

Estrategias de desarrollo de talento humano para fomentar la competitividad en las
organizaciones

María Isabella Gomez Ramírez

Kelly Dayanna Jiménez Molina

Asesor:

Lina Marcela Vargas García

Programa De Administración De Empresas

Ciencias Económicas y Empresariales

Administrador De Empresas

Universidad Santiago De Cali

Cali, 2024

Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo, identificar las estrategias de desarrollo de talento humano para fomentar la competitividad en las organizaciones, para lo cual, se realizó un estudio metodológico descriptivo, que permitió, tomar como base fuentes secundarias de las bases de datos de la universidad Santiago de Cali (Dialnet, Science Direct) y otras plataformas de diferentes universidades, también se utilizó Scielo, Google Académico periódicos como El Tiempo, El Bolivarense, Diario AS y La Revista Espacios, Con el conocimiento y los resultados obtenidos de estos, permitió encontrar los aspectos más relevantes del tema a tratar; concluyendo que, la estrategia de talento humano como: Plan de capacitaciones para fomentar la competitividad empresarial en las organizaciones, solventar el 50% de estudios a los colaboradores, recompensas justas, etc. tiene un impacto positivo en la sostenibilidad de las organizaciones, dado que, incrementa más rentabilidad laboral, la mejora constante de las organizaciones y de manera directa y notoria la satisfacción y motivación de todos los colaboradores de las organizaciones, estrategias.

Palabras clave: Estrategias, Gestión de talento humano, competitividad.

Abstract

The objective of this article was to identify human talent development strategies to promote competitiveness in organizations, for which a descriptive methodological study was carried out, which allowed secondary sources from the databases of the Santiago de Cali University (Dialnet, Science Direct) and other platforms from different universities, Scielo, Google Academic newspapers such as El Tiempo, El Bolivarense, Diario AS and La Revista Espacios were also used, with the knowledge and results obtained from these, allowed us to find the most relevant aspects of the topic to be discussed; concluding that, the human talent strategy such as: Training plan to promote business competitiveness in organizations, paying for 50% of studies for collaborators, fair rewards, etc. It has a positive impact on the sustainability of organizations, since it increases labor profitability,

the constant improvement of organizations and, in a direct and noticeable way, the satisfaction and motivation of all collaborators of the organizations, strategies.

Keywords: Strategies, Human talent management, competitiveness.

Introducción

El área de Gestión de talento humanos a medida del tiempo ha experimentado cambios notorios en cuanto a su evolución. En sus inicios entre 1850 ya que se centraba en el control y seguimiento de los colaboradores, con un enfoque solamente administrativo. Posteriormente en el año 1990, se di un giro hacia el fortalecimiento del vínculo con los colaboradores, concibiendo a las organizaciones como una familia. En la actualidad, la tendencia se orienta hacia el empoderamiento de los colaboradores, brindándoles información, oportunidades y capacitación para que sean autónomos lo que están buscando es que el colaborador invierta en su desarrollo generando un cambio en la forma de concebir el talento humano. De ser visto como un recurso físico, ahora se reconoce como el activo más importante de la organización (Rojas, 2020).

Por lo tanto, es importante porque permite a las organizaciones obtener un mejor desempeño, teniendo viabilidad y sostenibilidad en el desarrollo de las capacidades del capital humano, permitiéndoles tener altos nivel de competitividad en los diferentes escenarios dinámicos e inciertos, generando mejores beneficios económicos, el desarrollo de las capacidades intelectuales y de relación, permitiéndoles tener una mayor adaptabilidad a los cambios que se generan continuamente en el mercado (Acosta, et al., 2022).

En ese sentido es evidente entonces que el talento humano impulsa a las personas para colocar en acción sus capacidades en la edificación de sucesos para mejorar los resultados que se dan de manera libre, para que las personas logren desarrollar los talentos

y así obtener un mayor aporte. Es una fortaleza que permite a los seres humanos solucionar problemas adecuadamente, que les facilita aprender, entender y desarrollar actividades que soportan y posibilitan la consecución de alcanzar las metas y objetivos que en su transcurso utiliza todo su entendimiento y saber sobre un tema específico cuyo resultado final es el buen funcionamiento de la organización (Rojas, 2020).

Además, ha permitido crear un campo multidisciplinario complejo por muchas dinámicas buscando enriquecer la organización, esto se obtiene por medio de aplicaciones e interpretación de pruebas, entrevistas psicológicas, responsabilidad, disciplina y actitud, que su mayor propósito al implementar lo anterior es la recuperación laboral, la satisfacción laboral, el ausentismo, la motivación y la eficiencia, esto se podría presentar en las organizaciones si no se tiene unas buenas estrategias o no se coloca especial cuidado con el área de gestión humana con las estrategias de talento humano que se puedan formular (Castro, 2021).

Por otro lado las estrategias son para asegurar que la persona adecuada esté en el puesto y momento adecuado por medio de un esfuerzo sistemático, deliberado para la continuidad en el liderazgo y potenciar el personal, atrayendo a individuos talentosos y logrando retenerlos, donde las organizaciones les ofrece incentivos superiores a los del mercado, como la capacidad de adquirir talentos y asignar las diferentes funciones de programas para obtener, motivar y desarrollar a personas, con un enfoque práctico de actividades, herramienta estratégica que impulsa la excelencia de acuerdo las necesidades de la administración de personas (Bernardo, et al., 2021).

En el orden de ideas anteriores, se busca formular estrategias de talento humano adecuadas para fomentar la competitividad, mediante el área de gestión del talento humano, para ello, primero se expondrán los componentes de la estrategia organizacional relacionados con el desarrollo de talento humano que construye la competitividad organizacional; luego se identificarán las estrategias de talento humano que emplean las organizaciones para el área de recursos humano y por último se realizará una matriz de acción (Bernardo, et al., 2021).

Materiales y métodos

Esta investigación se realizó por medio de una revisión bibliográfica que su propósito es identificar el efecto que tiene el talento humano en las organizaciones actualmente, para así dar a conocer los componentes de las principales estrategias que se puedan implementar para fomentar la competitividad en las organizaciones de Colombia, realizando una matriz de acción donde se mostrara las estrategias más relevantes, esta investigación se llevó a cabo mediante un estudio descriptivo donde principalmente se revisaron 30 referencias bibliográficas donde se consiguió extraer conceptos de estrategia y competitividad organizacional además de poder identificar estrategias del área de gestión de talento humana aplicada en las organizaciones actualmente.

Con referencia a la anterior información se utilizaron las bases de datos de la universidad Santiago de Cali (Dialnet, Science Direct) y otras plataformas de diferentes universidades, además se utilizó Scielo, Google Académico periódicos como El Tiempo, El Bolivarense, Diario AS y La Revista Espacios, las palabras claves que utilizamos fueron competitividad, estrategias y talento humano por medio de estos se encontraron las referencias que se recopilaron en una matriz bibliográfica dependiendo de la relevancia que tenía cada una para el alcance de cada objetivo específico.

Desarrollo y discusión

La estrategia organizacional está relacionada con el talento humano, por lo que la gestión del talento debe ser prioritaria para las organizaciones puedan asegurarse de que la persona adecuada esté en el puesto y en el momento adecuado, desde un punto de vista externo, se puede ver un esfuerzo sistemático y deliberado por mantener la continuidad en las posiciones clave y en el liderazgo de la organización. La potenciación del personal se logra con el método de atraer a personas talentosas y las retiene mediante incentivos que superan los estándares del mercado. Además, se enfatiza en la capacidad de obtener y asignar talento mediante la implementación de programas destinados a obtener, motivar y desarrollar a las personas. Este enfoque se presenta como una herramienta estratégica enfocada en sus actividades (Chacón y Ramirez, 2019).

