

Fecha de presentación: Día Mes Año
Título del documento:
**Información de los estudiantes asociados al desarrollo del documento
 DILIGENCIAR LOS CABEZOTES DIGITALMENTE**

Nombres y apellidos completos del estudiante		Camilo Pita Álvarez					
Rol (seleccione uno)	<input type="checkbox"/>	Joven investigador	<input checked="" type="checkbox"/>	Estudiante	<input type="checkbox"/>	4	Semestre
Facultad		Negocios Internacionales.					
Programa Académico		Maestría en Administración MBA.					
Asignatura		Trabajo de grado.					
Link del CvLAC actualizado (si lo posee, si no escriba NO APLICA)		NO APLICA.					
Correo electrónico institucional		camilo.pita@ustamed.edu.co					
Tipo de Documento (seleccione uno)		CÉDULA DE CIUDADANÍA	<input checked="" type="checkbox"/>	CÉDULA DE EXTRANJERÍA	<input type="checkbox"/>	PASAPORTE	<input type="checkbox"/>
Número del documento	1098701247	Número telefónico de contacto		320 469 912			


Nombres y apellidos completos del estudiante		Camilo Pita Álvarez					
Rol (seleccione uno)	<input type="checkbox"/>	Joven investigador	<input checked="" type="checkbox"/>	Estudiante	<input type="checkbox"/>	4	Semestre
Facultad		Negocios Internacionales.					
Programa Académico		Maestría en Administración MBA.					
Asignatura		Trabajo de grado.					
Link del CvLAC actualizado (si lo posee, si no escriba NO APLICA)		NO APLICA.					
Correo electrónico institucional		camilo.pita@ustamed.edu.co					
Tipo de Documento (seleccione uno)		CÉDULA DE CIUDADANÍA	<input checked="" type="checkbox"/>	CÉDULA DE EXTRANJERÍA	<input type="checkbox"/>	PASAPORTE	<input type="checkbox"/>
Número del documento	1098701247	Número telefónico de contacto		320 469 912			

Nombres y apellidos completos del estudiante							
Rol (seleccione uno)	<input type="checkbox"/>	Joven investigador	<input checked="" type="checkbox"/>	Estudiante	<input type="checkbox"/>	4	Semestre
Facultad		Negocios Internacionales.					
Programa Académico		Maestría en Administración MBA.					
Asignatura		Trabajo de grado.					
Link del CvLAC actualizado (si lo posee, si no escriba NO APLICA)		NO APLICA.					
Correo electrónico institucional		camilo.pita@ustamed.edu.co					
Tipo de Documento (seleccione uno)		CÉDULA DE CIUDADANÍA	<input checked="" type="checkbox"/>	CÉDULA DE EXTRANJERÍA	<input type="checkbox"/>	PASAPORTE	<input type="checkbox"/>
Número del documento	1098701247	Número telefónico de contacto		320 469 912			

ACEPTACIÓN DE CONDICIONES DEL DOCUMENTO DE TRABAJO

Los abajo firmantes (totalidad de autores del producto) manifiestan que todos los datos acá consignados son verídicos; todas las personas involucradas han sido notificadas sobre su participación en el desarrollo del manuscrito, tienen conocimiento y están de acuerdo con todos los aspectos aquí presentados.

En común acuerdo se garantiza el respeto por la autoría de los productos de los estudiantes, garantizando justicia en la autoría y propiedad intelectual según el trabajo de los mismos. Por último, otorgamos autorización para el tratamiento de datos personales¹

Firma:	Firma: 
Nombres y apellidos:	Nombres y apellidos: Camilo Pita Álvarez
Facultad:	Facultad: Negocios Internacionales.
Docente de la Asignatura (si aplica su autoría)	Autor
Firma:	Firma:
Nombres y apellidos:	Nombres y apellidos:
Facultad:	Facultad:
Autor	Autor

¹ AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.

La Universidad Santo Tomás a través de la Dirección de Investigación e Innovación de la Sede Medellín, como sujeto que recolecta y almacena datos personales, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, requiere obtener su autorización para que, de manera previa, expresa, libre, y debidamente informada permita a los miembros de los grupos de investigación de la Universidad dar tratamiento, y disponer de los datos personales que sean suministrados para que se incorporen en las distintas bases de datos con que cuenta la Dirección de Investigación de la Universidad y las Facultades. Las finalidades con las que se recolectan los datos aquí solicitados son: A) Llevar a cabo todas aquellas actividades para lograr el correcto desarrollo de la Investigación. B) Mantener comunicación con el interesado en relación con la Investigación. Para ejercer sus derechos a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales o revocar la autorización otorgada para el tratamiento de los mismos, podrá presentar una consulta o reclamo al correo electrónico investigacion@ustamed.edu.co.

