

LA INNOVACIÓN EN EL TALENTO HUMANO COMO PILAR FUNDAMENTAL DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL, EN EL SIGLO XXI.

THE INNOVATION OF THE HUMAN TALENT AS A FUNDAMENTAL PILLAR OF PRODUCTIVITY AND ORGANIZATIONAL COMPETITIVENESS, IN THE XXI CENTURY.

Juliana Castro Miranda*

Juan Diego Cañón Rojas**

Maicol Córdoba Cortes***

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

Resumen

Para el desarrollo de este documento, se efectúa una revisión evolutiva, analizando las tendencias y estrategias del talento humano, al igual se visualiza cómo influye en la productividad y competitividad de las organizaciones en un marco global.

Profundizando en la concepción de talento humano se plantea cómo se vinculan los métodos de innovación y formación de tal forma, que estos se hagan prácticos para incrementar la cultura productiva en los colaboradores y la competitividad sostenible de las organizaciones.

En este estudio se puede deducir que el aprendizaje organizacional y trabajo mancomunado entre el capital humano y el desenvolvimiento económico, su aplicación en el campo de desarrollo globalizado desde la perspectiva de un modelo conceptual, fue implementado en el sistema de gestión del talento humano en las organizaciones, para dar origen a ese fruto de éxito empresarial.

Palabras Clave: Talento Humano, Innovación, Productividad, Competitividad, Objetivos.

Abstract

For the development of this work, an evolutionary review and analysis of current trends around and of human talent strategies is carried out, as well as its effect on productivity and competitiveness in organizations in a global framework. Delving into the concept of human talent, it is proposed how the innovation and training processes are

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

effectively linked to increase the culture of productivity in employees and the sustainable competitiveness of organizations.

In this analysis it can be deduced that the concepts of organizational learning and joint work between human capital and economic development, its application in the field of globalized development from the perspective of a conceptual model, was implemented in the human talent management system in organizations, to give rise to that result of business success.

Key words: Human Talent, Innovation, Productivity, Competitiveness, Objectives.

Introducción

Desde el inicio del siglo XXI la ciencia y la tecnología han estado evolucionando vertiginosamente, lo que ha definido al siglo XXI como un periodo de avances, cambios e innovación. Dicha evolución ha llevado a percibir al ser humano de una manera distinta, en la que está en constante adaptación a tecnologías, costumbres y transformaciones que se reflejan, incluso en las organizaciones. (Argüelles, s.f.)

Desde los inicios del siglo XX, la productividad y la competitividad estuvieron asociadas a la gestión eficiente del recurso humano, refiriéndose a la manera como eran organizados y distribuidos dentro de la organización. En otras palabras, las personas eran contratadas para realizar labores específicas y sistemáticas, con escasas oportunidades de aportar sus conocimientos dentro de las empresas. Sin embargo, la evolución de la sociedad, el apresurado desarrollo de la tecnología y la globalización han transformado la manera como el hombre es percibido, pues deja de

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

verse como recurso y entra a valorarse como talento. (Aslam, Aslam, Ali, & Habib, 2019)

En el siglo XXI, el concepto de recursos humanos no hace referencia de manera exclusiva a los colaboradores de las empresas, sino que se ha consolidado con mayor amplitud, concibiéndolo como un pilar fundamental de los procesos organizacionales, teniendo en cuenta, que es uno de los principales medios para generar y transformar conocimientos. El concepto, comprende aspectos como motivación, creatividad, ambiente de trabajo, alimentación, crecimiento profesional y personal, que permiten desarrollar el máximo potencial del ser humano, para lograr mayor productividad y competitividad en las organizaciones. (Diaz, 2012)

Con lo expuesto anteriormente, se identifica y contrasta a nivel general como se han generado cambios en la perspectiva del recurso y el talento humano, con connotaciones de tiempo que se centran en los siglos XX y XXI, pero que deben entrar a ser analizados de forma puntual y postural, de acuerdo a autores que han profundizado en el tema.

Para realizar la revisión bibliográfica se utilizaron los términos clave *Talento Humano, Innovación, Productividad, Competitividad y Desarrollo Económico*, que permitieron encontrar información en bases de datos científicas como redalyc.org y scielo.isciii.es, que son páginas web que operan como bibliotecas virtuales al recopilar y publicar documentos de revistas científicas. (Redalyc, 2019) Se han analizado más de treinta y cinco artículos científicos relacionados, y se eligieron once por su manera

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co
**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co
***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

de comparar talento humano con productividad y competitividad organizacional, en los últimos veinte años. Adicionalmente, se revisan artículos de páginas como sciencedirect.com que brindaban una contextualización del tema, a través de informes científicos.

Teniendo en cuenta los planteamientos anteriormente mencionados, el documento busca comprender la innovación del talento humano como pilar fundamental de productividad y competitividad organizacional, a través de, la evolución de la industria en el siglo XXI. Mediante una contextualización sobre lo que es Talento Humano y cómo ha sido su evolución según distintas teorías; analizando su relación con la productividad y comprendiendo la importancia del mismo, en las industrias del siglo XXI, como pilar fundamental de competitividad, estudiando casos prácticos de empresas reales.

Problema

Durante el siglo XX y el siglo XXI, diferentes autores definen al talento humano y su gestión de acuerdo con las condiciones específicas de cada periodo de tiempo, así mismo han logrado concebirlo como la fuerza y capacidad que tienen los individuos de una organización para desarrollar las funciones propias de cada cargo de forma inteligente basados en sus habilidades, experiencias y destrezas (Naciones Unidas, 2017).

Al evolucionar la humanidad se puede identificar que el factor clave que lleva al desarrollo y al crecimiento de las primeras hasta las actuales organizaciones es la

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

innovación de productos, servicios, procesos, marketing, organizacional, talento humano entre otras (Fahed-Sreih, 2018).

Ahora bien, en tiempos actuales, en los que se innova en las organizaciones apoyados en la globalización y el alto tráfico de información que se desarrolla, parece complejo determinar en qué innovar y cómo hacerlo; además estudia la gestión y el talento humano desde ejes como la motivación y el bienestar, y cómo cada organización ha logrado potenciarlo (Aryanto, 2015). Sin embargo, no han establecido casos de referencia en los que se demuestre cómo dos procesos diferentes logran convertirse en pilar de productividad y competitividad organizacional del siglo XXI. En éste documento se argumentará a través de la identificación de principios teóricos estudiados, cual es la relación existente entre la innovación del talento humano y la productividad a través del análisis de casos reales, y sus efectos en términos de competitividad.

Objetivos

Objetivo General:

Comprender la innovación en el talento humano como pilar fundamental de productividad y competitividad organizacional, a través de, la evolución de la industria en el siglo XXI.

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co
**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co
***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

Objetivos Específicos:

- Identificar la innovación del talento humano, su surgimiento y evolución organizacional en el siglo XXI, a través de, los principios teóricos que se han desarrollado.
- Analizar la relación de la innovación del talento humano con la productividad, por medio de las teorías desarrolladas en el último siglo.
- Comprender la importancia del talento humano en las industrias del siglo XXI, como pilar fundamental de la competitividad, analizando un caso práctico de una empresa real.

Justificación

El objeto interrogante a investigar conlleva a la construcción de un documento que plantee cómo el éxito de una organización está relacionado directamente con la innovación del talento humano en términos de productividad del personal que la compone y la actitud que posee para afrontar los retos que se le demandan; la vida empresarial está determinada por acciones humanísticas que permiten potenciar las habilidades del talento humano bajo un esquema de libre desarrollo, donde las actitudes y aptitudes no tienen límites y que, como ganancia logra aumentar la capacidad estratégica competitiva.

Despejar el interrogante de cómo la innovación en el talento humano se transforma en pilar fundamental de productividad y competitividad organizacional, tiene importancia relevante en las organizaciones, puesto que permite identificar los

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

elementos y acciones que conducen a la implementación de estrategias de transformación e implementación de estilos gerenciales.

Ahora bien, desde la perspectiva de la alta gerencia, se concentran referentes teóricos a partir de la revisión bibliográfica en las que se logra establecer relaciones de empleo a partir del conjunto de decisiones que permitan de forma eficaz establecer objetivos de la organización.

El resultado del estudio se convertirá en aporte para quienes estén investigando los beneficios referentes a la temática, ya que les permitirá comprender de forma teórica los conceptos de diferentes investigadores y práctica puesto que se analizarán casos de empresas reales cuyos logros han generado impacto y transformación en la sociedad.

Antecedentes

Al revisar y analizar evolutivamente las tendencias en el último siglo, en torno a las estrategias utilizadas para potenciar el talento humano, se puede visualizar su efecto en términos de productividad y competitividad en las organizaciones; en un marco global es posible profundizar, cómo la vinculación de factores, la innovación y la formación pueden lograr de manera efectiva un cambio en el pensamiento colectivo, que hace que las organizaciones se transformen en culturas competitivas sostenibles desde la innovación de la gestión del talento humano; de ésta manera se consideraran tres antecedentes que contextualicen lo expuesto.

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

El primer antecedente revisado, demuestra la importancia de la innovación en el talento humano y su hincapié en el surgimiento organizacional; de acuerdo a estudios realizados en Colombia en el año 2004 – 2005, se relaciona el nivel académico del talento humano y las relaciones entre organizaciones de confecciones en el departamento de Caldas que pertenece a Colombia, como definitivos en la innovación empresarial. Se concluye que al existir áreas, planes y acciones en conjunto de organizaciones basados en referentes teóricos y la experiencia del sector, se logra una influencia innovadora en las empresas. (Becerra & Alvarez, 2011)

El segundo antecedente a mencionar, estudia la relación de la formación del talento humano con la productividad organizacional, el cual fue realizado, a nivel global en algunos países como: Países Bajos 1994, Reino Unido 1995, Estados Unidos 1994 y 1996 y Francia 1990 en el cual se analiza la información y los planteamientos que surgen de la literatura y que finalmente establecen relaciones entre competitividad y formación continua; estas, se centran en diferentes estudios y evidencias utilizan indicadores de formación continua para medir los efectos sobre la productividad. (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, & Montoya-Serrano, 2013)

El tercer antecedente, de acuerdo a Duarte, quien comprende los estudios realizados con respecto a motivación, actitudes, productividad y competitividad en México, concluyendo que “una alta motivación y una actitud positiva ante el trabajo tienen excelentes efectos en la productividad” (Duarte, 2006); este hallazgo es confirmado por Marchant quien señala que “cuando una persona considera su trabajo

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

como fuente de realización personal y percibe que se le brindan oportunidades para su desarrollo, mejora su desempeño”. (Marchant, 2006)

Marco Teórico

Estudiados los referentes teóricos, a partir de los cuales se enmarca la revisión de éste documento, se concluye que existen enfoques que abarcan la innovación en el talento humano como pilar fundamental de productividad y competitividad organizacional, en el siglo XXI; el documento pretende mostrar la aplicación de principios generales a partir de Herzberg, Maslow y Porter en quienes se centrarán las profundizaciones realizadas, también, se hacen apoyos en teóricos especializados, quienes soportan sus posturas a partir de la gestión humana como factor estratégico organizacional.

Teoría de los factores de Herzberg: Frederick Herzberg establece su teoría en el ambiente externo, el cual va a depender de dos factores:

1. Factores extrínsecos: También conocidos como factores de insatisfacción, hacen relación a las condiciones que están rodeando a un trabajador como son las condiciones físicas, el salario, los beneficios, el clima organizacional, entre otros y que de acuerdo a su poder de influencia pueden llegar a afectar al talento humano y a su capacidad de innovación, lo que termina repercutiendo en la productividad. (Chiavenato, 2007)
2. Factores intrínsecos: También conocidos como factores de satisfacción, hacen relación a las tareas propias de cada cargo y se enfocan al aumento de la

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

productividad. La innovación y la motivación son comprendidas como sentimientos de realización de tareas y actividades; están relacionadas directamente con el talento humano y de cómo este influye en la eficiencia y la productividad de los procesos. (Chiavenato, 2007)

Jerarquía de las necesidades de Maslow: Se basan en el principio, de que los motivos del comportamiento humano son propios de cada ser, su motivación, actuación e innovación nacen del interior de cada uno (Chiavenato, 2007); de acuerdo a Maslow existen 5 tipos de necesidades que permiten que se llegue a innovar en el talento humano, estas son de tipo fisiológico, de seguridad, sociales, de aprecio y de autorrealización.

Revisado lo anterior, se argumenta que el talento humano ha sido gestor de la organización, no obstante, investigaciones de tipo experimental muestran que existen otras clases de roles con visiones afincadas y enfocadas hacia la innovación y la productividad, de éstas, hay autores que han profundizado en la temática.