Cabe agregar que, durante el siglo XXI, la mercadotecnia se ha involucrado en muchas áreas diferentes, lo que ha contribuido a su desarrollo teórico como un elemento específico. Uno de estos es el Endomarketing, también conocido como mercadeo interno, que considera estrategias dirigidas a los colaboradores; esta iniciativa se centra en la necesidad de las organizaciones de sincronizar a todos sus colaboradores con la organización (Villa y Gomez, 2018).

Después de las consideraciones anteriores un elemento también fundamental de las estrategias es crear una cultura organizacional e imitarla, es complejo ya que no se refiera a una infraestructura física si no a los principios, valores, perspectivas y formas de actuar que apoyan los procesos armoniosos y de integración organizacional se denominan principios. El liderazgo, el trabajo en equipo y la motivación son elementos que los apoyan y fortalecen. Es un proceso estratégico que cada organización lleva a cabo de manera diferente (Orozco, 2020).

En este sentido, la planeación es un componente fundamental del proceso administrativo, ya que se encuentra integrado por un conjunto de elementos que se relacionan entre sí como lo son: la planificación, organización, dirección y control; estos factores son vitales para llevar a cabo el cumplimiento del objetivo organizacional definido por la gerencia, la misma que debe encargarse de brindar los medios necesarios para su ejecución y cumplimiento (Castaño, p. 25, 2019).

Competitividad organizacional

Desde el punto de vista de la competitividad, las organizaciones están constantemente abiertas a cambios a nivel tecnológico, económico, político y social, lo que a su vez significa intentar realizar innovaciones en cuanto a productos y/o servicios que sean necesarios. examinar detalladamente para identificar errores que requieran una mejora oportuna y así seguir siendo competitivos en el mercado. El objetivo de la competitividad es lograr resultados mediante la cooperación de todos los socios en la estructura corporativa. Considerando el ambiente de trabajo donde las organizaciones transforman recursos en productos y servicios para satisfacer las necesidades de los

usuarios, existen aspectos que se relacionan con la práctica organizacional, incluidas las expectativas y percepciones de los clientes. Así, a través de la competitividad las organizaciones pueden acercarse a la excelencia de los productos y/o servicios que ofrecen, logrando la diferenciación (Castro, et al., 2019).

Estrategias que utilizan las organizaciones para fortalecer el área el talento humano de las organizaciones

A continuación, se mostrará la búsqueda que se realizó en las literaturas donde se pudieron evidenciar las siguientes estrategias que utilizan las organizaciones para fortalecer el talento humano. Con referencia de lo anterior se muestran las estrategias más relevantes que utilizan las organizaciones:

Las personas son elementos esenciales de todas las organizaciones, sin ellas no podrían existir una organización y son consideradas el activo más importante a través del cual se logran los objetivos estratégicos de cualquier organización, es decir que las personas son muy importantes por sus capacidades, habilidades donde son parte fundamental para desempeñar los cargos de las organizaciones (Cabarcas y Arrieta, p. 4, 2022).

Según (Meneses, 2019) “Después de lo anterior expuesto las organizaciones buscan dominar este tipo de estrategias que se centran en la remuneración justa como recompensa por brindar servicios” (p.28).

Según (Romero y Salcedo, 2019)“Adopción del Plan de Capacitaciones, basado en la formación por competencias para todo el personal es una estrategia muy importante para que las organizaciones logren alcanzar todos sus objetivos” (p.13).

Según (Cabrera, et al., 2020) “Solventar el 50% de los estudios del personal que lleve una carrera profesional, posgrado, diplomado o seminario” (p.6).

Así mismo las recompensas justas; son importantes para los colaboradores que quieren obtener un sistema de pago y prácticas promoción que consideren de manera

justas, definas y que cumplas con sus expectativas. Si el pago se considera justo en función de los requisitos del puesto, el nivel de habilidades del individuo y el nivel salarial de la comunidad, es probable que se encuentre satisfecho. Así, se puede decir que la clave para vincular el pago y satisfacción es la percepción de justicia, en otras palabras, los colaboradores buscan políticas y prácticas de promoción justas no solo recompensas financieras si no que les brinden oportunidades de crecimiento personal, mayor responsabilidad y mayor estatus social. Por lo tanto, los colaboradores que sienten que las decisiones a este respecto se toman de manera justa y equitativa probablemente tendrán satisfacción laboral (Cruz, et al., 2020).

Resulta oportuno un buen ambiente de trabajo y satisfacción laboral; donde se desarrollen estrategias que se enfaticen en mejorar y garantizar un buen ambiente laboral se pueden dar por medio de incentivos no financieros como la creación de espacios que fortalezcan a los colaboradores como trabajar a su ritmo, tener en cuenta la opinión de ellos donde les permiten tomar sus propias decisiones, lugares anti estrés donde puedan compartir entre diferentes áreas, ayudando a aumentar la competitividad en las organizaciones, otra estrategia que los gerentes optan es promover el desarrollar de habilidades para enseñar y que comprendan el nuevo servicio o producto que se va a lanzar haciéndolos parte de ello también cuando les envían un mensaje claro y poderoso a los colaboradores de que se ha hecho un esfuerzo para crear nuevo conocimiento (Acosta, et al., 2022).

Con referencia a lo anterior se puede decir que la eficiencia en la organización se refleja en la mejora de los factores de rentabilidad, competitividad, gestión de la competencia humana y en la participación del mercado de las organizaciones logrado así cumplir con los objetivos por medio de la participación y reconocimiento de los colaboradores (Acosta, et al., 2022).

Importancia de las competencias en la gestión del talento humano

Primero uno de los temas más importantes en las actividades de la gestión del talento humano son las competencias ya que aquellas organizaciones que duran tanto

tiempo en el mercado lo hacen porque de una forma u otra, son organizaciones competitivas en el mercado y sus estrategias los mantiene sostenibles, sin embargo, es importante para ellas ser contante en la creación de estrategias competitivas para asegurar la sostenibilidad, y no disminuya el mercado cuando haya periodo de cambios. (Gomez, et al, 2020)

Por eso se puede decir que uno de los puntos estratégicos de cualquier organización, es la capacidad de los colaboradores para que realicen sus actividades y obtengan un producto o servicio de alta calidad. Este es un tema que está implícito en las entrevistas de trabajo, en las hojas de vida y más a fondo en el plan estratégico de la organización puesto que lo que busca una organización es la eficiencia laboral que se basa en las habilidades profesionales del talento humano, pero principalmente en las habilidades personales, que en conjunto juegan un papel importante en el desempeño de la organización (Rubio, 2022).

En este orden de ideas la organización Colombiana Marroquinera S.A utiliza una serie de estrategias para motivar a su personal como, estrategia de cultura organizacional que es un conjunto que se maneja por medio de dinámicas de las tareas y procesos esto se hace con el fin de alcanzar los objetivos propuestos que son delimitar, coordinar y potencializar. Así mismo buscando conseguir la mejor expresión para la organización que no se trata solamente como está definido el proceso administrativo que es planear, organizar, dirigir y controlar si no que los colaboradores realicen de mejor manera su función, sacando lo mejor de cada colaborador por medio de las actividades que está realizando que algunas son (Silva, 2020):

- Reclutar es el proceso de creación de un perfil donde se colocan todas las funciones que debe realizar la persona que están buscando para el cargo, también se colocan los estudios y experiencias que son necesarias para el cargo y el salario que está propuesto para el cargo esto lo hacen para que las personas que vayan a reclutar se encuentren en ese tipo de ámbito laboral, cuando se realiza este proceso de selección, lo siguiente que hacen es entrenar y capacitar en este momento la organización les muestra que función va a empezar a realizar, esto se hace

eventualmente para enseñar y profundizar la capacidad de la persona que se contrate así generan un impacto positivo en la organización (Silva, 2020).