Lo invitamos a que consulte nuestra Política de Tratamiento de la Información Personal en

https://www.ustamed.edu.co/images/documentos/LEY_DE_PROTECCION_DE_DATOS_PERSONALES.pdf

Título del Documento

Diseño estratégico organizacional en función de la gestión del proceso de gestión humana en las pymes competitivas a nivel global.

Resumen (no mayor a 350 palabras)

Se posee como objetivo destacar con preeminencia el valor representativo del proceso de gestión humana en el ámbito organizacional, con un análisis y diseño de nuevas estrategias de mejoramiento continuo en el bienestar laboral, identificación de variables internas que afecten el direccionamiento estratégico. Por medio de una sistemática en exploración documental, se abordarán los factores que involucran gestión humana como un líder organizacional. Se determinaría como concluyente la necesidad de la pyme en poseer una alineación con los propósitos estratégicos. Un personal colaborador es fundamental su experiencia, capacitación y formación en la organización para el logro de una gestión humana líder. Siendo determinante la creación de equipos capacitados de calidad en cada uno de los procesos, logrando que la organización posea capacidad de mejoramiento continuo para garantizar una competitividad de calidad.

Abstract

The objective is to highlight with preeminence the representative value of the human management process in the organizational field, with an analysis and design of new strategies for continuous improvement in labor well-being, identification of internal variables that affect the strategic direction. Through a systematic documentary exploration, the factors that involve human management as an organizational leader will be addressed. The need for the SME to have an alignment with strategic purposes would be determined as conclusive. A collaborative staff is essential their experience, training and training in the organization for the achievement of a leading human management. Being decisive the creation of qualified quality teams in each of the processes, ensuring that the organization has the capacity for continuous improvement to guarantee quality competitiveness.

Palabras Clave. Diseño estratégico, función de la gestión, pymes competitivas, global.

Keywords. (Traducción de las palabras claves)

Strategic design, management function, competitive SMEs, global.

Introducción

En toda organización competitiva a nivel global, es fundamental poseer un equipo de colaboradores con ventajas competitivas, para que se constituya una herramienta de base para cualquier tipo de pyme, siendo un elemento diferenciador demostrable por mediciones y comprobaciones en lo expuesto por (Montoya & Boyero, 2016), a nivel organizacional puede estar basada en demostrar con calidad sus servicios y productos en el mercado objetivo, permitiéndose lograr la competitividad por medio de la toma de sus decisiones con sus metas. Según lo expresa (Nieves Zubillaga, 2013) que los desafíos actuales que poseen las organizaciones es reforzar la gestión humana con enfoques colaborativos en la preparación de los colaboradores y orientarlos en el cumplimiento de metas y objetivos eficaces, logrando unos estándares de calidad en el rendimiento del bienestar laboral para la ventaja competitiva.

Siendo esencial para la organización cumplir los objetivos del mercado, obteniendo grandes beneficios de posicionamiento.

De acuerdo a los autores (Ortíz Cancino, Rendón Morales, & Atehortúa Ramírez, 2012) las organizaciones competitivas deben de lograr sus objetivos organizacionales, un buen direccionamiento de gestión humana para ser el componente estratégico de la pyme, con un buen manejo de sus recursos económicos en la materialización de sus actividades laborales, con estrategias eficaces de competitividad, pero no sería suficiente si no poseen con colaboradores capacitados en cada puesto de trabajo, pudiendo apoyasen en la implementación de nuevas herramientas tecnológicas competitivas para una labor inmobiliaria, sin estas implementaciones podrían ser consumida la pyme por la competencia y presentar prestación de servicios de baja calidad, y el riesgo del no cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Es de resaltar en lo argumentado para (Montoya & Boyero, 2016) que la gestión humana se compone en una herramienta fundamental para administrar los recursos con enfoque de preparación y formación del personal colaborador, con el fin de desarrollar destrezas y capacidades que permitan obtener una ventaja competitiva a nivel organizacional y permitir la búsqueda de un liderazgo y reconocimiento en el mercado, destacando la sostenibilidad y duración de posicionamiento a través de los años, permitiendo una fuerza estructurada en la gestión humana inimitable, sólido y líder a nivel organizacional.

