Colombia. Esta metodología me permitió conocer la situación actual de la empresa, identificar las debilidades en los procesos de gestión humana y proponer estrategias que fortalezcan el clima laboral.

DISEÑO METODOLOGICO

El diseño metodológico utilizado fue no experimental y transversal, porque durante la investigación no manipulé ninguna variable, sino que observé la realidad tal como se presenta en los procesos de talento humano de la organización. La información fue obtenida directamente a través de la revisión documental, observación, entrevistas informales y conversaciones con personal administrativo y operativo. Este diseño me permitió comprender cómo se está gestionando actualmente la motivación, el clima laboral y el trabajo en equipo en la empresa.

El proceso se organizó en tres fases:

1. **Diagnóstico:** Identifiqué la situación actual del área de talento humano y revisé cómo se están llevando a cabo los procesos de comunicación, integración, motivación y desarrollo del personal.
2. **Análisis:** Interpreté los hallazgos recopilados y los comparé con modelos teóricos como liderazgo, clima laboral, trabajo en equipo y motivación.
3. **Propuesta:** Desarrollé alternativas y estrategias que pueden contribuir a mejorar la motivación y la cohesión entre los empleados.

TIPO DE INVESTIGACION

El estudio es de tipo descriptivo, porque detallo la situación actual de la gestión humana en Acesco Colombia, señalando aspectos positivos, dificultades y oportunidades de mejora.

También es propositivo, ya que a partir del diagnóstico planteo recomendaciones para fortalecer la motivación y el trabajo en equipo.

ALCANCE DE LA INVESTIGACION

El alcance del estudio es aplicado, debido a que no se limita a describir los procesos, sino que propone acciones que pueden implementarse en el área de talento humano. Esto permite mejorar la interacción laboral, el ambiente interno y el compromiso de los colaboradores.

La población estuvo conformada por colaboradores del área administrativa y operativa de Acesco Colombia, y la muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia, debido a que la selección dependió de la disponibilidad del personal durante mi proceso como aprendiz.

FASE DE INVESTIGACION

FASE DIAGNOSTICA

Recolecté información mediante observación directa, revisión de documentos internos y entrevistas informales con los trabajadores. Esta fase me permitió identificar falencias en comunicación, motivación, trabajo en equipo y reconocimiento.

FASE ANALITICA

Luego de obtener los datos, realicé un análisis que comparé con teorías de autores como Chiavenato, Robbins y Herzberg. Esto me permitió entender de manera más profunda cómo se manifiesta el comportamiento dentro de una organización y de qué forma influye en la motivación y en el ambiente laboral.

FASE PROPOSITIVA

A partir de los resultados obtenidos propuse sugerencias enfocadas en aumentar la cohesión entre el equipo, reforzar un liderazgo inclusivo y crear entornos que fomenten la cooperación.

CONCLUSION

La investigación facilitó el examen de la situación vigente en la administración del talento humano en Aceso Colombia destacando que la motivación, la comunicación y la colaboración son elementos clave para el desempeño de los empleados. Se llegó a la conclusión de que la compañía tiene una base fuerte, presenta deficiencias en la manera en que maneja estos aspectos.

Los hallazgos indicaron que es vital reforzar los procesos de comunicación interna, adoptar estrategias de reconocimiento, mejorar la colaboración entre departamentos y fomentar un liderazgo participativo para crear un ambiente laboral más favorable. También se evidenció que la capacitación constante es una necesidad en la organización ya que aporta al desarrollo de capacidades y a la actualización del personal.

En términos generales se deduce que al mejorar la gestión del talento humano la empresa podrá incrementar la motivación, optimizar la colaboración y elevar los niveles de compromiso y productividad de sus trabajadores.

RECOMENDACION

- Poner en marcha un programa de reconocimiento que valore el rendimiento la puntualidad, la cooperación y el compromiso laboral Fomentar espacios de integración entre diferentes departamentos mediante actividades grupales eventos recreativos o sesiones para fortalecer el equipo
- Diseñar un plan de comunicación interna que garantice que todos los empleados reciban información clara y oportuna
- Llevar a cabo capacitaciones regulares centradas en liderazgo trabajo en equipo, comunicación efectiva y gestión de conflictos
- Impulsar un enfoque de liderazgo colaborativo donde los supervisores escuchen, guíen y apoyen activamente a los empleados
- Implementar un mecanismo de seguimiento que permita evaluar la satisfacción laboral y las necesidades de los trabajadores cada seis meses

BIBLIOGRAFIAS

- <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/3649996/>
- <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- <https://intellectum.unisabana.edu.co/server/api/core/bitstreams/7bdf9f5f-a9b6-52b7-e053-7e0910accd73/content>
- <https://repository.umng.edu.co/bitstream/handle/10654/16295/OlarteYepesDeisyRocio2017.pdf?sequence=1>
- <https://digitk.areandina.edu.co/entities/publication/8b93f464-ea47-4a85-a488-1dd531742b54>
- <https://ridum.umanizales.edu.co/bitstreams/402dc80a-6b3b-4f1b-9cf3-1c0fc066764636f/download>
- <https://repository.uamerica.edu.co/bitstreams/a7680ba1-2b75-4ec6-8de9-3b17335d7f57/download>
- <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstreams/61747702-f688-4447-b07a-dd80ae39afa9/download>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- <https://repository.uniminuto.edu/bitstreams/dc2f7690-e93d-42bb-8ef6-c45847e83c7b/download>
- <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.89>
- <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/395>
- <https://www.redalyc.org/journal/264/26469737001/movil/>
- <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074014/>

- <https://www.redalyc.org/journal/6679/667974505010/>
- <https://repository.uniminuto.edu/items/807d7571-d85f-4657-ba3c-17a6209fdbee>
- <https://repositorio.unaaa.edu.pe/handle/UNAAA/25>