- Retribuir, compensar, motivar, retener y desarrollar el capital humano del cual dispone la organización, para ellos es importante que sus colaboradores tengan todo lo anteriormente mencionado, porque para la organización Marroquinería S.A creen que cuando sus colaboradores están bien y la organización funciona mejor esto lo hacen por medio de felicitaciones y retroalimentación para ayudar a los colaboradores no solo en su crecimiento profesional sino también en su crecimiento personal (Silva, 2020).
- Diseñar e implantar las funciones y estructuras, como se ha mencionado anteriormente lo que la organización busca por medio del área de gestión de talento humana es que cada colaborador, lo posicionen, en el cargo adecuado esto lo realizan en el proceso de selección de acuerdo a los estudios que tiene, la experiencia, también realizan capacitación con talleres retro alimentarios para enseñar y conocer en qué funciones se desenvuelve mejor, además cuentan con un sistemas y políticas organizacionales que les permitiendo un mejor desarrollo a la hora de que sus colaboradores realicen el trabajo permitiendo hacer de manera eficaz (Silva, 2020).
- Diseñar la base de valores corporativos por medio de buenas prácticas y conductas deseadas sobre la cual se despliega la cultura organizacional, junto a la gestión del clima organizacional, lo mencionada anteriormente es para obtener un buen ambiente laboral donde la organización Marroquinera S.A lo ha logran porque les brindan a los colaboradores la importancia merecida y necesaria, fomentando el trato, la empatía, igualdad y fraternidad donde por medio del sindicalismo organizacional ayudan, escuchando todas las necesidades de los colaboradores, en este mismo sentido los empleadores tendrían una buena percepción tanto de la organización como de la gerencia, donde van a sentirse parte de una familia y sentirán que su trabajo realmente vale a la pena a la hora de lograr los resultados propuesto de la organización. Esta práctica diaria de valores posibilita una convivencia más sana y armónica que da forma a un buen clima laboral adecuado

para así aumentar los niveles de santificación y motivación y, por lo tanto, de productividad y eficiencia organizacional (Silva, 2020).

Después de todo lo anterior expuesto una situación que les toco afrontar a las organizaciones hace unos años es la experiencia del COVID 19, donde una gran parte de organizaciones quebraron o tuvieron que realizar recorte de personal pero Mario Hernández, dueño de la Marroquinera S.A, en el momento que inicio la pandemia y comenzaron a tener pérdidas notorias el gerente ve como alternativas realizar recorte de personal, pero el señor Mario Hernández, tomo la decisión de que aunque la organización estaba afrontado un situación muy dura que los podía llevar a la quiebra su decisión fue que ninguno de sus colaboradores se iban a despedir porque las frase de, él es lo más importante para una organización son sus colaboradores incluso si perdían plata y sus finanzas si viera afectadas el mantener el trabajo era lo más importante. Hay que entender que como empresarios tenemos la responsabilidad de garantizar sustentar brindarles estabilidad a sus colaboradores, Mario Hernández uso como estrategia para sus 600 colaboradores directos y otros 1.500 indirectos que son los que trabajan para satélites y proveedores, la estrategia que utilizo fue que aprovecho el aislamiento para replantear las funciones y distribuirlas de mejor manera a su equipo administrativo y poder continuar con todos sus colaboradores sin tener que acudir al recorte de personal (Forbes, 2022).

Otra organización a resaltar las estrategias que tiene respecto a sus colaboradores es Colombina que cuenta con estrategias muy puntuales para motivar, retener y ayudar en el crecimiento profesional y personal a cada uno de sus colaboradores, la mayoría las establecieron con referencia al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible.

Educación de calidad: Colombina les brinda a sus colaboradores diversas oportunidades que les permiten crecer profesionalmente por medio de estudios que se realizan directamente con ellos en la Universidad Cooperativa Colombina en esta ellos pueden aprender y fortalecer sus conocimientos. Uno de los estudios que brindan

Según (Grupo empresarial Colombina, 2023) “son jornadas de capacitación y talleres en temáticas como: Selección sin sesgos, Diversidad e inclusión para la innovación

empresarial, Sesgos inconscientes, Estereotipos, Tipos de acoso, Liderazgo incluyente, LGTBQ+, entre otros”(p. 55).

Además, ofrecen estudios para que sus colaboradores los forman en seguridad y salud en el trabajo curso de inducción y re inducción en todos los aspectos del Sistema de Gestión SST, en el cual los colaboradores al finalizar deben realizar una evaluación que permite evidenciar el aprendizaje. Así mismo, durante el año se realizan capacitaciones en riesgos específicos, programas de emergencia y a grupos especiales como la brigada, monta carguitas y trabajo en alturas. Toda la formación a colaboradores, está dentro del plan de capacitación, es obligatoria y por ende se realiza en jornada laboral (Grupo empresarial Colombina, p. 51, 2023).

Por medio de lo mencionado anteriormente buscan que los colaboradores aprendan sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo, sobre los riesgos, el protocolo que deben tener y sobre los accidentes de trabajo es lo hacen para que sus colaboradores adquieran nuevos conocimientos y también para que al realizar su trabajo lo hagan de la manera correcta (Grupo empresarial Colombina, 2023).

Cabe agregar que también les brinda estudios en el programa de habilidades gerenciales que va dirigido para los colaboradores nuevos o para los que han sido promovidos y las funciones a realizar son la dirección de los equipos, lo que buscan con el programa es enseñar cómo potencializar el liderazgo cómo gestionar, coordinar y dirigir de una forma eficiente, este programa también les enseña conocimientos para poder saber cómo anticiparse a los cambios del mercado (Grupo empresarial Colombina, 2023).

Además ofrecen diplomados seminarios y talleres para las diferentes áreas los temas se realizan por medio de un estudio donde buscan fortalecer sus habilidades y mejorar las falencias que se encuentran en las diferentes áreas temas referentes a cambios en el entorno, mercado y avance tecnológicos, los cursos brindados son: Malla de mercadeo que fortalece el tema financiero para la definición de estrategias de precios, Malla supply chain que brinda información sobre la negociación en Colombia, Malla

administrativa filiales fortalece los conocimientos internacionales, Malla comercio internacional que es un diplomado plan vallejo y la Malla planeación demanda que es un curso de forecast en los mencionados anteriormente Colombina cuenta con aproximadamente el 97% de sus colaboradores participando de los diferentes talleres, diplomados o cursos (Grupo empresarial Colombina, 2023).

Precisando de una vez Colombina ha formado a 6.542 colaboradores directos, 1.829.000.000 se han invertido en la formación y brinda 466.000.000 en auxilios educativos (Grupo empresarial Colombina, 2023).

Igualdad de género: Con base a la información recopilada de la organización Colombina se concluye que la igualdad de género que maneja es gracias a la educación que fomentan además con los colaboradores que cuentan un porcentaje pertenece a 104 madres cabeza de hogar y fueron la primera organización en emplear a una estudiante en su etapa de práctica condición de discapacidad (Grupo empresarial Colombina, 2023).

Trabajo decente y crecimiento económico: Colombina les brinda a sus colaboradores un trabajo digno y salarios de acuerdo a sus funciones, dándoles seguridad y protección en su lugar de trabajo tanto para ello como para sus familias en ese mismo sentido colombiana lo realiza mediante un programa Pays donde fomentan la cultura de ahorro y apoyo a la transición para quienes están próximos a su jubilación. en el 2022 brindaron acompañamiento integral donde lograron darle la pensión a 602 colaboradores mediante la revisión de su historial laboral, mediante asesorías de decisión pensional y trámites de pensión lo que realiza este programa es brinda beneficios a quienes están por mencionarse ayudándolos en su proceso y a los colaboradores que ya se encuentran pensionados (Grupo empresarial Colombina, 2023).