Autores como (Parra Moreno & Liz, 2009) informan que las organizaciones están en la necesidad de obtener cada día el personal más capacitado para entender la necesidad de brindar en el mercado servicios y productos de calidad, manteniendo una constante evolución competitiva de sus servicios innovadores para mantener la satisfacción y fidelización de los clientes, sin discriminar los mercados y población. Como objetivo principal central se tendrá como un contexto reflexivo y sistemática de revisión documental, con argumentos distinguidos de ambiente en el entorno de la gestión realizada por gestión humana a nivel competitivo de la organización. Como objetivo específico se investigara de forma documental el rol del direccionamiento estratégico de las pymes competitivas, con fortalecimiento al personal colaborador basados en formaciones y aprendizajes de aprovechamiento sustancial para el crecimiento organizacional, la demostración del papel fundamental de la gestión humana en conjunto con la gestión de la calidad de la pyme y un progreso de cabida en la adaptación de las pymes competitivas a nivel global, en finalización visualizar la necesidad de la importancia en poseer al personal colaborador capacitado y con nuevas ideas que beneficie a la organización para lograr que esta se posicione en el mercado competitivamente.

En función inicial se definirá la conceptualización y alcances de la gestión humana en la organización, obteniendo alcances fundamentales para la gestión competitiva, dando claridad al rol de la responsabilidad de una correcta programación de sus gestiones planificadas para el logro competitivo en la pyme, como principal actor las capacidades y cualidades de los colaboradores, el logro del compromiso en equipo para lograr los objetivos corporativos.

Estado del arte

Con el abordaje en lo argumentado con (Montoya Agudelo, Boyero Saavedra, & Guzmán Monsalve, 2015) la gestión humana competitiva es un proceso organizacional con objetivo de un funcionamiento operativo, con la prestación de servicios a los colaboradores al punto de considerarse como una fuente de inevitables costos de funcionamiento de la organización, minimizar y optimizar los recursos del recurso humano, buscando convertir lo operativo a estratégico para lograr los objetivos de la organización. Según lo expresa (Cabrera Piantini, Ledezma Elizondo, & Rivera Herrera, 2011), su estudio habla de la importancia del factor humano, su comportamiento de influencia de la organización, productividad, la rotación de personal con la productividad y la eficiencia organizacional. Con los criterios de (Rosa- Navarro & Carmona- Lavado, 2010), argumentan que las personas se han convertido en las dos últimas décadas en una fuente esencial de la competitividad de las empresas, estando en un mercado competitivo, el proceso de gestión humana puede ser el diferenciador en la organización en el posicionamiento del mercado, también comprendiendo los comportamientos de los colaboradores; también un estudioso del tema (Duran, 2019) expresa en contextos internacionales la visualiza de un contexto internacional donde el reconocimiento de los derechos humanos en los colaboradores se va dando en cuentagotas, lo que hace cada vez más complicado poder acceder a su ejercicio pleno, se presentan situaciones de conflicto en el ámbito laboral para mantener su protección y garantía.

En las ofertas laborales de las organizaciones de acuerdo al argumento de (Lopez V, Moreno L, & Marín M, 2014) se expresa sobre el aprovechamiento de las ventajas comparativas de las otras empresas del sector y la parte salarial no es acorde a las responsabilidades y nivel de estudio del cargo, autores como (Miller, 2006) y (Connelly M, 2006), señalan que uno de los factores principales es el aprovechamiento de las capacidades y preparación de los colaboradores para lograr el correcto direccionamiento del logro estratégico de la organización. Sobre este aspecto (Sánchez M, Cegarra D, & Cegarra J, 2011) plantean un modelo de posibles no alcances de los objetivos organizacionales que pueden conllevar a motivos de renuncia de los colaboradores, conflicto trabajo/vida personal: Deseo de abandonar la empresa, desempeño laboral y compromiso, el deseo de no participar por los objetivos organizacionales de la empresa está relacionada con la falta de planeación de estrategias de gestión humana, por lo tanto la preparación del recurso humano puede ser positiva porque estos integrantes aportaran nuevas ideas y conocimiento, siendo la falta de planeación de gestión humana consecutivamente puede acarrear graves consecuencias para la organización y el no logro competitivo; en continuidad al desempeño laboral está obligado al cumplimiento de exigencias y tareas asociadas al puesto de trabajo, calidad, cantidad de trabajo realizado, nivel adecuado de productividad y ambiente laboral; finalmente el compromiso que poseen los colaboradores es una variable de investigación en la preparación por muchos años, por lo tanto deben de poseer un sentimiento positivo hacia la organización, basados en estrategias de motivación laboral, demostraran cualidades que permitan el logro de las metas organizacionales.