Wolfe: Plantea que las practicas efectuadas por la gestión en el talento humano y que se identifican como innovadoras son las que provienen de nuevas ideas, novedosos programas y sistemas de implementación que contribuyen al mismo propósito; adicionalmente van ligadas a las habilidades que posea cada gerente para lograr implantar modelos, tecnologías y manejo de riesgos. (Urrea & Mejia, 2000)

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

Kossek: Propone que el enfoque de cada organización debe estar orientado a presentar una menor calidad que cantidad en la innovación, pues evidenció que las empresas quieren lograr una solución a la gestión del talento humano y no identificar cuáles son las razones que influyeron en que un trabajador haya tomado la decisión de plantear procesos de innovación, los cuales llevados a gran escala terminaron siendo productivos. (Shuster, 1986)

Pavón e Hidalgo: La innovación del talento humano en factores de productividad están relacionados directamente con la cultura organizacional, donde los gerentes de las compañías deciden asumir los riesgos, promover la creatividad y dividir las responsabilidades; optando por el desarrollo de éste tipo de prácticas se logra generar un vínculo en las diferentes organizaciones donde todas las partes son participes y responsables del éxito. (Calderón, 2008)

Las 5 fuerzas de Porter: Finalmente, factores como talento humano y productividad son abarcados y encerrados por un único factor, el cual es la competitividad; para Porter ésta se define como “la capacidad de una empresa para producir y mercadear productos en mejores condiciones de precio, calidad y oportunidad que sus rivales” (Labarca, 2007) y la establece a partir de 5 fuerzas: El poder del cliente, el poder del proveedor, los nuevos competidores entrantes, la amenaza que generan productos sustitutos y la naturaleza de la rivalidad. (Labarca, 2007)

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

Resultados

María Iglesias, Katherine Rosero y Jairo Castañeda en el documento de investigación “La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia” definen el talento humano como un factor cambiante, y existente, en todas las organizaciones y; la innovación como una herramienta que permite generar competitividad y productividad. (Iglesia Navas, Rosero Flórez, & Castañeda Villacob, 2018)

Este estudio fue realizado en el año 2017 con el fin de establecer la relación entre talento humano e innovación. Para lograr el objetivo se analizaron, a través de cinco empresas del sector de alimentos establecidas en la ciudad de Barranquilla, Colombia, los factores de la gestión del talento humano que permiten innovar. (Iglesia Navas, Rosero Flórez, & Castañeda Villacob, 2018)

Estos autores reconocen que el surgimiento de la administración fue en el periodo comprendido entre los años 1922 y 1931 con los aportes de autores como Frederick Taylor, Henry Fayol, Mary Parker y Lillian Gilbreth a lo que denominaron “Administración Científica”. Mientras que, la innovación surge en el año 1989, con las ideas de Joseph Schumpeter. (Iglesia Navas, Rosero Flórez, & Castañeda Villacob, 2018)

Basándose en las teorías de Bravo-Ibarra y Herrera (2009) y Fernández (2012) estos autores afirman que la innovación surge a partir de la necesidad de cambiar

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co
**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co
***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

procedimientos o los resultados de las empresas y organizaciones, lo cual está condicionado por factores como la tecnología accesible y el proceder de los actores tanto internos (habilidades de los colaboradores), como externos (proveedores, clientes y competidores). Además, indican como resultado que las personas son en el epicentro de los cambios, al ser generadores de ideas y contenedores de habilidades. (Iglesia Navas, Rosero Flórez, & Castañeda Villacob, 2018)

El documento de investigación “Importance of Human Resource Management in 21st Century: A Theoretical Perspective” traducido al español “La Importancia de la Gestión del Recurso Humano en el siglo XXI: Una Perspectiva Teórica” realizado por Hassan Danial Aslam, Mehmood Aslam, Naeem Ali y Badar Habib, al referenciar a Monody & Noe (2005) afirman que en el siglo XXI, la gestión del recurso humano es un proceso mediante el cual se implementan las herramientas y el conocimiento de los empleados para lograr los objetivos organizacionales. (Aslam, Aslam, Ali, & Habib, 2019)

Al analizar las ideas de Halden y Claydon (2004), estos autores reconocen la evolución del concepto de gestión del recurso humano. Hasta los años 70, dentro de las empresas solo se hablaba del personal o los empleados, sin embargo, al finalizar esta década la denominación evolucionó a Gestión Humana y el concepto empieza a abarcar los temas relacionados con la legislación (reglas y procedimientos) y la administración del personal. (Aslam, Aslam, Ali, & Habib, 2019)

En el año 1990, empieza a desarrollarse el concepto de Gestión del Recurso Humano, el cual fue incluyendo aspectos como la definición de los puestos de trabajo,