- Descuento por compras en los Market Colombina (Grupo empresarial Colombina, 2023).
- Adicionalmente, con la ayuda que obtienen con el fondo de pensiones, desarrollaron conferencias dirigidas a sus colaboradores que estén próximos a pensionarse, con el enfoque de cómo mantener una sostenibilidad del

hogar tanto económicamente y una buena salud física y mental, lo realizaron de manera con un coste factible para que todos los colaboradores que estén interesados logren participar de estas capacitaciones (Grupo empresarial Colombina, 2023).

- Según (Grupo empresarial Colombina, 2023) “les brinda la oportunidad de crecer de manera profesional por medio de diferentes talleres, cursos y capacitaciones que lo realizan por medio de la Universidad Corporativa Colombina” (p.55).

Con referencia a lo anterior otra estrategia que tiene colombiana para retener y brindarle un trabajo digno a sus colaboradores por medio del siguiente programa:

“Programa de vivienda para todos” el objetivo del programa es mejorar la calidad de vida de los colaboradores y de sus familias, asesorando y apoyando en la adquisición de vivienda propia o mejoras de la misma, a través de este programa ha dejado como resultado 1635 colaboradores donde han adquirido vivienda propia entre los años 2013 y 2023. ofreciéndoles préstamos de vivienda, convenios con cajas de compensaciones familiares, entidades financieras y aprovechamiento de los apoyos que da el estado para estos fines. exponencialmente el 46% de los últimos 5 años Colombina ha otorgado \$4.400 (Grupo empresarial, Colombina, p. 47, 2023).

En ese mismo sentido, Colombina orienta y capacita a los colaboradores y a sus familias en el manejo de sus finanzas personales y familiares, para que aprendan del manejo de la administración del dinero, además les otorga préstamos directos por la organización para dar soluciones o situaciones más complejas que tengan los colaboradores. en el año 2023 (Grupo empresarial Colombina, 2023).

Además, logró capacitar a más de 964 colaboradores que se encuentran en niveles de endeudamiento y brindó asesorías directamente a más de 90 personas. En este propósito Colombina monitoreo la línea de indigencia y pobreza,

abordando de forma más personalizada los casos que puedan acercarse a dicha condición (Grupo empresarial, Colombina, p. 47, 2023).

Reducción de la desigualdad: Con base a la información encontrada Colombina a medida de los años fue obteniendo mayor logro en la reducción de desigualdad para alcanzar un equilibrio sostenible fue un camino largo, que se inició desde el año 2015 hasta el año 2023 que les ha permitido tener los siguientes resultados (Grupo empresarial Colombina, 2023):

- Según (Grupo empresarial, Colombina, 2023) “han formado más de 180 mujeres en cargos que normalmente eran realizados por hombres” (p. 50).
- Según (Grupo empresarial, Colombina, 2023) “lograron tener un 33% de mujeres presentes en el comité de presidencia” (p. 50).
- Según (Grupo empresarial, Colombina, 2023) “fortalecen la promoción de las mujeres del 15% al 42% logran que el 40% de las mujeres estén en cargos directivos monitorea diariamente procesos de inclusión de género etnia y generación” (p. 50).
- Según (Grupo empresarial, Colombina, 2023) “generan oportunidades para 4 cuatro personas que se encuentra en condiciones de discapacitadas y a 20 desplazados de violencia” (p.50)
- Según (Grupo empresarial, Colombina, 2023)” forman 600 colaboradores en temas sobre empoderamiento femenino, selección sin sesgos, masculinidades alternas y acoso laboral” (p. 50).

Por otro lado, cabe resaltar las estrategias de la organización Arturo Calle en medio de la pandemia, como todas las organizaciones fue un impacto repentino donde ninguno estaba preparado para este suceso, lo que hizo Arturo Calle fue implementar unas estrategias de ventas para que sus 6.000 mil colaboradores siguieran trabajando y no permitirá que les afectará esta situación (Garcia, 2020).

La estrategia principal fue hacer una unión con el grupo Ecopetrol y Biobolsa, lo que hicieron fue que se unieron para comenzar a fabricar 147 mil trajes de protección para

el personal de salud, se realizó por medio de dotación médica que fue suministrada por esentia, la materia prima fue entregada a Biobolsas lo que ellos realizaron fue transformar en 330.000 metros de tela no tejida y se entregó a Arturo calle, ellos se encargaron de transformar la tela en prendas en las fábricas de Bogotá y Pereira, realizaron un aporte muy valioso para la prevención de personal y una ayuda importante para sus colaboradores ya que la organización se adaptó a los cambios del mercado (Garcia, 2020).

Tomo la medida a finales de marzo de cerrar sus puntos de ventas físicos, porque se dio la orden en todo el país de entrar en cuarentena, lo que realizaron fue un grupo de WhatsApp Business donde tenían atención prioritaria a las personas de 8:30 am a 5:30pm donde la atención era personalizada (Garcia, 2020).

En este mismo sentido el grupo Arturo calle se las ingenió para que además de vender lo que era batas, tapabocas, cofias, polainas que era artículos para el personal de salud decidió lanzar una colección llama real Basic, que era para las personas que por cuestión de cuarentena tenían que permanecer todo el día en la casa, las prendas eran básicas, como camisetas, pantalones, medias y pijamas con precios muy asequibles ya que su costo máximo era de 70.000 mil pesos y ese dinero era destinado a sus 6.000 mil colaboradores que trabajando duro y responsablemente para la confección de las prendas a pesar de la situación que estaba atravesando (Garcia, 2020).

Sobre la base de las consideraciones anteriores Arturo calle no solo vio una idea de expansión si no que para él lo fundamental era sus colaboradores ya que él colocó en primer lugar el talento humano antes que sus finanzas resaltando que él tenía un compromiso social frente a ellos al tomar esta decisión de no despedir a nadie a pesar de las circunstancias que estaba pasando en el mercado sacrificó su flujo de caja, su negocio que ha forjado durante tantos años por la fidelización y compromiso que tenía frente a ellos, lo que demostró esta organización fue que es más importante el talento humano de sus colaboradores colocándolos por encima de sus finanzas. Además las palabras de Arturo Calle fueron “ una organización con altos recursos financieros pero con poca gestión de talento humano lograría resistir una crisis pero sus procesos serían deficientes pero una organización con poco recurso financiero pero con alta organización de talento

humano solo es cuestión de motivar a los colaboradores incentivándolos a largo plazo de que se van a conseguir altos beneficios, la organización así respondió a la crisis del mercado de manera eficiente y eficaz, ya que la escasez financiera se puede mitigar accediendo a préstamos e inversiones pero la falta de gestión humano no porque es la base de una buena organización” (Chaparro et al., 2021).

A continuación se resaltarán las estrategias de la organización Grupo Éxito que utilizan para alcanzar la excelencia en su personal, es una organización que maneja los colaboradores de forma privados y es una de las más grandes del país que se relaciona con las iniciativas de dar impulso al primer empleo de los colombianos tomando en cuenta por prioridad a las poblaciones vulnerables, impulsando liderazgo femenino en el mercado, dando alianzas públicas y oportunidades de empleo entre academias, la organización Grupo Éxito fue una de las organizaciones Colombianas que impulsó el empleo de calidad (Grupo Exito, 2023).

Además promueven múltiples foros en distintas universidades para enseñar como es el manejo de la organización, como distribuyen al personal y como logran tener un buen ambiente laboral las charlas las realizan para crear lugares de unión entre estudiantes, universitarios y la organización para instruir de su dinámica y cultura, promueven en efecto realizan actividades de desarrollo e innovación, así como promueven múltiples iniciativas para atraer el mejor talento humano del país (Grupo Exito, 2023).