Autores como (Aguirre, Cardona, & Garces, 2013) manifiestan que los sistemas económicos cada vez son más exigentes en las organizaciones, lo cual deben dirigir su capacidad competitiva en la generación de estrategias diferenciadoras ante su competencia, con el fin de

garantizar su permanencia en el mercado, crecimiento y posicionamiento en el mercado, basados para conseguir estos logros en hacer visibles su visión a todos los colaboradores para el trabajo en conjunto. También los autores (Cuesta & Valencia, 2014) argumentan en la medición del desempeño laboral de los colaboradores en la organización para evaluar sus capacidades, siendo de apreciación la evaluación de la capacidad armoniosa de los resultados individuales, de sus procesos y la organización, consiguiendo comprender los resultados y/o desempeño con enfoque a los objetivos estratégicos y estrategias de la alta dirección.

Metodología

El tipo del origen de la investigación será cualitativo, con un nivel descriptivo, consiguiendo la recolección de la información con la realización de un análisis documental y la interpretación hermenéutica de los datos obtenidos.

El análisis documental estará basado en función de la gestión humana en las pymes competitivas.

Los tipos de enfoques de la investigación.

Enfoques de la investigación.		
Cuantitativo	Mixto	Cualitativo
Características:		Características:
<ul style="list-style-type: none"> • Planteamientos acotados. 		<ul style="list-style-type: none"> • Planteamientos más abiertos que van enfocándose.
<ul style="list-style-type: none"> • Mide fenómenos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Se conduce básicamente en ambientes naturales.
<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza estadísticas. 		<ul style="list-style-type: none"> • Los significados se extraen de los datos.
<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de hipótesis y teoría. 		<ul style="list-style-type: none"> • No se fundamenta en la estadística.
Proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Combinación del enfoque cuantitativo y el cualitativo. 	Proceso:
<ul style="list-style-type: none"> • Deductivo. 		<ul style="list-style-type: none"> • Inductivo.
<ul style="list-style-type: none"> • Secuencial. 		<ul style="list-style-type: none"> • Recurrente.
<ul style="list-style-type: none"> • Probatorio. 		<ul style="list-style-type: none"> • Analiza múltiples realidades subjetivas.
<ul style="list-style-type: none"> • Analiza la realidad objetiva. 		<ul style="list-style-type: none"> • No tiene secuencia lineal.
Bondades:		Bondades:
<ul style="list-style-type: none"> • Generalización de resultados. 		<ul style="list-style-type: none"> • Profundidad de significados.
<ul style="list-style-type: none"> • Control sobre fenómenos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Amplitud.
<ul style="list-style-type: none"> • Precisión. 		<ul style="list-style-type: none"> • Riqueza interpretativa.
<ul style="list-style-type: none"> • Réplica. 		<ul style="list-style-type: none"> • Contextualiza el fenómeno.

- Predicción.

Tabla 1. Elaboración Propia Adaptado de (Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

En la tabla 1, se definen los enfoques cuantitativos, mixtos y cualitativos de la investigación, sus semejanzas y diferencias. Asimismo, se identificarán las características esenciales de cada enfoque y se priorizará sus herramientas valiosas para el desarrollo de las ciencias. Además, se muestran en términos generales los procesos cuantitativos, mixtos y cualitativos de las investigaciones.

Propósitos y valor de los diferentes alcances de las investigaciones, como una guía para el lector.

Propósitos y valor de los diferentes alcances de las investigaciones.		
Alcance	Propósito de las investigaciones	Valor
Exploratorio	Se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.	Ayuda a familiarizarse con fenómenos desconocidos, obtener información para realizar una investigación más completa en un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.
Descriptivo	Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.	Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.
Correlacional	Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico.	En cierta medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa.
Explicativo	Está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.	Se encuentra más estructurado que los demás alcances (de hecho, implica los propósitos de éstos); además de que proporciona un sentido de entendimiento del fenómeno a que hace referencia.

Tabla 2. Elaboración Propia Adaptado de (Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Se examinará en la tabla 2, el continuo alcance de las investigaciones: exploratorias, descriptivas, correlaciones y explicativas, exponiendo la naturaleza y propósitos del alcance en el estudio de nivel descriptivo.