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

el interés en las necesidades e intereses de los colaboradores, procesos de evaluación y selección, programas de formación, incentivos y beneficios salariales, entre otros, gracias a los aportes de Kamoche (1997). Este último término ha sido implementado dentro de las organizaciones, en las dos últimas décadas, como una herramienta que le permite a las empresas tener ventajas competitivas respecto a los competidores. (Aslam, Aslam, Ali, & Habib, 2019)

A través de este estudio de metodología analítica y descriptiva, realizado en el año 2013, los autores lograron identificar que la gestión del recurso humano en el siglo XXI tiene un rol fundamental en la productividad organizacional. La cual está determinada por factores que incluyen los procesos que van desde el reclutamiento hasta la selección del personal, las relaciones interpersonales de los colaboradores, los beneficios y oportunidades que brinda la empresa; ya que la globalización no solo permite el crecimiento en términos tecnológicos y económicos, sino que también permite el intercambio de culturas y valores. (Aslam, Aslam, Ali, & Habib, 2019)

El documento de investigación “La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores” realizado por Mirza Marvel, Carlos Rodríguez y Miguel Ángel Núñez, en el año 2010, tiene como objetivo definir la relación entre el talento humano y su efecto en la productividad, a través de un análisis tanto literario como teórico. (Cequea, Angel, & Rodríguez Monroy, 2010)

Los autores de este documento científico, basándose en los conceptos de Díez, Redondo, Barriero & López (2002) y Delgadillo (2003), describen a las empresas como

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co
**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co
***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

entes sociales, creados con un fin, organizados como sistemas para alcanzar los objetivos. (Cequea, Angel, & Rodríguez Monroy, 2010)

Según el estudio realizado, los autores lograron definir los principales factores que afectan la productividad (Cequea, Angel, & Rodríguez Monroy, 2010):

- "Factores individuales: implicación, compromiso, identificación, satisfacción, competencias, y motivación.
- Factores grupales: cohesión, conflicto y participación.
- Factores organizacionales: cultura, liderazgo y clima.

Además, destacan que los colaboradores tienen necesidades a nivel personal como seres individuales y a nivel grupal, que corresponden a las expectativas organizacionales. Teniendo en cuenta las teorías de Marchant (2006) y Quijano (2006) los autores afirman que “la productividad del talento humano es una de las herramientas fundamentales para alcanzar las metas de la organización”; por otra parte (Cequea, Angel, & Rodríguez Monroy, 2010) definen que “la calidad del recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura” llevan al éxito de una organización.

Finalmente, al analizar las ideas de Tolentino (2004) y Delgadillo (2003), los autores afirman que la productividad es la combinación óptima de tecnología, talento humano, sistemas y organización. (Cequea, Angel, & Rodríguez Monroy, 2010)

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

Armando Mejía Giraldo, Mario Bravo Castillo, Arturo Montoya Serrano proponen en el documento “El factor del talento humano en las organizaciones” un análisis teórico tomando como base planteamientos de Schultz (1961) sobre los principios de la teoría del Talento Humano. El estudio fue desarrollado desde una perspectiva colectiva, representando a las empresas como un sistema. (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, & Montoya-Serrano, 2013)

En este documento buscan contrastar los retos a los que se las personas en la actualidad se afrontan, con la globalización, en comparación a los años que antecieron a la década de los 80. Anteriormente, durante la era industrial, los cambios sucedían de una manera lenta y predecible y las economías eran cerradas; sin embargo, con la nueva etapa del conocimiento, el mundo empezó a evolucionar de una manera acelerada, lo que ha llevado a transformar las necesidades. (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, & Montoya-Serrano, 2013)

En la actualidad, el talento humano es percibido como una la herramienta productiva de mayor importancia y con la que cuentan las organizaciones en el nuevo mundo globalizado. Tomando como base las teorías de Peter Drucker (1990), los autores definen el talento humano como *“Los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización. Es un medio para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los*

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad”. (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, & Montoya-Serrano, 2013)

Los autores expresan que la unificación empleados y recursos (tecnologías, sistemas de información, entre otros), es la unión de herramientas fundamentales para alcanzar la máxima productividad empresarial. Así mismo, indican que el talento humano no puede evolucionar de forma espontánea, por el contrario, se requiere de una estructura para lograr desarrollar el máximo potencial del colaborador. (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, & Montoya-Serrano, 2013)

El documento de investigación “Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa” realizado en el año 2016, por Danahe Miranda Hoyes, tiene como finalidad explicar la importancia del talento humano en pro de alcanzar los objetivos organizacionales. Para realizar el estudio se analizaron empresas del sector real. (Miranda-Hoyes, 2016)

La autora de éste documento contrasta la importancia que ha tenido el talento humano en los últimos tiempos. Años atrás, se consideraban los recursos financieros, la materia prima, la maquinaria, los equipos, entre otros, como los factores que determinaban la competitividad. Sin embargo, los estudios y experimentos realizados en las tres últimas décadas mostraron que el ser humano es el factor fundamental para lograr el éxito empresarial. (Miranda-Hoyes, 2016)

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

Google, la multinacional estadounidense, ha comprendido que sus clientes internos (colaboradores) son tan importantes como sus clientes externos (los que adquieren los productos), y se destaca por las estrategias que utiliza para motivar a sus empleados. Teniendo en cuenta que buscan implementar modelos eficientes, llevan a que su forma de realizar la selección de personal la basen en entrevistas y pruebas de actitud puesto que ellos quieren equiparse con el mejor talento humano disponible; tienen una infraestructura con múltiples colores y amplio espacio, con secciones de cómo comidas, juegos, descansos, gimnasios, puesto que la motivación de sus trabajadores es esencial. (Miranda-Hoyes, 2016)

Algunos de los beneficios que ofrece Google a sus empleados son: (Miranda-Hoyes, 2016)

- Beneficios económicos: Ingresos económicos superiores al salario promedio de la industria, bonos y subsidios, prioridad a los funcionarios de adquirir acciones de la empresa.
- Beneficios no económicos (gratis): cafeterías y restaurantes, servicios de guarderías infantiles, servicio de lavandería, taller mecánico, transporte, spa, masajes, gimnasio, entre otros.
- Motivación y clima laboral: Flexibilidad horaria, vestimenta libre.
- Formación: La empresa invierte en formación online, formación continua de actualizaciones sobre productos, potencialización de habilidades, entre otros.

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

Adicionalmente, desde la organización hacen que la motivación sea constante ya que la mayor parte de su talento humano es personal joven (Miranda-Hoyes, 2016)

Discusión

La finalidad del análisis realizado a los documentos de investigación previamente mencionados es comprender la innovación en el talento humano como pilar fundamental de productividad y competitividad organizacional, a través de, la evolución de la industria en el siglo XXI.

Luego de haber analizado los artículos investigativos, a pesar de que, cada artículo tiene un enfoque diferente se puede evidenciar que los distintos autores consideran que el talento humano es la fuente principal para lograr la máxima productividad y competitividad organizacional debido a su capacidad de entendimiento y adaptación a las necesidades del entorno.

Adicionalmente, identifican otros factores que también son importantes como la tecnología, capital financiero, por esto es importante lograr una integración adecuada de los diferentes recursos.

Los documentos “El factor del talento humano en las organizaciones” de Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo y Montoya-Serrano y, “Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa” de Miranda-Hoyes destacan la importancia de motivar al equipo de trabajo teniendo en cuenta los grandes retos del mundo globalizado. La integración holística de los empleados con las herramientas o recursos de la empresa

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

(sistemas de información, tecnología, entre otros) y el desarrollo del empleado, tanto a nivel individual (personal y familiar) como colectivo (colaborador), permitirán alcanzar la máxima productividad y competitividad organizacional.

Dos de los artículos analizados (“La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia” de Iglesias-Navas, Rosero-Florez y Castañeda-Villacob y, “Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa” de Miranda Hoyes) basaron su investigación en ejemplos de casos de la vida real. Este tipo de estudio brinda resultados que pueden ser medibles (cuantitativa o cualitativamente), los cuales son una herramienta para tomar las decisiones de manera óptima.

Conclusiones

En el siglo XXI, los conceptos de innovación y talento humano se han consolidado y se conciben como pilar fundamental de los procesos organizacionales, teniendo en cuenta que hacen parte de los principales medios para generar y transformar conocimientos; esto deriva que aspectos como productividad y competitividad se potencialicen.

Si bien autores como Herzberg, Maslow y Porter enfocan de forma diferente aspectos como la innovación, el talento humano, la productividad y la competitividad, al momento de unificar sus posturas, permiten trazar un hilo conductor evolutivo, que apoyado en diferentes estudios muestran cómo se da el surgimiento y la innovación del

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

talento humano en el siglo XXI y su impacto directamente en el éxito de las organizaciones.

Google basa su éxito en la innovación del talento humano que ha desarrollado desde sus inicios, lo que conduce a que se convierta en referente a nivel mundial; su modelo le permite ser productivo y competitivo y lo lleva a ser ejemplificado por diferentes empresas e industrias del siglo XXI.

Bibliografía

Agudelo-Orrego, B. E. (2019). *Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia*.

Ardakani, M.-S., Mehdi-Abzari, Ali-Shaemi, & Saied-Fathi. (s.f.). *Diversity management and human resources productivity: Mediating effects of perceived organizational attractiveness, organizational justice and social identity in Isfahan's steel industry*. Obtenido de https://ijms.ut.ac.ir/article_56412.html

Argüelles, D. C. (s.f.). *UN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EN EL SIGLO XXI*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20623157010.pdf>

Aryanto, R. (2015). *Strategic Human Resource Management, Innovation Capability and Performance: An Empirical Study in Indonesia Software Industry*. Obtenido de Elsevier: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815054555>

Aslam, H.-D., Aslam, M., Ali, N., & Habib, B. (2019). *Importance of Human Resource Management in 21st Century: A Theoretical Perspective*. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/313269603>

BARZEGAR MEHDI, A. E. (2012). *RESEARCH ARTICLE: RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP BEHAVIOR, QUALITY OF WORK LIFE AND HUMAN RESOURCES PRODUCTIVITY: DATA FROM IRAN*. Obtenido de <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=287564>

Becerra, F., & Alvarez, C. (2011). *El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: el clúster de prendas de vestir en caldas-Colombia*.

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

Estudios Gerenciales, 27(119),209-232.[fecha de Consulta 9 de Agosto de 2020]. ISSN: 0123-5923. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21220043010>

Becerra-Rodriguez, F., & Alvaréz-Giraldo, C. M. (2010). *El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: el clúster de prendas de vestir en Caldas-Colombia*. Manizales.

Benitez, K. T. (2006). *Redalyc*. Obtenido de Consideraciones sobre la gestión del talento humano: El enfoque del mercado interno: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545873003.pdf>

Calderón, G. (2008). *Aproximación a un modelo de gestión humana que agregue valor a la empresa colombiana*. Bogotá: UNAL.

Cequea, M. M., Angel, N. B., & Rodríguez Monroy, C. (2010). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGraw Hill.

Datta, D., Guthrie, J., & Wright, P. (2005). *Human Resource Management and Labor Productivity: Does Industry Matter?* Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2005.15993158>

Diaz, S. (2012). *Lo humano en la Teoría de las Organizaciones*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895008.pdf>

Duarte, E. (2006). *Estudio de Motivación, Actitudes y Productividad en empleados del sector Maquilador del Noroeste de México. Tesis Doctoral. Doctorado en Administración de Negocios Internacionales. CETYS Universidad*. Obtenido de Mexicali, Baja California.

Enciso, C. P. (2014). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C*. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700187?token=BA93E52E54BA887D5C274C46CC18DFBD2005C50F453622C9F83653B877869240FE60508CE10FB0DFD88ADF54C7722FFD>

Fahed-Sreih, J. (2018). *Human resource planning for the 21st century*. <https://www.intechopen.com/books/human-resource-planning-for-the-21st-century/introductory-chapter-human-resources-in-the-twenty-first-century>.

Fassio, Kalantaryan, & Venturini. (2015). *Human Resources and Innovation: Total Factor Productivity and Foreign Human Capital*. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2631086

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

- HelenaLenihan. (2019). *Driving innovation: Public policy and human capital*. Obtenido de Elsevier: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733319300940>
- Hosam Shrouf, S. A.-Q. (2020). *A study on relationship between human resources and strategic performance: The mediating role of productivity*. Obtenido de <http://growingscience.com/beta/msl/3966-a-study-on-relationship-between-human-resources-and-strategic-performance-the-mediating-role-of-productivity.html>
- Iglesia Navas, M. A., Rosero Flórez, K., & Castañeda Villacob, J. (2018). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla, Colombia. *Revista Espacios*, 19.
- Labarca, N. (2007). *Omnia*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73713208.pdf>
- LisbethClaus. (2019). *HR disruption---- Time already to reinvent talentmanagement*. Obtenido de Elsevier: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2340943619302129?token=E77C535BDBFAD9FE4A64BABE10D3551B10A038807EC068D10E0FFD78577EF6BDADEFEB53985306EF612EBBAE18A32DC8>
- Lopez-Molina, M. H. (2017). *EL TALENTO HUMANO COMO BASE FUNDAMENTAL DEL ÉXITO EMPRESARIAL*. BOGOTÁ.
- Lozano Correa, L. J. (El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Maier, A. (2014). *Innovación mediante el desarrollo de recursos humanos, asegurando la competitividad y el éxito de la organización*. Obtenido de ELSERVIER: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813051604>
- Majad Rondón, M. A. (2016). *Redalyc*. Obtenido de Gestión del talento humano en organizaciones educativas: <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Marchant, L. (2006). *Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. *Ciencias Sociales Online*. Obtenido de 3(1): 58-69.
- Mejía Giraldo, A., & Jaramillo Arango, M. (2006). *Redalyc*. Obtenido de Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en la orgnizaciones: <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105316847004.pdf>
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones*. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

- Miranda-Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*. Obtenido de *Revista Investigación y Negocios*.
- Mohammad Hashem Pourmola, M. B. (2019). *Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations*. Obtenido de <http://m.growingscience.com/beta/msl/2992-investigating-the-impact-of-organizational-spirituality-on-human-resources-productivity-in-manufacturing-organizations.html>
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2015). *EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL*. Medellín.
- Naciones Unidas. (2017). *Desarrollo de los recursos humanos para el siglo XXI*. Asamblea General, Naciones Unidas.
- Navío-Marco, J., Solórzano-García, M., & Palencia-González, F. J. (2019). *cambridge.org*. Obtenido de Human resource management as key pillar of company strategy: Analysis of the line managers' perception: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization/article/human-resource-management-as-key-pillar-of-company-strategy-analysis-of-the-line-managers-perception/36ADFE3B40C72B783C9086B2EBAA42F8>
- Okoye, P., & Ezejiofor, R. A. (2013). *The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity*. Obtenido de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.677.2055&rep=rep1&type=pdf>
- Pasaribu, F. (2015). *The Situational Leadership Behavior, Organizational Culture and Human Resources Management Strategy in Increasing Productivity of Private Training Institutions*. Obtenido de <https://ojs.amhinternational.com/index.php/imbr/article/view/1155>
- Peñaloza, M. (2005). *Redalyc*. Obtenido de *Competitividad: ¿nuevo paradigma económico?*: <https://www.redalyc.org/pdf/631/63110103.pdf>
- Redalyc. (2019). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/redalyc/acerca-de/mision.html>
- Rozo, C. (1993). *Redalyc*. Obtenido de *Internacionalización y competitividad*: <https://www.redalyc.org/pdf/267/26700212.pdf>
- Shuster, F. (1986). *The Shuster Report: The Proven Connection between People and Profits*. New York: Wiley.
- Siregar, Nasution, & Sari. (2016). *Effect of Total Quality Management on the Quality and Productivity of Human Resources*. Obtenido de IOP Publishing Ltd: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/180/1/012116/meta>
- *Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co
- **Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co
- ***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co

- Subramony, M. (2020). *Investing in HR? Human resource function investments and labor productivity in US organizations*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2020.1783343>
- Suñol, S. (2006). *Redalyc*. Obtenido de ASPECTOS TEÓRICOS DE LA COMPETITIVIDAD: <https://www.redalyc.org/pdf/870/87031202.pdf>
- Tovar, P. (2020). *Seminario de Investigación*. Fundación Universitaria del Área Andina.
- Urrea, F., & Mejia, C. (2000). *Innovacion y cultura de las organizacione en el Valle del Cauca*. Bogota.
- Vermeeren, B., Steijn, B., Tummers, L., Lankhaar, M., Poerstamper, R.-J., & Van Beek, S. (2014). *HRM and its effect on employee, organizational and financial outcomes in health care organizations*. Obtenido de <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-12-35>

*Administradora de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. 2019. Orientadora Ocupacional. Agencia Pública de Empleo. Valledupar, Cesar. Email: jcastro155@estudiantes.areandina.edu.co

**Ingeniero Electromecánico. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia – UPTC. 2015. Coordinador Operativo - Energía para el Amazonas SA ESP. Leticia, Amazonas. Email: jcanon17@estudiantes.areandina.edu.co

***Ingeniero Ambiental. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. 2019. Administrador de Obra – Vicpar S.A. Rivera, Huila. Email: mcordoba33@estudiantes.areandina.edu.co