Con lo dicho anteriormente se destacarán las situaciones planteada por el Grupo Éxito que los han ayudado a su crecimiento, destacando que lo han realizado por medio del talento humano, desde el proceso de seleccionan a su personal hasta conseguir la fidelización.

Selección de talento

En el grupo Éxito Según (Grupo Exito, 2023) “comprometidos con la generación de empleo y oportunidades de crecimiento y desarrollo” para todo tipo de poblaciones vulnerables, por eso realizan un proceso de selección no tan estricto (p. 3):

- Según (Grupo Exito, 2023) “ promueven la diversidad y la inclusión. los procesos del grupo éxito rechaza cualquier forma de discriminación y sesgos en la sociedad” (p. 3).
- Según (Grupo Exito, 2023) “ generar oportunidades de crecimiento para fortalecer el talento humano interno (promociones internas), promoviendo de un ejercicio de planificación de talento humano, planes carrera y de sucesión” (p. 3).
 - Realizan un proceso de atracción y selección de talento homologado al nivel nacional, respetando cada costumbre y regionalización diferente, contando con profesionales idóneos y herramientas objetivas para asegurar la calidad del mismo. vinculan los y las líderes en el proceso de elección de los equipos (Grupo Exito, p. 3)
- Según (Grupo Exito, 2023) “ Los proveedores del proceso son evaluados de manera permanente en cuanto a calidad y servicio” (p. 3).
 - Procuran que los candidatos vivan cada uno de los procesos de selección con la compañía, tengan siempre la respuesta y en tal caso que los candidatos no apliquen, se les entregan información valiosa que aporta en el desarrollo del cómo mejorar ciertos factores que en un futuro le puedan ayudar a hacer parte del equipo de la organización o que los puede ayudar en otros procesos de selección (Grupo Exito, p. 3).
 - La política de atracción, selección y retención del talento humano 2023 promueve la identificación, selección, el desarrollo y la movilidad intencionada del talento totalmente alineado a la cultura y estrategia organizacional, asegurando una buena experiencia del colaborador y apalancando la sostenibilidad y competitividad de los negocios (Grupo Exito, p. 4, 2023).
- Según (Grupo Exito, 2023)“el mapeo de los colaboradores internos en donde se ejecuta el ejercicio de planificación de talento es el proceso del insumo para la selección de personal” (P. 4).

Fidelización de talento

Grupo Éxito le apuesta al talento y a la duración de sus colaboradores en la organización tratando de hacer de la organización y un lugar mejor para ellos, les ofrece un buen ambiente laboral y son comprensivos para obtener lo anterior mencionando les brindan lo siguiente:

- El bienestar y la salud integral de cada uno de sus colaboradores y de sus familias de manera directa, a través de los aliados como el fondo de empleados, fondo mutuo de inversión y cajas de compensación para maximizar el portafolio de beneficios (Grupo Exito, p. 4, 2023).
- Según (Grupo Exito, 2023) “monitorean permanentemente el clima laboral, el desempeño y el liderazgo, estableciendo planes de trabajo para garantizar la mejora permanente en el área de talento humano” (p. 4).
- Según (Grupo Exito, 2023) “fomentan la gestión eficiente de la compensación para atraer, motivar y fidelizar a los del área de recursos humanos; garantizando la equidad salarial y estando alineados en términos competitivos con respecto al mercado” (p. 4).
- Según (Grupo Exito, 2023) “generan permanentemente oportunidades de formación y desarrollo del talento” (p. 4).
- Según (Grupo Exito, 2023) “consideran el talento interno como la primera opción para las promociones, favoreciendo su crecimiento” (p. 4).
- Según (Grupo Exito, 2023) “materializan ayuda y acompañamiento especial en las situaciones de calamidad” (p. 4)

Atracción de Talento

El protocolo que utiliza el Grupo Éxito para captar y seleccionar a sus colaboradores se realiza por medio del área de gestión de talento humano, esta área se responsabiliza de buscar el personal adecuado para el cargo, que pueda cumplir con las funciones previamente acordadas para así conseguir los objetivos que tiene planteada la organización ; para el Grupo Éxito es muy importante que a la hora de seleccionar el personal no haya ningún favoritismos y rechazo que todas las personas se categoricen de manera igual. (Grupo Exito, 2023)

Cabe resaltar que es un proceso totalmente crítico que realizan para un conjunto de personas que cumplan con las necesidades dependiendo el cargo, para poder ingresar a la organización deben pasar los filtros que tiene la organización, en cuanto a vacantes el responsable del área debe notifique al área de la selección del personal, para que se inicie el proceso ya que la organización tiene a cada persona una función al haber una vacante las funciones para algún colaborador se ampliarían y ellos contantemente busca el mejor funcionamiento y no sobre carga de trabajo a sus colaboradores. (Grupo Exito, 2023)

Volviendo al tema el procedimiento para reclutación es flexible, adaptándose a las metas que tiene la organización y cambios de mercado, la organización se encuentra sumida, para seleccionar a su personal si es una vacante para líder, jefe, administrador, director o subdirector, cuentas con el personal les realizan el proceso a los que se encuentren interesados para darles un acenso porque para ellos es prioridad la promoción interna pero si en ultimas no encuentran dentro de la organización un colaborador que cumpla con los requisitos acuden a realizar el proceso de manera externa. (Grupo Exito, 2023)

Así mismo toda persona que desee trabajar para la organización manejan ellos manejan una plataforma donde se pueden registrar, Según (Grupo Exito, 2023) “hoja de vida es la herramienta definida por el Grupo Éxito y en caso de aplicar a una convocatoria, o ser invitado a un proceso de selección y cumplir con los requisitos, tendrá el derecho de participar en el proceso” (p. 5).

Por añadidura el Grupo Éxito es una de las organizaciones que permite que pueden Según (Grupo Exito, 2023) “trabajar familiares siempre y cuando entre los cargos no exista ninguna relación que logre afectar el desempeño de alguno o existir alguna dependencia o conflicto de intereses, caso en el cual, el colaborador declarará el conflicto” (p. 5).

Matriz de acción

A continuación, se propone mostrar una matriz de acción para la ejecución futura de las estrategias más relevantes que se plantearon en este artículo

Estrategia
Plan de capacitaciones, para fomentar la competitividad empresarial en las organizaciones.
Tareas
<p>1. Recaudar datos de los colaboradores que es lo que más le gusta de la organización, que les gustaría mejorar, en cuanto a proyectos profesionales, que ideas de negocios tiene o que aportes para mejorar las que están realizando. (Hernandez, et al., 2020)</p> <p>2. Describir las metas que los colaboradores tiene a nivel profesional y personal, motivarlos y ayudarlos a realizarlas, que sus colaboradores se encuentren satisfechos por estar en una organización ya que es una organización que los impulsan a salir adelante esto genera que el colaborador este feliz y tenga un mejor rendimiento. (Hernandez, et al., 2020)</p> <p>3. Lo que la organización obtendría es definir el objetivo que tiene cada uno de sus colaboradores por medio de capacitaciones, tener la principal causa de deserción de los colaboradores. (Hernandez, et al., 2020)</p>
Indicadores
<p>Cantidad de horas trabajadas en tareas rentables, Cantidad de horas trabajadas en tareas no rentables.</p> <p>Cantidad de horas que cada trabajador dedico para finalizar su tareas asignadas, Relación entre cantidad de horas facturadas por cantidad de horas trabajadas, Porcentaje de productos o servicios ofrecidos exitosamente.</p>
Periodicidad
6 Meses
Responsables
Director del Área de formación

Presupuesto

El presupuesto es para una capacidad de 30 personas por persona el valor es de 180.000 lo que daría un total de 5.400.000, tendría este costo porque se afiliarán con una universidad o instituto que brinde las clases dentro de las instalaciones de la empresa como el área de reuniones o capacitaciones.