La dependencia de una investigación se inicia como exploratoria y descriptiva según argumentado por (Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), como se mencionó, son dos principales factores que influyen para que una investigación se inicie como exploratoria, descriptiva, o explicativa:

- a) El conocimiento actual del tema de investigación que nos revele la revisión de la bibliografía
- b) La perspectiva que el investigador pretenda dar a su estudio.

Desarrollo/ análisis / resultados / argumentación/ discusión

Estrategia organizacional de gestión humana.

Basado en el argumento de (Montoya & Boyero, 2016) la gestión humana debe cumplir una serie de variables organizacionales, basados en las políticas corporativas, estructura de sus funciones, alcance y metas, con el fin de alcanzar cada uno de los beneficios del cumplimiento de las metas, objetivos y visión de la pyme, con la preparación, plan de bienestar laboral y capacitaciones de los colaboradores se desarrollarán excelentes cualidades que permitan a la pyme ser competitiva en el mercado, permitiéndoles la obtención de nuevos modelos estructurales del mejoramiento continuo de cada uno de los procesos interno.

En el análisis realizado por (Aldaz Hernández, Pacheco Sanunga, Velasco Samaniego, & Calvopiña Andrade, 2017) el talento humano es un resultante de herramientas implícitas de variables con toma de decisiones y reorientaciones estratégicas en las organizaciones, especialmente para los establecimientos de alojamiento, tomando en cuenta que el personal colaborador que labora en estos lugares, cuenta con la ventaja de brindar una atención personalizada, desde el nivel operativo, encargado de la ejecución de las tareas, hasta la alta dirección con el derecho de poseer el control general. Existen cuatro elementos importantes que una organización debe tener en consideración:

Los recursos materiales.

- Financieros.
- Humanos.
- Tecnológicos.
- La sostenibilidad

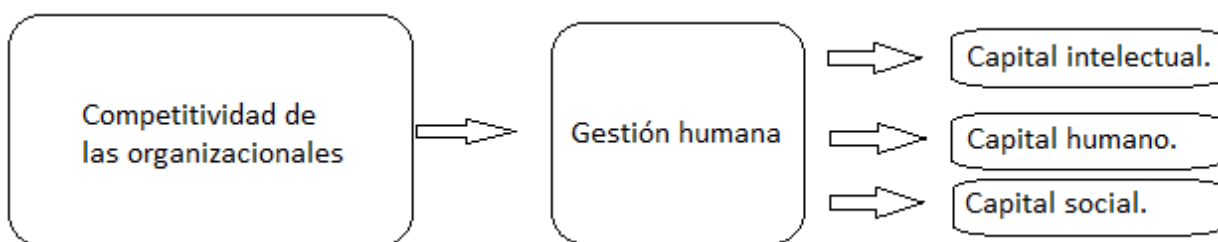
Sobre este aspecto (Montoya & Boyero, 2016) destacan el rol fundamental de la alta dirección en la organización, ya que son los encargados de direccionar cada uno de los procesos y lineamientos corporativos, con mediciones de eficacia y eficiencia, permitiendo consolidar las decisiones, acciones, estrategias y políticas, lo cual deben de ser socializados a cada uno de los procesos internos. En obtención de la necesidad del fortalecimiento y preparación del recurso humano para crear valor en los procesos misionales y objetivos corporativos, obteniendo un aporte de calidad fundamental en la correcta prestación de servicios y producción con estándares de calidad. Por lo tanto, el correcto direccionamiento de los

colaboradores de la organización está en la responsabilidad de gestión humana con las estrategias implementadas.

La competitividad de las organizaciones y su relación con gestión humana.

Según lo expresa (Chávez Jiménez & Vizcaíno, 2017) la competitividad a nivel macro, el Foro Económico Mundial lo expresa como un conjunto de instituciones, políticas y factores que establecen el nivel de productividad en los países. Sin embargo, para el artículo se considerará la competitividad a nivel micro para las organizaciones, se puede entender como la capacidad de obtener firmemente la perspectiva en la posición o nicho de mercado con mayor ventaja ante los mercados que evolucionan y las exigencias de los clientes y/o consumidores.

Figura 1.



Fuente: Elaboración Propia Adaptado de (Chávez Jiménez & Vizcaíno, 2017).

