

**Análisis de la Gestión del Talento Humano en los Procesos de Organización e
Integración de Personal en la Empresa Industrias Tecsol Ltda.**

July Vanessa Vargas Bolívar

Asesor
José David Hernández López

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN
Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano
2026

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a todas las personas que han contribuido a mi formación académica y profesional, especialmente a mi familia, quienes con su apoyo constante han permitido el cumplimiento de mis metas.

Asimismo, a mis docentes, quienes con sus conocimientos, orientación y compromiso contribuyeron significativamente a mi aprendizaje.

Finalmente, dedico este trabajo a todas las personas que creen en la importancia del desarrollo personal, reconociendo que el crecimiento profesional y humano es esencial para el éxito sin importar la edad siempre es posible cumplir nuestros sueños.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad y la fortaleza para culminar este trabajo académico, de igual manera, expreso mi agradecimiento a mis docentes por sus enseñanzas.

Agradezco de manera especial a mi familia, por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión a lo largo de este proceso. Su acompañamiento constante, palabras de ánimo y confianza depositada en mí han sido fundamentales para superar los retos académicos y personales que se presentaron durante el desarrollo de mi carrera y de este Diplomado.

Mi agradecimiento también se extiende a los docentes, quienes con su experiencia, conocimientos y orientación académica aportaron significativamente a la construcción de mis habilidades, brindando las herramientas necesarias para el análisis y comprensión de la información.

Resumen

La gestión del talento humano constituye un elemento estratégico para el desarrollo organizacional y la mejora del clima laboral, el presente trabajo tiene como objetivo analizar los procesos de selección, contratación, inducción, entrenamiento y capacitación del talento humano en la empresa INDUSTRIAS TECSOL LTDA, así como su relación con la motivación y el clima organizacional, el presente trabajo se desarrolla mediante un enfoque descriptivo, apoyado en la revisión documental y el análisis teórico de modelos de gestión del talento humano y teorías motivacionales.

Los resultados evidencian la necesidad de fortalecer los procesos de inducción y capacitación, así como la aplicación práctica de estrategias motivacionales que contribuyan al compromiso y desempeño del personal. Finalmente, se plantean conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar la gestión del talento humano en la empresa.

Palabras claves: Gestión del talento humano, clima organizacional, motivación, capacitación.

Abstract

Human talent management is a strategic element for organizational development and improving the work environment. This study aims to analyze the processes of selection, hiring, induction, training, and development of human talent at INDUSTRIAS TECSOL LTDA, as well as their relationship with motivation and organizational climate. This work is developed using a descriptive approach, supported by a review of relevant documents and a theoretical analysis of human talent management models and motivational theories.

The results demonstrate the need to strengthen induction and training processes, as well as the practical application of motivational strategies that contribute to employee commitment and performance. Finally, conclusions and recommendations are presented to improve human talent management within the company.

***Keywords:* Human talent management, organizational climate, motivation, training.**

Tabla de Contenido

Introducción.....	7
Planteamiento del Problema.....	8
Justificación.....	9
Objetivos.....	10
Antecedentes	11
Marco Teórico.....	12
Marco Legal	13
Metodología	14
Enfoque de Investigación.....	14
Tipo de Estudio.....	14
Población y Muestra	14
Técnicas e Instrumentos.....	15
Resultados.....	16
Conclusiones	17
Recomendaciones	18
Referencias Bibliográficas	19

Introducción

En la actualidad, las organizaciones reconocen que el talento humano es uno de los recursos más valiosos para alcanzar la competitividad y sostenibilidad empresarial. La adecuada gestión de las personas permite no solo mejorar la productividad, sino también fortalecer el clima organizacional y el compromiso de los colaboradores. En este sentido, la selección, contratación, inducción, capacitación y motivación del personal se convierten en procesos clave dentro de la gestión del talento humano.

INDUSTRIAS TECSOL LTDA, como empresa del sector industrial, enfrenta el reto de optimizar dichos procesos para garantizar un desempeño eficiente y un ambiente laboral favorable.