Estrategia

Solventar el 50% de los estudios, en una carrera profesional, posgrados, diplomado o seminario

Realizar una petición del porque desean la beca.

Que cumpla con un promedio de 4.0 para arriba para seguir fomentando la participación de becas.

Realizar su periodo de pasantías dentro de la organización.

Realizar presentación de informe cada semestre o periodo dando a conocer a la organización como va su proceso.

Participar en conferencias que se realicen la organización sobre temas relacionando a su carrera.

Indicadores

Sistema de calificaciones, cumpliendo con la institución, evaluación de participación, ayuda constante apoyar la salud mental del estudiante y prevenir el agotamiento. (Slicker, at el., 2023)

Periodicidad

3 – 5 Años

Responsables
Jefe del área de recursos humanos y nomina
Presupuesto
50% del estudio de los estudios, en tecnólogos, carrera profesional, posgrados, diplomado o seminario

Estrategia
Según (Grupo empresarial Colombina, 2023) “ayuda para adquirir al programa de vivienda para todos, el objetivo del programa es mejorar la calidad de vida de los colaboradores y de sus familias, asesorando y apoyando en la adquisición de vivienda propia” (p. 47).
Tareas
Tener constituido un hogar.
No tener ingresos familiares mayores a cuatro salarios mínimos legales vigentes en Colombia.
Tener un ahorro.
No tener vivienda.
Estar afiliado a la caja de compensación en los últimos tres años.
Documentación:
1. Según (Ministerio de trabajo , 2020) “Formulario de postulación debidamente diligenciado” (p. 6).

2. Según (Ministerio de trabajo , 2020) “Copia de documento de identidad: cédulas de ciudadanía legibles (mayores de 18 años), copia de registro civil de nacimiento (menores de 18 años) y tarjeta de identidad (mayores de 7 años). Estos documentos son de las personas que conforman el hogar solicitante el subsidio” (p. 6).
3. Según (Ministerio de trabajo , 2020) “Registro civil de matrimonio (para estado civil casado)” (p. 6).
4. Según (Ministerio de trabajo , 2020) “Declaración juramentada de convivencia para estado civil unión marital” (p. 6).
5. Según (Ministerio de trabajo , 2020) “Fotocopia del Registro civil de matrimonio o declaración juramentada que acredite la unión marital de hecho” (p. 6)
6. Según (Ministerio de trabajo , 2020) “Registro civil de matrimonio con anotación de la liquidación y disolución de la sociedad conyugal o del divorcio, en los casos de separación” (p. 6).
7. Según (Ministerio de trabajo , 2020) “Certificación laboral de las personas aportantes expedido por la empresa para los trabajadores dependientes. Para los trabajadores independientes carta firmada por el trabajador indicando el valor del ingreso mensual” (p. 6).
8. Según (Ministerio de trabajo , 2020) “Certificación de aportes familiares expedida por la entidad en la cual estén depositados (aplica si hay aportes)” (p. 6).
9. Según (Ministerio de trabajo , 2020) “Carta de crédito aprobado si cuenta con él” (p. 6).
10. Según (Ministerio de trabajo , 2020) Certificado médico de discapacidad con sello y registro médico. (si hay personas discapacitadas en el grupo familiar) (p. 6).
11. Según (Ministerio de trabajo , 2020) Certificación del subsidio Municipal o Departamental si cuenta con él (p. 6).

<p>Según (Ministerio de trabajo , 2020) “Soportar en el formulario de postulación, bajo gravedad de juramento condición especial: madre cabeza de hogar, adultos mayores y madre comunitaria registrada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar” (p. 6).</p>
<p style="text-align: center;">Indicadores</p> <p>Alto grado de persistencia para la ayuda ofrecida, la relación que esta tenido con la técnica del ahorro, la mejorar constante de la calidad de vida. (Monge at el., 2024)</p>
<p style="text-align: center;">Periodicidad</p> <p>Para que a los colaboradores les den respuesta si son aprobados para el subsidio de vivienda después de la solicitud el tiempo es de 48 horas.</p>
<p style="text-align: center;">Responsables</p> <p>El área de Recursos humanos, ayuda en la realización de solicitud a la caja de compensación.</p>
<p style="text-align: center;">Presupuesto</p> <p>Los hogares son clasificados entre los subgrupos A1 y C8 recibirán un subsidio a la cuota inicial equivalente a 30 SMMLV (\$39 millones), y a los hogares entre C9 y D20 se les otorgará un subsidio equivalente a 20 SMMLV (\$26 millones). (Diario As , 2024)</p>

<p style="text-align: center;">Estrategia</p> <p>Asesorías de finanzas personales, para el buen manejo del dinero que le ingresa al trabajador y familiares</p>
--

<p>Monitorean permanentemente el clima laboral, el desempeño y el liderazgo, estableciendo planes de trabajo para garantizar la mejora permanente en el área de talento humano.</p>
<p style="text-align: center;">Tareas</p> <p>Solicitar la asesoría por medio de un formulario.</p> <p>Brindar la documentación financiera como, recibo de nómina, estados de cuenta bancaria, recibos de servicios, recibos de alquiler y de colegiaturas. (si es el caso de que esté pagando) esto con el fin de poder proporcionar una buena asesoría.</p> <p>Seguir las recomendaciones del asesor como:</p> <p>Elabora un presupuesto mensual o quincenal.</p> <p>Establecer metas financieras.</p>
<p style="text-align: center;">Indicadores</p> <p>Porcentaje de ahorro almacenado exitosamente, cantidad de dinero bien administrado, cantidad de dinero gastado en la semana, porcentaje de compras a la semana obteniendo un presupuesto semanal. (Guamán y Narea, 2021)</p>
<p style="text-align: center;">Periodicidad</p> <p>6 Meses</p>
<p style="text-align: center;">Responsables</p> <p>Área de Gestión del talento humano</p>
<p style="text-align: center;">Presupuesto</p> <p>\$16.484 Por hora.</p>

Estrategia
Ayudas y acompañamiento especial en situaciones de calamidad.
Tareas
<p>Presentar soportes de constancia que demuestre la situación que está pasando.</p> <p>Dependiendo la situación se les otorga:</p> <p>Ayuda psicológica:</p> <p>Tendrán que ir a intervenciones de una a dos veces por mes.</p> <p>Ser contantes.</p> <p>Realizar las tareas que el psicólogo encargado le designe.</p> <p>Licencias remunerables.</p> <p>Para adquirir a ellas se debe presentar los comprobantes de la situación que se encuentra enfrentado ejemplo: como soportes por enfermedades de alguna persona de su núcleo familiar, muerte de alguna persona de su núcleo o familiar o familiares de su núcleo familiar (suegra, yerno, cuñado etc.) y calamidades domésticas.</p>
Indicadores
Ayuda psicológica debido a la muerte. (Cheng, et al., 2022)
Periodicidad
<p>6 Meses en proceso con psicología</p> <p>Licencias remuneradas 5 días mínimo.</p>
Responsables
Área de gestión de talento humano

Presupuesto

\$0,00 Porque las organizaciones tienen un psicólogo y en cuanto a las licencias remuneradas es a el pago normal del salario y en algunos casos al ser mayor a un mes solo se les realiza el pago normal sin auxilio de transporte.

Estrategia

Recompensa justa

Tareas

Realizar las tareas y objetivos en el tiempo acordado.

Ser responsable.

Estar atento a las recomendaciones.

Ser eficiente.

Si es un punto de venta tener un promedio superior a las demás sucursales.

Indicadores

La gestión del talento humano hoy en día es la columna vertebral de las organizaciones ya que son los encargados del crecimiento, desarrollo y alto desempeño de los colaboradores. (Cabrera, et al., 2020)

Los colaboradores en su día laboral al realizar sus tareas diarias en algunos casos pasan por estrés y ansiedad por lo que las organización aportar capital dando incentivos económicos y capacitaciones buscando mejorar el desempeño de los colaboradores y el ambiente laboral. (Cabrera, et al., 2020)

Periodicidad

Anual
Responsables
El área de gestión de talento humano
Presupuesto
Es un beneficio para que sería otorgado a 30 colaboradores un paseo al parque del café en entradas sería \$2.550.000, en transporte \$130.000 y en desayunos y almuerzos \$570.000 dando como un total de \$3.250.000, para que la organización realice esta actividad para de sus 30 colaborador

Estrategia
Armonizar los objetivos de la organización con los objetivos de los colaboradores para conocer a profundidad sus necesidades y qué expectativas tienen tanto personales como profesionales.
Tareas
Encuesta clima organizacional (cada dos años), reuniones con los colaboradores (permanente), comité de convivencia (permanente), intranet corporativa (permanente), focus group (eventual), plataformas digitales (permanente), eventos corporativos (eventual). Informe de sostenibilidad (anual), encuesta socio- demográfica (cada dos años), encuesta de riesgo, psicosocial (anual) (Grupo empresarial Colombina, 2023).
Indicadores
La gestión de talento humano es un objetivo tanto interno como externo que busca el estabilidad de la organización y del colaborador, es un símbolo de liderazgo que contribuye al logro de objetivos y a la adaptabilidad continua en los cambios que se generan en el mercado, poder tener una buena adaptabilidad se da por medio del recurso humano dándoles adquirir nuevos conocimientos, para que logren desempeñar de la

<p>mejor manera sus funciones, incrementando la productividad y la motivación, siendo esto una ventaja para la competitividad entre las organizaciones. (Agudelo, 2019)</p>
<p>Periodicidad</p>
<p>Para la implementación de este sistema tomaría un tiempo de 4 meses para tener todo organizado.</p>
<p>Responsables</p>
<p>Área de gestión del talento humano</p>
<p>Presupuesto</p>
<p>El costo sería en tiempo porque es algo que lo organizan por medio de los psicólogos de la organización y en cuanto a las encuestas todo es de manera virtual no se necesitaría de papelería .</p>

<p>Estrategia</p>
<p>Reducción de la desigualdad</p>
<p>Tareas</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar políticas de igualdad dentro de la empresa, para proporcionar igualdad de oportunidades laborales a todos los trabajadores y fomentar estas prácticas en la cadena de suministro. 2. Ofrecer oportunidades laborales a jóvenes procedentes de entornos desfavorables, promoviendo la movilidad social y la diversidad en la empresa. 3. Redistribuir los salarios de forma coherente en la organización, ofreciendo sueldos dignos y proporcionados a todos los trabajadores y miembros. 4. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres niñas en los ámbitos públicos y privados. 5. Asegurar de que todas las personas que estén en la organización y se han actas para una nueva vacante participen en el proceso de selección para que sea

primero un proceso interno y si no se logra seleccionar a uno de los colaboradores se empieza el proceso externo. (Grupo cooperativo cajamar, 2023)

Indicadores

En las organizaciones el trabajo de sus colaboradores debe ser reconocido, ya que en años pasado no lo era, pero hoy en día ha tenido un gran progreso y se rige mediante el ODS 5 que trata de lograr la igualdad de género, tuvo un fortalecimiento este objetivo después del Covid 19, ya que se atravesó por muchos desafíos, lo que logro fue la innovación en las organizaciones, logrando establecer crear nuevos trabajos y contribuyendo a la pobreza extrema por medio de subsidios de sostenibilidad. (Butt, et al., 2021)

Esto permitió que haya un monitoreo y control por medio del cuadro de mando que es utilizado a nivel nacional y sub nacional que lo que busca es seguir el progreso y hacer que los gobiernos rindan cuentas sobre los compromisos adquiridos que se estén cumpliendo de manera positiva y retroalimentando para estar continuamente mejorando. (Butt, et al., 2021)

Periodicidad

6 Meses

Responsables

Área de gestión de talento humano

Presupuesto

Al implementar ayudaría a reducir un 10% de la desigualdad.

Estrategia

<p>Promover el bienestar y la salud integral de cada uno de los colaboradores y de la familia</p>
<p style="text-align: center;">Tareas</p> <p>Reforzar la capacidad en materia temprana a alertas esto está para estar pendientes del estado de ánimo, cambios radicales de los colaboradores ayudando a prevenir los riesgos (Grupo empresarial Colombina, 2023).</p> <p>Campañas de previsión del consumo de sustancias adictivas como alcohol, drogas etc.</p> <p>Promover el servicio de salud sexual y reproductiva esto es para que las familias conozcan cómo hablar con sus hijos sobre cómo es la educación sexual y además por este programa de prevención se les brindara toda la información necesaria (Grupo empresarial Colombina, 2023).</p>
<p style="text-align: center;">Indicadores</p> <p>La salud para las organizaciones en los últimos años la salud se rige por los ODS 3 Garantizar una vida sana y promover el bienestar y el 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos, por medio de estos buscas disminuir la carga de enfermedades por causa del trabajo. (Al - Emam, et al., 2023)</p> <p>El nuevo indicador global de los colaboradores por enfermedades causadas por la sobre carga del trabajo es la tasa de mortalidad por enfermedades atribuibles, factor de riesgo sexo y grupo edad. (Al - Emam, et al., 2023)</p> <p>Lo que busca este indicador es conocer datos oficiales para analizarlos y obtener un progreso para los 183 países.</p>
<p style="text-align: center;">Periodicidad</p> <p>6 Meses</p>

Responsables
Área de gestión del talento humano
Presupuesto
Para implementar solo se utiliza el 12,5% que es lo que el cotizante paga a la salud de sus colaboradores

Conclusiones

Para concluir, las estrategias de talento humano dentro de las organizaciones son una herramienta poderosa que las organizaciones pueden utilizar para lograr alcanzar sus objetivos a corto, mediano y largo plazo, es una ventaja que fomenta la competitividad porque hoy en día por medio de las diferentes estrategias del talento humano les permite a las organizaciones enfrentar los cambios y la alta competencia en el mercado.

Es evidente entonces que tienen un impacto positivo, invertir en el progreso del talento humano, tener un ambiente laboral de calidad, comprender, motivar y brindar oportunidades a los colaboradores ya que al realizarlo en la organización incrementan y mejora la eficiencia y la eficacia viéndose reflejado en la productividad y los avances de la organización.

Es importante destacar que los cambios en el mercado son notorios y tienen grandes impactos en las organizaciones que para poderlos afrontar no solo es cuestión de recursos financieros si no como lo menciona la organización Marroquinera S.A se necesita de un personal de calidad para poder suplir las crisis, el personal de calidad es el personal que la organización crea y retiene por medio de las diferentes estrategias de talento humano.

En esa misma línea de ideas, las organizaciones incrementan las estrategias del talento humano que son acordes a lo establecido en su Misión, Visión y Valores como organización, para poder alcanzar sus objetivos toman en cuenta estos aspectos, para que

todo este establecido y poder mejorar mucho la relación con los colaboradores y reducir la insatisfacción laboral y a si tener un buen equipo de trabajo.

Además, en la actualidad el colaborador es considerado como un recurso valioso dentro de las organizaciones y por lo tanto es algo que no se puede pasar por alto, ya que cuando el colaborador no se siente valorado, se dispone a bajar su productividad, a sentir desmotivación, no realizar sus tareas acordes a los plazos establecidos y esto empieza a generar un mal ambiente laboral, una productividad mínima porque está teniendo un nivel de desempeño inferior al esperado por eso importante tener estrategia que incluyen, motivan y valoran a los colaboradores para lograr tener armonía en la organización.

Finalmente, el trabajo se realizó por medio de revisiones bibliográficas para poder dar una respuesta más detallada del impacto que tiene las estrategias de talento humano para fomentar la competitividad organizacional en las organizaciones en Colombia, la conclusión dada son opiniones referente a lo evidenciado en los diferentes articulo y/o revisiones encontradas, a su vez la recopilación de dicha información se encuentra conectada al conocimiento y aprendizaje adquirido a lo largo de la carrera profesional.

Referencias

Acosta, R., Del Rio, J., Manchado, J. y Santis, M. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnologica*. 33 (2), 2- 5. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>

Agudelo, B. (2019). Relevance of socioeconomic factors in the convergence to IFRS: Analysis in SMEs in two sectors of Villavicencio. *Social sciences - economics and business*, 15 (1), 1 - 13. <https://doi.org/10.18041/1900-3803>

- Al - Emam, R., Cao, B., Davis, C., Edwards, S., Gagliardi, D., Gastal, A., Hassan, M., Hosseinpoor, A., Jandaghi, J., Jaronsinska, D., Kgalamono, S., Khaleghy, M., Khodabakshi, M., Lavicoli, S., Li, X., Marinaccio, A., Mbayo, G., Momen, N., Pega, F., Rowshani, Z., Sanabria, N., Solar, O., Streicher, K., Sun, X., Taghizadeh, R., Yadegari, M., Zhang, S. y Zungu, M. (2023). New global indicator for workers' health: mortality rate from diseases attributable to selected occupational risk factors. *National library of medicine*, 101 (6), 1 - 20. <https://doi.org/10.2471/BLT.23.289703>
- Bernardo, H., Ramirez, R. y Parra, M. (2021). *Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable*. Sello editorial Corporación Universidad de la Costa.
- Butt, A., Castro, B., Paz, M., Sharmishtha V. y Roula, N. (2021). Care Policy Scorecard: A tool for assessing country progress towards an enabling policy environment on care. *Oxfam*, 1 - 12. <https://doi.org/10.21201/2021.8069>
- Cabarcas, M. y Arrieta, E. p. 4. (2022). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. *Información tecnológica*. (51), 4. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Cabrera, X., Checa, L. y Del Rocio, Y. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Sistema de información científica Redalyc*: 14 (4), 2-10. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Castaño, L. p. 25. (2019). Relación entre alineación estratégica, cultura organizacional y procesos de gestión de talento humano que contribuyen al desarrollo de distribuciones Pedimax S.A.S. sede Dosquebradas. *Universidad catolica de pereira*. 25 - 30.
- Castro, E., Ruiz, M., Salcedo, A. y Salgado R. (2019). Administración efectiva como contribución al logro de la competitividad organizacional. *Universidad Simon Bolivar*. 1-7.

- Chacon, H. y Ramirez, R. (2019). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en pequeñas y grandes empresas. *CICAG*. 16 (1), 1-23.
- Chaparro, K. y Sierra, N. (2021). La empresa en tiempos de Covid-19. Estudio de caso: “Arturo Calle”. *Universidad Santo Tomas*. 90- 110.
- Cheng, R., Feng, Y., Guo, D., Wang, Y., Warmenhoven, H. y Wilson, A. (2022). The relationship between childhood trauma and suicidal ideation, the mediating role of identification of all humanity, indifference and loneliness. *Journal of affective disorders*. 299, 658 - 665.
<https://doi.proxyusc.elogim.com/10.1016/j.jad.2021.12.05>
- Cruz, R., Moscoso, R., Pilco, A. y Ruiz C. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. *Revista Espacios*. 41 (38), 1 - 12.
- Diario AS. (2024). Mi casa ya: Que grupos pueden aplicar ya y requisitos. Los beneficios recibirán los incentivos según sus condiciones socioeconómicas y de acuerdo con su nivel de clasificación en el Sisbén IV. Recuperado de <https://colombia.as.com/actualidad/mi-casa-ya-que-grupos-pueden-aplicar-ya-y-requisitos-n/>
- El Bolivarenses. (2022). El empresario marroquino Mario Hernández habló sobre lo que significó para él la crisis global del Covid-19 y cómo logró convertirla en “el mejor momento” para su compañía. Recuperado de <https://bolivarenses.com/el-empresario-mario-hernandez-habla-sobre-como-supero-la-crisis-economica-de-la-pandemia/>
- El Tiempo. (2020). Donaciones, apertura de nuevas líneas y un cambio en su esquema de ventas son parte de la adaptación. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/el-camino-de-arturo-calle-para-enfrentar-la-pandemia-del-covid-19-501328#:~:text=6%20DE%202023-mini,Arturo%20Calle%20abri%C3%B3%20su%20primera%20tienda%20en%20Venezuela,de%20US%24%202%2C5%20millones&text=Luego%20de%2>

- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo de conocimiento*. 6 (8), 2-5.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Gómez, J., Hernández, M., Vargas, L. y Perdomo, J. (2020). Problems and perspectives in management. *Business perspectives*. 17, 482.
[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.39](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.39)
- Grupo cooperativo cajamar. (2023). ¿Cómo pueden las empresas contribuir a reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades?. *social grupo cooperativo cajamar*.
<https://compromisosocial.es/como-pueden-las-empresas-contribuir-a-reducir-la-desigualdad-de-ingresos-y-oportunidades/#:~:text=Transparencia.,puedan%20desarrollarse%20y%20ascender%20>
- Grupo empresarial Colombina. (2023). *Informe de Sostenibilidad*.
- Grupo empresarial Colombina. p. 47. (2023). *Informe de sostenibilidad*.
- Grupo empresarial Colombina, p. 51. (2023). *Informe de sostenibilidad*.
- Grupo Exito. (2023). *Políticas de atracción, selección y retención del talento*.
- Grupo Éxito. p. 4. (2023). *Políticas de atracción, selección y retención del talento*.
- Guamán, G. y Narea, P. (2021). Aplicación de Indicadores Financieros e Inductores de Valor como Herramienta de Optimización en las Decisiones Estratégicas Empresariales. *Economía y política*. 36, 2 -3.
- Hernández, Y., Hidalgo, Y. y Leyva, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*. (26) 1, 6 -7.
- Meneses, K. (2019). Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal. *Universidad Militar Nueva Granada*. 1-32.

- Ministerio de trabajo. (2020). *ABC Subsidio de Vivienda Fovis*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/subsidio-familiar/preguntas-frecuentes/abc-subsidio-de-vivienda-fovis>
- Monge, M., Poza, C. y Quiroga, G. (2024). Chinese economic behavior in times of covid-19. A new leading economic indicator based on Google trends. *International Economics*. 177, 2-10. <https://doi.org/10.1016/j.inteco.2023.100462>.
- Orozco, J. (2020). Desarrollo de capacidades organizacionales a partir de la gestión del talento humano y del conocimiento. *Universidad Militar Nueva Granada*. 1-28.
- Rojas, D. (2020). Las estrategias en la gestión del talento humano para el fortalecimiento de las competencias laborales. (L. e. laborales, Productor) *Fundación universidad de America*. 2-13.
- Romero, L. y Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Dialnet*. 11 (2), 2- 10.
<https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Rubio, C. (06 de 04 de 2022). Selección de personal, la estrategia que lleva al éxito. *Universidad Militar de Nueva Granada*. 1-27.
- Silva, S. (2020). Mario Hernandez. *Scribd*. 1-5.
- Slicker, G., Tan, J. y Whitaker, A. (2023). Center-based early care and education programs and quality indicators: A latent class analysis. *Elsevier*: 63, 2-10.
<https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2022.11.006>
- Villa, L. y Gomez, D. (2018). *Endomarketing: una herramienta de integración del cliente interno con la es-trategia organizacional*. Revista unimonserate.
<https://doi.org/10.29151/hojasyhablasn.15a9>