Como señalan (Mora Riapira, Vera Colina, & Melgarejo Molina, 2015) en su investigación, permiten afirmar que la competitividad empresarial depende estrechamente del desempeño de los colaboradores de la organización, siendo la estrategia competitiva empresarial como una variable principal del logro de las metas en el posicionamiento de mercado.

Direccionamiento estratégico de las pymes competitivas.

En la actualidad todas las pymes deben ser eficientes y competitivas, basados en un correcto direccionamiento de la gestión humana, en trabajo de conjunto a los objetivos estratégicos implementados por la alta dirección; en concordancia con los procesos ejecutados por la dirección de gestión humana, lo cual deben garantizar la obtención correcta y óptima de los recursos, de una forma oportuna, eficaz y con valor agregado de la organización.

Como lo establece (Montoya & Boyero, 2016), el correcto direccionamiento de gestión humana se establece como un proceso fundamental, por lo tanto, la pyme competitiva puede obtener una ventaja de la gestión de la siguiente forma:

- Establecer coherencia entre las estrategias organizacionales para el desarrollo y formación del personal y la competitividad con el direccionamiento estratégico propuesto por la alta dirección de la compañía.
- Debe existir un apoyo total por parte de los miembros de la organización tanto en la aplicación como en el desarrollo de las estrategias.
- El personal colaborador de la organización, se vincula con el cumplimiento de la visión estratégica en su elaboración y proyección, pues ello contribuirá al logro notable de las

competencias y al valor agregado significativo en la mejora continua y consecución de los resultados esperados en la organización.

- Implementación de un sistema de información y comunicación fiable, actualizado y simultáneo con las necesidades tecnológicas de la pyme, logrando que la toma de decisiones sea lógica y se caracterice por el asertividad con gestiones oportunas.

La flexibilidad en el contorno de la dirección estratégica de gestión humana.

De acuerdo en lo expresado por (Fernández, Martín A, & Sánchez Gardey, 2015) se evidencia una necesidad en el direccionamiento de gestión humana que posea la capacidad de promover flexibilidad en la organización, con el enfoque de favorecer el bienestar laboral. Aquellas organizaciones que han realizado la flexibilidad en la gestión humana como una variable de estrategia, pueden obtener mayor productividad laboral, desarrollo óptimo y eficiente en los activos intelectuales. El trabajo investigativo de (Patrick M. y McMahan, 2011) determinan que el capital humano a nivel colaborador, se estructura de una serie de perfiles con formación, en la obtención de un valor positivo en el proceso interno asignado.

Importancia desde gestión humana en la formación del aprendizaje organizacional.

Como lo argumenta (Agudelo Orrego, 2018) la formación del personal colaborador es necesario priorizar por gestión humana, cuyo proceso en el interior de la organización es el responsable de la implementación de actividades conducentes al logro de los objetivos competitivos organizacionales.

Por su parte (Ricardo, Velázquez, & Pérez, 2019) realizan aportes en la importancia y el papel de las universidades en la contribución del crecimiento económico en las organizaciones, en inicio del compromiso social, de acuerdo a las necesidades del correcto desarrollo de formación eficiente para las organizaciones. Además, en lo planteado por (Gelabert-Veliz, Maikel López, & Martínez-Cuba, 2021) se destaca el aporte de la comprensión de las organizaciones en los conocimientos referidos de la organización en la producción de eslabones primarios de la (empresas y demás entidades), en todo lo relacionado con la organización del trabajo, salarios y restantes subsistemas, como las normas técnicas y jurídicas con precedente de las solicitudes superiores de regulación del proceso de formación académico.

Como es el caso de (Agudelo Orrego, 2018) manifiesta que el conocimiento y la innovación de las organizaciones cumplen un factor fundamental, siendo aún más los colaboradores que la integran, siendo los que dinamizan cada uno de los procesos organizacionales y del aprendizaje, generando conocimiento y los cambios que sean necesarios con enfoque al logro de competitivo y de sostenibilidad organizacional.

Por su parte (Longenecker & Fink, 2013) analizan la manera en que las empresas innovadoras alinean sus estrategias competitivas y el reclutamiento de personal con los perfiles del talento de los profesionales. Como lo expresa (Gualdrón, 2016), cuando el proceso de formación se ajusta a las necesidades de la organización, existe el logro de los objetivos competitivos; (Capapé, Susaeta, Pin, Danvila del valle, & Suaréz, 2016) realizan un estudio del impacto de inversión económica en las políticas de gestión humana, comprendida la formación y el nuevo aprendizaje, en los resultados empresariales de 190 empresas españolas y extranjeras; obteniendo como resultados en la mayoría de las organizaciones el principal objetivo

estratégico y la política de interés a cuantificar es la formación y el desarrollo de los colaboradores; sin embargo, con el 5,88% de la muestra posee una herramienta para el cálculo del retorno de la inversión realizada.

Otros autores centrados en la gestión del proceso de gestión humana (Rivero & Dabos, 2017), quienes argumentan de dos enfoques sobre la gestión realizada en los colaboradores dentro la organización. Siendo las mejores prácticas de planteamiento existente en el impacto positivo del desempeño organizacional, y la mejor estructuración consistente en la eficiencia de las prácticas en formación de gestión humana con función de estructura de la estrategia organizacional y su entorno de mercado. Adicionalmente para (Young & Nam, 2018) analizaron 163 empresas manufactureras coreanas durante el periodo de 5 años, obteniendo como análisis el desempeño de los colaboradores y su desarrollo de aprendizaje, la alta dirección que esté interesada en invertir más en estos aspectos es cuando el nivel de competencia y formación de sus colaboradores es alto.

Conclusiones

Para que la gestión del proceso de gestión humana pueda formar ventaja competitiva en el interior de la organización, se pretende conocer y evaluar los perfiles de los colaboradores con el fin de construir estrategias competentes y efectivas en los cargos laborales en beneficios de cada uno de los procesos y la organización, así buscar la mejora continua entre los procesos internos con la productividad, la salud laboral, clima laboral, entre otros aspectos en el interior de la organización; la mayoría de las pymes a nivel global, implementan y diseñan un plan estratégico, definición de su misión, visión y valores organizacionales con enfoque a la proyección deseada por la alta dirección, con análisis en su cultura en los diferentes aspectos destacados en el compromiso de valores corporativos para lograr la fidelización.

Se realiza un reconocimiento a la gestión del proceso de gestión humana en la importancia del correcto direccionamiento de la implementación de un plan de formación y capacitación en su estructuración y mejoramiento de perfiles laborales, ya que las organizaciones destinan herramientas para este propósito y en algunos casos son pocas las organizaciones que evalúan su eficacia hacia el logro de los objetivos corporativos; el planteamiento de los procesos de formación de gestión humana en las organizaciones da cuenta de la implementación y ejecución de programas de perfeccionamiento del liderazgo, pero no se propone un presupuesto de formación importante para su cumplimiento, como tampoco se ejecuta mayor alcance al estudio de dichas competencias en la eficacia de actividades laborales y resultados por objetivos.

En los hallazgos documentales obtenidos, se resalta las variables más importantes en la asociación al proceso de formación y capacitación de gestión humana, obteniendo una correlación positiva en aquellas relacionadas con la estrategia del cumplimiento de los objetivos corporativos, implicando la aceptación de las hipótesis de investigación planteada. Siendo como evidencia en las organizaciones competitivas, además de la implementación de programas de progreso del liderazgo, enfocando sus formaciones en el fortalecimiento de habilidades innovadores y competitivas, por lo tanto, se fortalece la apropiación de las aptitudes

inherentes a la formación de colaboradores líderes con un aporte del cumplimiento de los objetivos estratégicos organizacionales.

Bibliografía

- Agudelo Orrego, B. E. (2018). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado. Vol. 15 Núm. 1 (2019). Universidad del Valle, Colombia*, 2-30.
- Aguirre, Cardona, & Garces. (2013). Percepciones de la alta gerencia y modelo de gestión por competencias en empresas de Bogotá. *Suma de Negocios*, 4(1).
- Aldaz Hernández, S. M., Pacheco Sanunga, H. G., Velasco Samaniego, V. M., & Calvopiña Andrade, D. M. (2017). Relación de las variables organizacionales y la gestión del talento humano, en las hosterías de ciudad riobamba, Ecuador. *Revista de investigación Industrial Data*, vol. 20, núm. 2, 55-60.
- Cabrera Piantini, A. R., Ledezma Elizondo, M. T., & Rivera Herrera, N. L. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, 83-91.
- Capapé, J., Susaeta, L., Pin, J., Danvila del valle, I., & Suárez, E. (2016). ¿Se mide el retorno de la inversión en las políticas de Recursos Humanos? Un análisis en España. *Innovar. Enero-marzo, 2016. vol. 26, no. 59*, 91-100.
- Chávez Jiménez, E. A., & Vizcaíno, A. d. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *MERCADOS y Negocios, México*, 2-11.
- Connelly M, M. (2006). Cómo la nueva potencia industrial desafía al mundo: China, S.A., de Ted C. Fishman, México, Arena. *Política y Gobierno, México*, 181-185.
- Cuesta, S. A., & Valencia, R. M. (2014). Indicadores gestión humana y del conocimiento en la empresa. *Ecoe Ediciones, Bogotá*, 29.
- Duran, J. A. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. *Revistas Jurídicas MX*, 1-21.
- Fernández, P. d., Martín A, A. F., & Sánchez Gardey, G. (2015). Flexibilidad funcional en la dirección estratégica de los recursos humanos. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXI, núm. 3, julio-septiembre., 321-331.
- Gelabert-Veliz, D. D., Maikel López, A., & Martínez-Cuba, O. (2021). Gestión y formación económica en los ingenieros industriales. *Holguín Ciencias. Cuba*, 3-14.
- Gualdrón, W. (2016). *Análisis de la gestión del talento humano como ventaja competitiva sostenible en una organización*. Bogotá.: Ensayo de grado Especialista en Alta Gerencia. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, 2016. 26 p.
- Longenecker, C., & Fink, L. (2013). Creating human-resource management value in the twenty-first century: Seven steps to strategic HR. *In: Human Resource Management International Digest. 2013. Vol. 21, no. 2*, 29-32.

- Lopez V, V., Moreno L, L., & Marín M, M. (2014). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA, ESTUDIO ANALÍTICO PARA LAS PLANTAS MAQUILADORAS. *Investigación Administrativa, México*, 23-42.
- Lugones, G. (s.f.). *Módulo de capacitación para la recolección y el análisis de indicadores de innovación*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <http://docs.politicasciti.net/documents/Doc%2008%20-%20capacitacion%20lugones%20ES.pdf>
- Miller, J. (2006). Sweatshops in the world economy. *Dollars & Sense Magazine*, 23-42.
- Montoya Agudelo, C. A., Boyero Saavedra, M. R., & Guzmán Monsalve, V. T. (2015). LA GESTIÓN HUMANA: UN SOCIO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL. *Revista científica VISIÓN DEL FUTURO*, 2-23.
- Montoya, A. C., & Boyero, S. M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Visión del futuro*, 1-20.
- Mora Riapira, E. H., Vera Colina, M. A., & Melgarejo Molina, Z. A. (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. *Estudios Gerenciales*, vol. 31, núm. 134, Universidad ICESI, Cali - Colombia., 79-87.
- Nieves Zubillaga, I. C. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 111-137.
- Ortíz Cancino, J., Rendón Morales, M., & Atehortúa Ramírez, J. (2012). Score de competencias: cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Score" asociado a los proceso clave de su negocio. . *Palibrio, Madrid*.
- Parra Moreno, C. F., & Liz, A. d. (2009). La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. *GESTIÓN & SOCIEDAD*, 97-107.
- Patrick M. y McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*. Vol. 21, N° 2. *United Kingdom*, 93-104.
- PMOinformática. (6 de Mayo de 2015). *Requerimientos no funcionales: Ejemplos*. Obtenido de PMOinformática.com: <http://www.pmoinformatica.com/2015/05/requerimientos-no-funcionales-ejemplos.html>
- Ricardo, L., Velázquez, R., & Pérez, M. (2019). La gestión económica y financiera en las universidades. Impacto en la calidad de los procesos universitarios. *Universidad y sociedad*, 11(1), 56-66.
- Rivero, A., & Dabos, G. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*. 2017. vol. 33, no. 142, 1-30.
- Rosa- Navarro, M. D., & Carmona- Lavado, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Portal Universia S.A*, 112-132.

- Sampieri, R. H., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación, sexta edición*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sánchez M, M. E., Cegarra D, D., & Cegarra J, J. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, 100-115.
- Suárez Caimary, I. L., & Charón Durive, L. (2013). PROCEDIMIENTO PARA LA FORMACIÓN AMBIENTAL INTEGRADO A LA GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO. *Ciencia en su PC*, núm. 3, julio-septiembre. Santiago de Cuba, Cuba, 101-111.
- Young, S., & Nam, J. (2018). To invest or not to invest: strategic decision making toward investing in training and development in Korean manufacturing firms. *The International Journal of Human Resource Management*. 2018. vol. 29, no. 13, 2080-2105.