El presente trabajo tiene como propósito analizar de forma preliminar la gestión del talento humano en INDUSTRIAS TECSOL LTDA, haciendo énfasis en los procesos de selección, contratación, inducción, capacitación y motivación, con el fin de identificar oportunidades de mejora que impacten positivamente el clima organizacional

Planteamiento del Problema

En muchas organizaciones industriales, la falta de procesos estructurados de selección, inducción y capacitación del talento humano genera dificultades en la adaptación del personal, desmotivación y un clima organizacional poco favorable.

En INDUSTRIAS TECSOL LTDA se identifica la necesidad de fortalecer estos procesos, ya que una gestión inadecuada del talento humano puede afectar la productividad, el desempeño laboral y la satisfacción de los colaboradores.

Asimismo, la ausencia de estrategias motivacionales claras limita el compromiso y el sentido de pertenencia del personal, lo que puede derivar en rotación laboral y bajo rendimiento. Por ello, resulta necesario analizar cómo la gestión del talento humano influye en el clima organizacional y qué acciones pueden implementarse para su mejora.

La empresa TECSOL LTDA presenta brechas significativas en competencias digitales, técnicas y socioemocionales, lo que afecta el desempeño, dificulta la transformación digital y reduce la retención del talento humano.

Justificación

Este trabajo permite analizar y proponer mejoras en la gestión del talento humano de INDUSTRIAS TECSOL LTDA, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y al desempeño del personal. Desde el ámbito académico, el trabajo integra conceptos teóricos con una aplicación práctica en una empresa real. Desde el punto de vista organizacional, los resultados servirán como base para la toma de decisiones en materia de recursos humanos.

La falta de capacitación sistemática genera heterogeneidad en el desempeño. Las nuevas demandas tecnológicas exigen un proceso formal de reskilling y upskilling, la retención del talento depende en gran medida de las oportunidades de crecimiento profesional pues la empresa necesita fortalecer su competitividad mediante el desarrollo de su capital humano.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la gestión del talento humano en INDUSTRIAS TECSOL LTDA y su impacto en el clima organizacional, considerando los procesos de selección, contratación, inducción, capacitación y motivación.

Objetivos Específicos

Evaluar los procesos de selección y contratación del talento humano en la empresa.

Analizar el plan de inducción, entrenamiento y capacitación del personal

Identificar la aplicación de teorías motivacionales y su influencia en el clima organizacional

Promover la adaptación al cambio, la innovación y la cultura organizacional

Antecedentes

Diversos estudios señalan que una adecuada gestión del talento humano contribuye significativamente al desempeño organizacional y a la satisfacción laboral. Investigaciones previas destacan la importancia de la capacitación continua, la motivación y el liderazgo como factores determinantes para un clima organizacional positivo y la retención del talento.

Investigaciones realizadas en el ámbito de la administración y los recursos humanos indican que las organizaciones que implementan procesos estructurados de selección y contratación logran una mejor adecuación entre el perfil del colaborador y el puesto de trabajo, reduciendo los índices de rotación y aumentando la satisfacción laboral, de igual manera se ha evidenciado que los programas de inducción bien diseñados facilitan la adaptación del nuevo personal, fortalecen el sentido de pertenencia y disminuyen el tiempo de aprendizaje dentro de la organización.

Estudios relacionados con la capacitación y el entrenamiento del talento humano destacan que la formación continua permite el desarrollo de competencias técnicas y habilidades blandas, contribuyendo al mejoramiento del desempeño individual y colectivo. En este sentido, la capacitación no solo responde a necesidades operativas, sino que también actúa como un factor motivacional que incide positivamente en el compromiso de los colaboradores y en el clima organizacional.

Marco Teórico

La gestión del talento humano se define como el conjunto de procesos orientados a atraer, desarrollar y retener a los colaboradores dentro de una organización. Incluye actividades como la selección, capacitación, evaluación del desempeño y motivación.

Las teorías motivacionales, como la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de los dos factores de Herzberg y la teoría de las expectativas de Vroom, explican cómo las necesidades, el reconocimiento y las expectativas influyen en el comportamiento y desempeño de los trabajadores.

Según Chiavenato (2017), el clima organizacional constituye un factor determinante en la calidad de vida laboral, ya que refleja el nivel de bienestar psicológico y social existente dentro de la empresa. Un clima favorable promueve el compromiso, la cooperación y la productividad, mientras que un clima desfavorable puede generar desmotivación, conflictos internos y alta rotación de personal.

Entre las principales dimensiones del clima organizacional se destacan la comunicación interna, el liderazgo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento, las condiciones laborales y la participación en la toma de decisiones.

Marco Legal

El trabajo se fundamenta en el marco normativo colombiano que garantiza condiciones laborales dignas y promueve el bienestar organizacional.

La Constitución Política de Colombia (1991) establece en su artículo 25 que el trabajo es un derecho fundamental que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas. Asimismo, el Código Sustantivo del Trabajo regula las relaciones laborales y las obligaciones del empleador frente al bienestar del trabajador.

La Ley 1010 de 2006 busca prevenir y sancionar el acoso laboral, promoviendo ambientes de trabajo saludables. Por su parte, la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 2646 de 2008 regulan la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial, dentro de los cuales se encuentra el clima organizacional.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) exige la implementación de estrategias orientadas al bienestar, la motivación y la salud mental de los colaboradores.

Metodología

Enfoque de Investigación

El estudio se desarrollará bajo un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, con el fin de obtener una visión integral del clima organizacional y la motivación laboral en TECSOL LTDA.

Tipo de Estudio

Se empleará un estudio de tipo descriptivo y aplicado, orientado a diagnosticar la situación actual y proponer estrategias de mejora.

Población y Muestra

La población estará conformada por los colaboradores de TECSOL LTDA. La muestra se seleccionará mediante un muestreo por conveniencia, de acuerdo con la disponibilidad del personal.

Técnicas e Instrumentos

Encuesta de clima organizacional

Cuestionario de motivación laboral

Entrevistas semiestructuradas

Observación directa

Diagnóstico inicial del clima organizacional.

Aplicación de instrumentos de medición.

Análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

Interpretación de resultados con base en teorías motivacionales.

Formulación de estrategias de mejora.

Presentación de resultados a la dirección de TECSOL LTDA.

Resultados

El análisis realizado evidencia que la empresa cuenta con procedimientos básicos para la incorporación de personal, los cuales permiten cubrir las vacantes requeridas para el funcionamiento operativo. Además, se identificó la necesidad de fortalecer la definición de perfiles de cargo, así como de incorporar herramientas de evaluación por competencias que faciliten la selección de candidatos alineados con la cultura organizacional y los objetivos estratégicos de la empresa.

Respecto al proceso de inducción, los resultados muestran que este se realiza de manera general y poco estructurada, lo que puede generar dificultades en la adaptación de los nuevos colaboradores. La falta de un programa formal de inducción limita el conocimiento profundo de la misión, visión, valores, normas internas y responsabilidades específicas del cargo, afectando el sentido de pertenencia y el compromiso inicial del trabajador. También se evidencia una oportunidad de mejora en la planificación de programas de capacitación continua que incluyan el desarrollo de habilidades blandas, trabajo en equipo, liderazgo y comunicación, elementos fundamentales para el fortalecimiento del clima organizacional.

Conclusiones

La gestión del talento humano en INDUSTRIAS TECSOL LTDA es un factor clave para el fortalecimiento del clima organizacional, impulsando la competitividad, rentabilidad y sostenibilidad mediante la alineación de las habilidades de los empleados con los objetivos de la empresa.

La aplicación práctica de teorías motivacionales resulta fundamental para incrementar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores generando un aumento significativo de la productividad y la calidad del trabajo.

Un equipo motivado no solo trabaja mejor, sino que también contribuye a un clima laboral saludable, fomentando la creatividad y la innovación.

Recomendaciones

Implementar un plan estructurado de inducción para nuevos colaboradores

Fortalecer los programas de capacitación y entrenamiento continuo

Aplicar estrategias motivacionales basadas en el reconocimiento y el desarrollo profesional

Evaluar periódicamente el clima organizacional para identificar oportunidades de mejora

Referencias Bibliográficas

Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano (4.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Dessler, G. (2020). Administración de recursos humanos (15.^a ed.). Pearson Educación.

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). Gestión de recursos humanos (8.^a ed.). Pearson Educación.

Ivancevich, J. M. (2018). Comportamiento organizacional. McGraw-Hill Education.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Administración de recursos humanos (14.^a ed.). Pearson

Educación. Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano. McGraw-Hill.

Constitución Política de Colombia. (1991).

Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos.