

Diseño de nuevas estrategias en la gestión del talento humano para los trabajadores de la empresa EMSERFUSA en el municipio de Fusagasugá Cundinamarca para el año 2022.

Tania Elizabeth Villalobos Chavarro

Ibel Gisela Muñoz Becerra

Anyi Paola Castro Campuzano

Erminia Rosalba Martínez Dicelis

Diana Carolina Villalobos Chavarro

Tutor:

Deisy Milena Pérez Nuché

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

2022

Dedicatorias

A Dios por ser la fuente de la fe y esperanza que me ha fortalecido en todos los momentos, A mi mamá Blanca Ibel Becerra la gran anfitriona de este logro profesional, por su apoyo incondicional, su gran esfuerzo y su confianza en todo momento haciendo posible este éxito, a mi familia que con su voz de aliento me han impulsado a seguir, luchar y creer en mí.

Agradezco a la universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD por el aprendizaje recibido a lo largo estos, el compromiso de todos los docentes que me aportaron sus conocimientos para mi edificación como profesional en administración de empresas, a mis compañeros de trabajo de grado por su participación, dedicación y cumplimiento para la culminación de este proyecto.

Ibel Gisela Muñoz.

Agradezco a Dios, quien con sus bendiciones llena siempre mi vida y a mi familia por estar siempre presente, A mis padres Florentino Y Flor quienes con su amor esfuerzo y comprensión me han permitido cumplir un sueño más, gracias a ustedes a su ejemplo, esfuerzo y en especial a cada una de sus oraciones, a pesar de las adversidades nunca desvanecí ni renuncié a este sueño.

A mis hermanas Diana Y Wendy por su cariño y apoyo absoluto, durante todo este proceso por estar conmigo en cada momento. De igual manera mis agradecimientos a la UNAD y a su equipo de docentes quien nos acompañaron día a día con sus enseñanzas y su valioso conocimiento nos hicieron crecer cada día más y más como profesionales, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia y dedicación.

Tania Villalobos

Agradezco primeramente a Dios por siempre estar hay en cualquier situación, cuidarme y siempre darme la fuerza para salir adelante en algunos momentos en donde pensé en renunciar a

este sueño. También agradezco a mis padres y mis 2 hermanas que siempre han estado para mí y me han apoyado en todo lo que han podido y han sido mi guía y mi motivación para salir adelante y culminar mis estudios. Un agradecimiento también a mis compañeros con los que compartí y trabajé en cada curso y siempre se esforzó por trabajar en las diferentes actividades. Finalmente agradezco a la universidad Nacional Abierta y a Distancia y a los profesores por ser los que generaron los conocimientos que tengo hoy en día sobre mi carrera que me ayudaran a ser una gran profesional.

Diana Carolina Villalobos

Este trabajo es dedicado principalmente a Dios, por brindarme la vida y ser el inspirador para darme fuerza y poder continuar en cada uno de los procesos ejecutados para lograr obtener uno de mis anhelos más deseados, le agradezco a mis hijos Samuel y Juan José por estar presentes, acompañándome, por sacrificar de su tiempo para que yo pueda lograr cada proceso, a mis padres Lidia Campuzano y Pablo Castro por ser mis motivadores de cada uno de mis sueños, por sus consejos y confiar en mí, a mi esposo Camilo Ayala por su amor, trabajo y sacrificio, gracias a ustedes he logrado llegar hasta donde estoy.

Por último y no menos importante agradezco a mis tutores de la Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de esta preparación como profesional ya que con sus enseñanzas, paciencia, dedicación y apoyo hicieron que pudiera crecer como profesional.

Anyi Paola Castro

Indudablemente Dios infinitas Gracias por las bendiciones y oportunidades recibidas, mi madre Qué es el motor y motivación de lograr mis metas, a todas las personas que me rodean y

contribuyen de una u otra manera en cada proceso de mi vida. Hoy más que nunca agradecer a mi hija Zharick Salomé Camargo Por quién he luchado inconsolablemente en mi embarazo, quién me llena de fuerza, de esperanza y de alegría al llegar Próximamente a mi vida.

Erminia Martínez

Agradecimientos

Agradecemos primeramente al ser supremo por brindarnos la vida, a nuestras familias por su apoyo incondicional por creer, confiar, aconsejar y brindarnos su tiempo, a nuestros compañeros ya que hacen parte de esta etapa donde hemos tenido crecimiento educativo y profesional, exaltamos el acompañamiento de nuestros tutores que hacen parte del crecimiento educativo ya que nos están formando como futuros profesionales para así poder contribuir a nuestro país.

Resumen

En el presente trabajo se quiere explicar la importancia del talento humano para las organizaciones, pero son pocas las organizaciones que han tenido en cuenta la gestión de talento humano y que vean a sus trabajadores como eje central en la búsqueda de su competitividad, dentro de este grupo de organizaciones se encuentran la empresa prestadora de servicios públicos, domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo de Fusagasugá Cundinamarca EMSERFUSA. Realizamos una encuesta a sus trabajadores donde se evidencia que su actual diseño de estrategias no tiene conforme a sus trabajadores, por eso es de vital importancia crear un nuevo diseño donde se mejore las condiciones, guiar y motivar a sus trabajadores, por medio de una buena gestión del talento humano y como lo establece la ley, como un camino para influir positivamente sobre su capacidad contribuyendo de este modo a la mejora de los resultados y éxito de la organización.

En el documento se darán a conocer como las estrategias de la gestión de talento humano tienen ventajas para cumplir los objetivos, motivar y comprometer a sus trabajadores y verlos como eje central para el buen funcionamiento de la organización.

Palabras clave: Diseño, talento humano, trabajadores, capacidad y estrategias.

Abstractg

In the present work we want to explain the importance of human talent for organizations, but there are few organizations that have taken into account the management of human talent and that see their workers as the central axis in the search for their competitiveness, within this group of organizations are the company that provides public, services of aqueduct, sewerage and cleaning of Fusagasugá Cundinamarca EMSERFUSA. We conducted a survey of your workers where it is evident that your current design of strategies does not agree with your workers, so it is vitally important to create a new design where conditions are improved, guide and motivate your workers, through good management of human talent and as established by law, as a way to positively influence their capacity, thus contributing to improving the results and success of the organization.

In the document, the talent management strategies will be disclosed.

Human resources have advantages to meet the objectives, motivate and commit their workers and see them as the central axis for the proper functioning of the organization.

Keywords: Design, human talent, workers, capacity and strategies. ´

Tabla de contenido

Introducción	12
Planteamiento del Problema	13
Descripción del problema.	14
Formulación del problema.	15
Sistematización del problema.	15
Justificación	16
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos:	18
Antecedentes	19
Marco teórico	21
Origen del Talento Humano	21
Importancia de las estrategias del Talento Humano	22
Gestión del Talento Humano	22
Principales Funciones del área de talento humano para EMSERFUSA	24
Marco legal	25
Constitución política de Colombia.	25
Artículo 17	25
Artículo 20	25
Artículo 25	25

Artículo 48	25
Artículo 54:	26
Metodología de la investigación	29
Métodos de investigación	29
Población y muestra	30
Muestreo	30
Procedimiento de recolección de información	31
Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	31
Fuentes de información	32
Preguntas a los 20 trabajadores de EMSERFUSA	32
Resultados	35
Análisis respectivo talento humano	35
Análisis respectivo ambiente laboral	36
Análisis respectivo valores	37
Análisis respectivo carga laboral	39
Análisis respectivo capacitaciones	40
Análisis respectivo sugerencias	41
Análisis respectivo diseño de estrategias	42
Análisis respectivo motivación	43
Estado actual de la gestión del talento humano de la empresa EMSERFUSA	45
Conocimiento de la filosofía e identidad corporativa	45
Planeación de actividades	45

Recursos	45
Procedimientos	45
Capacidad y conocimiento del cargo	45
Bienestar	46
Seguridad en el trabajo	46
Análisis de los resultados sobre las estrategias actuales en la gestión del talento humano de EMSERFUSA.	47
Estrategia de capacitación permanente	47
Estrategia de bienestar laboral	48
Estrategia de trabajo en equipo	52
Conclusiones	53
Recomendaciones	54
Referencias	55
Anexos	58

Tablas

Tabla 1 Normatividad talento humano	26
Tabla 2 Clima laboral	49
Tabla 3 Incentivos y motivación	50
Tabla 4 Desarrollo de carrera	51

Tabla de figuras

Figura 1	Recolección de información	31
Figura 2	Talento humano	35
Figura 3	Ambiente laboral	36
Figura 4	Valores	37
Figura 5	Comunicación	38
Figura 6	Carga laboral	39
Figura 7	Capacitaciones	40
Figura 8	Sugerencias	41
Figura 9	Diseño de estrategias	42
Figura 10	Motivación	43
Figura 11	Estrategias	44

Introducción

La gestión de talento humano se ha convertido en una de las acciones más importantes en las organizaciones, brinda productividad, crecimiento en el mercado, retención de los mejores talentos, trabajo en equipo, entre otros, se permite conocer el talento humano en la empresa EMSERFUSA para determinar y analizar su estado actual y proponer mejoras para la construcción de una buena gestión de talento humano.

En este documento se dará a conocer como es el estado actual de las estrategias de talento humano de la empresa EMSERFUSA del municipio de Fusagasugá, y la inconformidad que tienen los trabajadores con la misma. La cual se realizó por medio de una encuesta a 20 de sus trabajadores, y como resultado se evidencia que se debe mejorar y diseñar nuevas estrategias para impulsar el talento humano dentro de la organización y generarles a los trabajadores competitividad, motivación y bienestar laboral.

Es imprescindible para nosotras como administradoras de empresas conocer a plenitud el origen de la información, relaciones e interrelaciones que se producen al interior de las organizaciones en las que el factor fundamental es el talento humano. Por medio de este proyecto vamos a poner en práctica lo aprendido a lo largo de este diplomado y dando solución a esta problemática de investigación donde diseñaremos estrategias del talento humano para la empresa EMSERFUSA del municipio de Fusagasugá principalmente para sus trabajadores en el año 2022.

Planteamiento del Problema

De acuerdo con Idalberto Chiavenato (2009) nos dice que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, el clima organizacional y las características del contexto ambiental.

Por esto el área de gestión de talento humano se ha convertido en una de las más importantes dentro de la organización, para vincular personal con capacidad, conocimientos, experiencia, valores que ayuden al cumplimiento de los objetivos de la organización en forma eficiente y eficaz. (p.54) Pocas son las organizaciones que han tenido en cuenta la gestión de talento humano y que vean a sus trabajadores como eje central en la búsqueda de los objetivos.

Descripción del problema.

EMSERFUSA es una empresa industrial y comercial del estado, prestadora de servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo en el municipio de Fusagasugá. El estado actual de las estrategias talento humano genera inconformidad en sus trabajadores porque cuentan con poca competitividad, falta de bienestar, compromiso, motivación, capacitación y reconocimiento por alcanzar los objetivos dentro de la organización. Se evidencia que se deben diseñar nuevas estrategias del talento humano para trabajadores donde la organización invierta más en el personal, que sean vistos como eje central para el buen funcionamiento de la organización.

¿Cómo crear estrategias en el diseño de la gestión del talento humano para dar conformidad a sus trabajadores?

Formulación del problema.

¿Cómo diseñar estrategias en la empresa EMSERFUSA para dar cumplimiento a la gestión del talento humano y satisfacción a sus trabajadores?

Sistematización del problema.

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de la actual gestión del talento humano de la empresa EMSERFUSA?

¿Cuál es el diseño actual de la gestión del talento humano en la empresa EMSERFUSA?

¿De qué forma complementaremos el nuevo diseño de la gestión talento humano para guiar, motivar a los trabajadores?

Justificación

Chiavenato (2019) señala que la gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

Este proyecto de investigación está enfocado en el diseño de estrategias en la gestión del talento humano para los trabajadores de la empresa EMSERFUSA del municipio de Fusagasugá Cundinamarca para el año 2022. Teniendo en cuenta que las organizaciones requieren mucho de una administración eficiente y eficaz del talento humano, donde se ejerza mayor control en la forma de guiar, motivar a sus empleados, buscando que estos se encuentren a gusto en su ambiente laboral, que posean conocimiento, experiencia y motivación, y así lograr el profesionalismo requerido para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Al implementar en la organización estrategias del talento humano se obtendrá un mejor ambiente laboral, donde los trabajadores se motivarán y comprometerán en el desempeño de tareas o funciones para lograr una mejor competitividad.

La buena gestión de talento humano en la organización se debe tener presente por los profesionales encargados y capacitados en busca del bienestar de la organización, requiere dentro de sus funciones un método de desarrollo personal, teniendo en cuenta que lo más importante en una organización es el talento humano.

Cuando una organización se centra en su área de talento humano y en las actividades que desde allí se realizan está aportando en su aspecto tanto de ambiente laboral como optimización de ingresos, en el caso de EMSERFUSA con el diseño de dichas estrategias buscaremos mejorar la ejecución de acciones físicas y psicológicas de todos y cada uno de sus trabajadores, teniendo

en cuenta que ello aporta un valor agregado y compromiso a la organización. Y de su parte también captar el sentido de pertenencia frente a la labor desempeña, fomentando en ellos una visión estratégica y competitiva permitiendo a su vez el liderazgo, reconocimiento y motivación en cada una de sus actividades.

Objetivos

Objetivo General:

Diseñar nuevas estrategias en la gestión del talento humano en la empresa EMSERFUSA en el año 2022.

Objetivos Específicos:

Identificar las estrategias actuales en la gestión del talento humano de la empresa EMSERFUSA.

Analizar los resultados obtenidos sobre las estrategias actuales en la gestión del talento humano de la empresa EMSERFUSA.

Proponer las nuevas estrategias en la gestión del talento humano de la empresa EMSERFUSA.

Antecedentes

A continuación, se relacionan algunas investigaciones acerca de las estrategias en la gestión del talento humano, permitiendo con la revisión de estos documentos recopilar información de gran importancia la cual nos permite dar a conocer la importancia de realizar la indagación de estas estrategias para el desarrollo de la organización y la mejora en la calidad de la prestación del servicio.

En el siglo XX se introdujo grandes cambios y transformaciones que influyeron en cada una de las organizaciones, como lo era la parte administrativa y su comportamiento, es por esto que podemos distinguir tres eras organizacionales como lo son la industrial clásica, la industrial neoclásica y la de la información.

A nivel internacional la gestión del talento humano, nos da a conocer la EFQM la cual hace referencia a la Fundación Europea para la gestión de calidad en el año 1999, el cual nos habla sobre el modelo no normativo, cuyo concepto es fundamental en la autoevaluación basada en un análisis del funcionamiento del sistema de gestión de la organización, donde trabajo sobre nueve criterios para poder lograr el modelo de excelencia el cual sea eficaz y se pueda obtener los objetivos propuestos por la organización.

Su implicación en la gestión del talento humano provee acciones encaminadas a consolidar un objetivo, garantizando recursos necesarios de la empresa para ejecutar lo cometido, involucrando al talento humano como socios estratégicos de la organización.

En la época de 1990 aparece gestión del talento este término lo dio a conocer David Watkins de Softscape en el cual describe el proceso que sigue cada empresa para atraer y retener empleados que sean productivos para la empresa.

González Gutiérrez, 2006, da a conocer un programa del sistema de gestión del talento humano en la contraloría de Cundinamarca, el cual surge de la ley 909 de 2004 y cuyo objetivo es identificar y valorar las habilidades de cada uno de los funcionarios, y a su vez teniendo en cuenta el manual de funciones según resolución 12 de 2001, de la contraloría de Cundinamarca.

Por otra parte a nivel nacional, (Amaya 2014), realiza una investigación en la administración municipal del municipio de Tibasosa en Boyacá, la secretaria de gobierno adelanta cada uno de los procesos de diseñar estrategias en gestión del talento humano para así poder responder las necesidades y poder articular diferentes procesos como lo es la inducción, re inducción ya que no se llevan de manera efectiva y no cuentan con una planificación con responsabilidad y dedicación.

Un coordinado manejo de estrategias del talento humano para los trabajadores de cualquier organización ayudara a prever la escasez de la fuerza laboral y esto facilita a la organización a diseñar planes de formación de sus empleados y asegurarse que cuenten con los conocimientos y experiencias pertinentes.

Marco teórico

Diseño de estrategias en la gestión del talento humano para los trabajadores de la empresa EMSERFUSA, en el desarrollo de las estrategias relacionadas con el empresa EMSERFUSA que ha sido la organización en la que hemos venido realizando el proceso de investigación en relación en su área de talento humano es importante tener en cuenta aspectos como anteriormente se han venido mencionando.

Como resaltar mediante estrategias para descubrir dichas habilidades en cada una de las labores y procesos que desarrollan cada uno de sus colaboradores vinculados a ella, el punto de partida de las estrategias debe encaminarse en que el empleado se identifique con su sentido de pertenencia frente a su organización a la que pertenece de esta manera la entidad tendrá a su vez beneficios en eficiencia y productividad, es de resaltar que cada uno de sus colaboradores cuenta con una habilidad o talento que de una manera u otra si la organización EMSERFUSA lo sabe identificar se nutre de dicha cualidad.

Origen del Talento Humano.

El origen del talento humano surge con la necesidad de los trabajadores de las organizaciones con base a las necesidades de compromiso con la organización es a las que pertenecen y de conservar y mantener un ambiente cálido laboral, es fundamental para toda organización y para EMSERFUSA no es la excepción con aspectos fundamentales como un buen equipo de trabajo, con vocación de servicio y esté orientado a la consecución de objetivos y logro general de metas institucionales

Importancia de las estrategias del Talento Humano.

Las estrategias de talento humano en la organización EMSERFUSA permiten ofrecer a quien reciben un servicio por parte de la organización percibir una buena impresión de igual modo al personal interno que para ella labora ya que se brinda un servicio con calidad y confort en relación a la empresa para la cual se labora, posicionado a la empresa como una buena alternativa laboral y que grandes talentos quieran pertenecer a ella por su reconocimiento como organización en velar por el bienestar y las buenas condiciones laborales que para sus empleados ofrece. El uso de la tecnología en el momento de capacitar contratar y adquirir u ofrecer servicios sea convertido pieza clave de toda organización en el momento de ofrecer e internamente mantener el óptimo ambiente laboral, estas herramientas permiten fortalecer a sus empleados y lograr satisfacción y productividad laboral, el talento humano podrá determinar el potencial interno que en su organización tiene con relación a las habilidades y el área donde cada uno de sus colaboradores desarrollara sus tareas asignadas.

Gestión del Talento Humano.

Para el óptimo desarrollo de la gestión de talento humano hacen parte del proceso áreas que tienen mayor relación como lo son inicialmente contratación de tal manera que permite determinar los recursos con los que la organización pretende lograr sus objetivos y a su vez con los que cuentan sus colaboradores para realizar tareas, es importante en análisis de los tiempos para el logro de los mismos objetivos, también hace parte de la misma área la selección de dicho personal, la entrevista ya que de esta manera se analiza si el personal que se está adquiriendo si puede fortalecer el equipo de trabajo y aportar a los crecientes de EMSERFUSA, el proceso de capacitación a quien ingresa es fundamental para el ambiente laboral y más aún para el compromiso del colaborador con la entidad desde ese punto de partida claramente se podría identificar la utilidad y beneficio que puede brindar a la organización la inducción es clave para el éxito del mismo logro de productividad. Mediante la capacitación e inducción se desarrolla en el personal el descubrir sus habilidades que se pueden determinar y a medida que las ejecuta fortalecer con iniciativas que lleven dichas cualidades a ser desarrolladas con mayor facilidad y de esta manera el ambiente laboral será favorable y agradable para los mismos.

Es de recalcar para la empresa EMSERFUSA y en general para todas las organizaciones que falte principal en lo que se debe trabajar y fortalecer de su área de talento humano para que el resto de las áreas que la comprenden se mantenga una excelente Comunicación ya que permite desarrollos eficientes interna y externamente creciendo de la mano con la estrategia de gestión que puede tener beneficios positivos en la cultura organizacional en caso de notar su ausencia tendrá falencias su servicio y productividad.

Para los empleados que han sabido desarrollar el papel de un buen empleado en la organización EMSERFUSA siempre aparecerá la alternativa de otras organizaciones deseando

que presten sus servicios laborales ya que se identifican como empleados que se convierten en fichas claves para el éxito de las mismas, la gestión de talento humano en su gestión debe trabajar fuerte para mantener a dichos colaboradores que se hacen fundamentales para la eficacia de la organización, la estrategia empleados – gerente es también muy alentadora con la intención de que se reciban aportes en beneficios del crecimiento comercial e institucional. Es vital en el caso de aquellos empleados que definitivamente se retiran de la empresa EMSERFUSA tener identificados e ir capacitando y asignando tareas para que en dichos casos se obtenga un personal idóneo que ya hace parte de la organización y que podría desarrollar u ocupar dicho cargo que ha quedado vacío con rendimiento y sin afectar los aspectos económicos y salariales de la organización.

Principales Funciones del área de talento humano para EMSERFUSA.

El área de talento humano de la empresa EMSERFUSA en su gestión cumple con funciones en busca del beneficio del éxito del desarrollo de labores y rendimiento laboral en general, determinar y exponer a sus colaboradores objetivos claros es el primer paso en los objetivos se refleja la prioridad que de ellos se desea con tiempos determinado, como incursionar en campos nuevos, nuevos campos comerciales y los resultados de los objetivos en el momentos de los resultados, con base principal en los objetivos mencionados es importante los recursos necesarios con los que se va desarrollar dichos logros trazados los pro y los contras que se pueden presentar la utilización de las actuales tecnologías y los recursos con los que se desea conocer la opción de personal investigado con encuestas para ofrecer solución detallada a las problemáticas identificadas. Es fundamental conocer a detalle el estado de la organización EMSERFUSA para proceder a determinar cómo se desea lograr los objetivos y el éxito de la

misma en el mercado comercial, analizando los riesgos que a su vez debe enfrentar para el logro de lo que se desea, es clave identificar dentro del personal como se puede recibir el mejor rendimiento de cada una de ellas para los que se desea lograr, con ayuda de los recursos necesarios, jugar con el papel interno y habilidades de los colaboradores y sus labores desarrolladas, realizar un proceso de registro y evaluación de los procesos que se vienen desarrollando para poder determinar el éxito de los que se está implementando para seguir ejecutando la misma gestión en para EMSERFUSA y así medir resultados.

Marco legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

Constitución política de Colombia.

Artículo 17 Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.

Artículo 20 Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios de comunicación masiva.

Artículo 25 El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 48 La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley

Artículo 53 El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre

formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Constitución política de Colombia (1991)

<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Tabla 1

Normatividad talento humano

Normatividad	Tema	Tema relacionado con la norma
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan institucional de capacitación y programa de bienestar.

	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Talento humano.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento humano.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento humano.
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006.	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación. Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Plan institucional de capacitación.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño. Por medio del cual se expide el Decreto Único.	Talento humano.

Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Reglamentario del Sector de Función Pública. -Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa bienestar y plan de incentivos.	Talento humano.
Resolución 572 de 2012	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Plan institucional de Capacitación Programa de bienestar e incentivos.
Decreto 1083 de mayo 2015	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG- Manual operativo – Dimensión No 1 GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente. Ana Liliana Medina Polonia P. U Gestión Humana ISO 9001:2015 EMSERFUSA Fusagasugá avenida Las planas. Plan estratégico de talento humano 2020.

Nota: La importancia que tiene la Constitución Política en la normatividad Colombia indicando cada uno de los artículos decretos normas y leyes, todos basados en el funcionamiento del personal en el área de talento humano e cada una de las normas y deberes que los trabajadores tienen pero que la empresa tiene que cumplir para que todo esté a cabalidad.

Metodología de la investigación

El presente estudio está basado en el enfoque cuantitativo, y es de tipo descriptivo ya que se pretende recopilar información para analizar diferentes estrategias de gestión del talento humano en la empresa EMSERFUSA del municipio de Fusagasugá.

Es cuantitativa, ya que se utilizó la recolección de datos para poder probar las teorías y patrones de comportamiento.

Es por esto por lo que mediante una encuesta a los trabajadores se determina la problemática, y se brinda una serie de estrategias para su mejoramiento continuo ya que se obtiene información relacionada con el ambiente laboral, comunicación, trabajo en equipo, capacitaciones y competitividad.

Este método facilita obtener resultados numéricos y descriptivos de tal forma que nos permite analizar los resultados y concluir el tema para posteriormente diseñar nuevas estrategias.

Métodos de investigación

Se lleva a cabo el método cuantitativo ya que es una metodología de investigación que utiliza preguntas y encuestas para recopilar datos cuantificables y en base a ellos poder derivar diferentes estrategias en el desarrollo de la gestión del talento humano. Es por esta razón que utilizamos la encuesta de una sola edición ya que son de tipo directo y se realiza a una muestra de personas.

Población y muestra

Dado que es una empresa de tamaño pequeño, esta investigación se llevará a cabo con una muestra de 20 trabajadores de la empresa EMSERFUSA del municipio de Fusagasugá, por tal motivo se aplicará una encuesta para poder obtener resultados favorables.

Muestreo

El muestreo utilizado es de tipo probabilístico aleatorio simple ya que nos permite seleccionar las personas necesarias para realizar la encuesta, es importante recordar que este tipo de muestreo es un procedimiento probabilístico que da a cada elemento de la población objetivo y a cada posible muestra de un tamaño determinado, la misma probabilidad de ser seleccionado.

Al realizar este muestreo se tuvo en cuenta los siguientes pasos:

Se definió la población objeto

Se identificó un marco de muestreo

Se evaluó el marco de muestreo donde se tuviera en cuenta la cobertura total

Se asignó un número único para realizar la encuesta

Se determinó el tamaño de la muestra

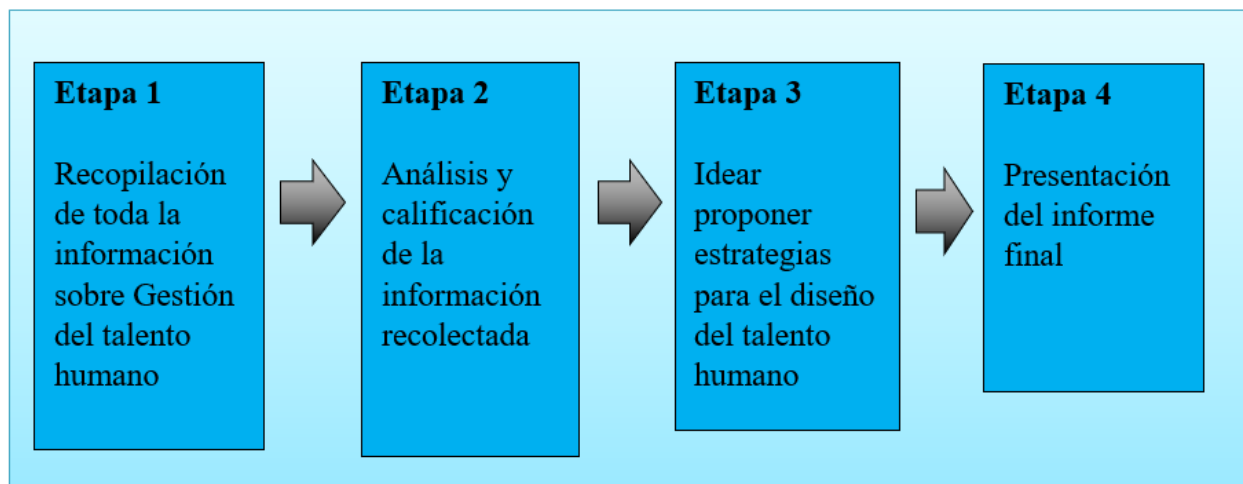
Se seleccionó al azar el número específico de las personas de la empresa

Es por esto por lo que se toma la decisión de realizar la encuesta ya que tenemos algunas ventajas para el estudio a realizar esto nos permitió realizar un análisis de datos, todos tenían la opción de ser seleccionados, nos ayuda a comprender y comunicar los datos obtenidos

Procedimiento de recolección de información

Figura 1

Recolección de información



Fuente. Autoría propia

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Encuesta.

Principal instrumento para la recolección de información en esta investigación se aplicará una encuesta aleatoria simple en la cual se plasmaron diez preguntas de tipo cerrado de preguntas sobre gestión de talento humano a los empleados de la empresa EMSERFUSA del municipio de Fusagasugá.

Documental.

Se analizó información y se clasificó la más importante para diseñar estrategias necesarias en la gestión de talento humano para los trabajadores.

Fuentes de información.

Las fuentes de información utilizadas para esta investigación son primarias ya que la información se obtiene de primera mano del personal de la empresa y se darán observaciones directas.

Y como fuentes secundarias investigaciones realizadas:

Gestión del talento humano, autor: Idalberto Chiavenato

La nueva gestión del talento humano, autora: Pilar Jericó

Teorías como:

Teoría de relaciones humanas, teoría del desarrollo organizacional y la teoría de motivación humana.

Preguntas a los 20 trabajadores de EMSERFUSA

¿Considera usted que el talento humano en la empresa EMSERFUSA es?

Bueno

Regular

Malo

¿Considera usted que el ambiente laboral o talento humano de la empresa se demuestra ante sus clientes?

Si

No

¿En la empresa EMSERFUSA se reconocen los valores importantes que el talento humano ha proporcionado en los empleados de esta forma ellos lo han transmitido a los clientes?

Siempre

Algunas veces

Nunca

¿Cómo describiría su impresión sobre la comunicación en la empresa?

Bueno

Regular

Malo

¿La carga laboral asignada en su área de trabajo le parece?

Insuficiente

Normal

Excesivo

¿La empresa les brinda capacitaciones permanentes en gestión del talento humano?

Si

No

¿La empresa tiene en cuenta las sugerencias dadas por usted?

Si

No

¿De los problemas identificados ante la falta de un diseño de estrategias para el talento humano de los trabajadores en la empresa cual le gustaría cambiar e implementar?

Poca competitividad

Falta de bienestar para sus trabajadores

Bajo compromiso y motivación

No promover al personal interno y capacitarlo

Falta de reconocimiento por los logros dentro de la organización

¿De qué forma fortaleceremos la motivación de los trabajadores de la empresa?

Flexibilidad

Formación

Incentivos

¿Qué estrategias faltan por implementar en el área de talento humano de la empresa?

Reclutamiento

Desarrollo profesional

Evaluación de 360°

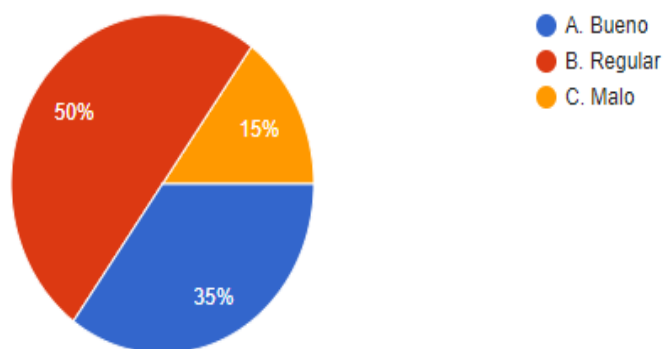
Resultados

Figura 2

Talento humano

1. ¿Considera usted que el talento humano en la empresa Emserfusa es?

20 respuestas



Fuente. Autoría propia

Análisis respectivo talento humano: De 50 colaboradores en el empresa que se ha venido realizando el estudio 20 de ellos aseguran que la gestión de talento humano ha sido regular debido a falta en aspectos que hacen importante papel en el desarrollo de las actividades y a su vez en la satisfacción de pertenecer como empleados a dicha organización; aspectos relevantes como lo son: falta interna de contacto humano, mínimo conocimiento en el desarrollo de labores vinculadas a las tecnologías y sus habilidades, no cumplen el perfil que la organización desea en su totalidad, por otro lado el 35% están conformes en la medida que se desarrolla esta área con el

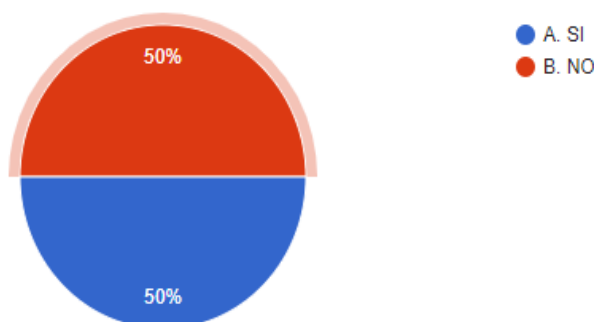
personal de la organización, pero el 15% determinan que se evidencia una mala gestión y descuido del personal que brinda como resultado un bajo rendimiento y baja productividad.

Figura 3

Ambiente laboral

2. ¿Considera usted que el ambiente laboral o talento humano de la empresa Emserfusa se demuestra ante sus clientes?

20 respuestas



Fuente. Autoría propia

Análisis respectivo ambiente laboral: De los colaboradores encuestados 10 afirman que, si se demuestra mal ambiente laboral frente a los clientes cuando ellos pueden percibir aspectos como poco compromiso, creatividad y proactividad frente a la empresa EMSERFUSA, falta de unión entre empleados, además de las deficiencias del líder e incluso tan básico como falta de cumplimiento de los horarios de servicio prestados. La mitad del personal encuestado determinan que si se puede notar claramente un ambiente laboral agradable o bueno cuando al recibir el cliente atención por parte del personal se identifican cualidades de servicio como productividad,

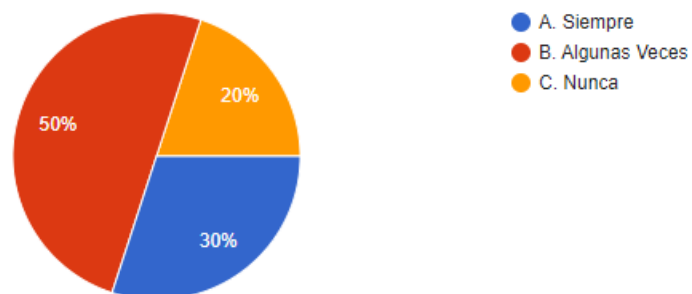
positivismo, eficiencia, sinceridad, compromiso, motivación, conocimiento que identifican el sentido de pertenencia de dicho empleado para con la empresa que en ese momento representa.

Figura 4

Valores

3. ¿ En la empresa Emserfusa se reconocen los valores importantes que el talento humano ha proporcionado en los empleados de esta forma ellos lo han transmitido a los clientes?

20 respuestas



Fuente. Autoría propia

Análisis respectivo valores Según los resultados obtenidos se concluye que la empresa EMSERFUSA de Fusagasugá un 50% afirman que algunas veces se reconocen los valores que se han proporcionado y transmitidos a los clientes, así mismo debemos tener en cuenta que un 20% de los entrevistados consideran que no son tenidos en cuenta y un 30% se siente a gusto ya que la empresa reconoce los valores que el talento humano proporciona. Esto hace que se evidencie factores que los empleados toman en cuenta al momento de ser escuchados ya que los

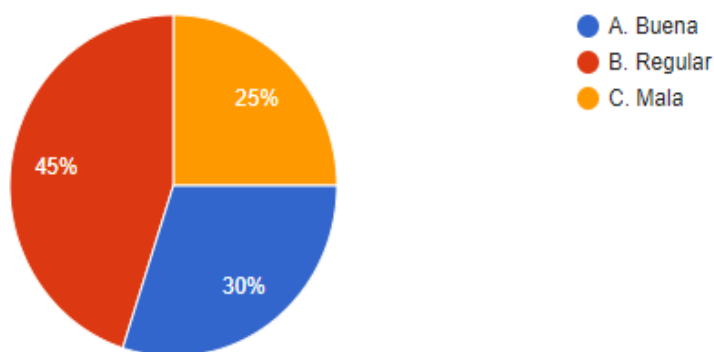
trabajadores entrevistados cuentan con criterio propio y están expresando el sentir de cada uno de ellos.

Figura 5

Comunicación

4. ¿Como describiría su impresión sobre la comunicación en la empresa?

20 respuestas



Fuente. Autoría propia

Análisis respectivo comunicación Al analizar la impresión sobre la comunicación en la empresa se evidencia que un 45% de los entrevistados considera que es regular, aunque lo que busca la empresa es difundir el servicio ofrecido, es importante resaltar que la empresa no cuenta con un canal de comunicación asertivo. De esta manera se establece que no cuentan con una planificación con buenas estrategias para así poder establecer el alcance los cada uno de los objetivos propuestos. Para el 30% de los encuestados consideran que si manejan una buena

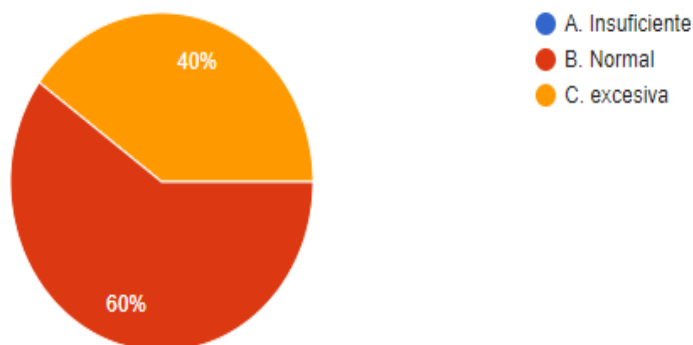
comunicación lo cual hace que no esté predeterminado este porcentaje ya que tienen mucha debilidad en esta. Es importante optimizar los recursos para así poder establecer una buena comunicación para alcanzar cada uno de los objetivos y que los colaboradores se sientan a gusto con el plan de comunicación que maneja la empresa.

Figura 6

Carga laboral

5. ¿La carga laboral asignada en su área de trabajo le parece?

20 respuestas



Fuente. Autoría propia

Análisis respectivo carga laboral Según los resultados obtenidos se concluye que los funcionarios de la empresa EMSERFUSA en un 60% la carga laboral que se tiene en es normal, mientras un 40% determina que la carga laboral es excesiva, por lo anterior se evidencia que la mayor parte de los empleados encuestados consideran que la carga laboral es normal. Se considera que la carga laboral no es solo física si no mental lo cual influye en su rendimiento laboral, para poder tener una satisfacción es importante evaluar la carga laboral teniendo en

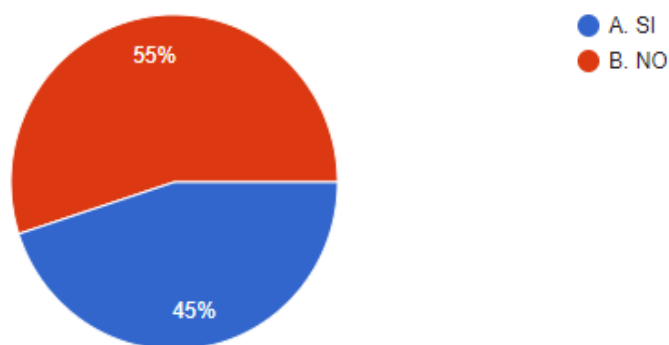
cuenta el puesto de trabajo y así se puede fomentar un plan de incentivos laborales los cuales motiven a los empleados insatisfechos.

Figura 7

Capacitaciones

6. ¿La empresa les brinda capacitaciones permanentes en gestión del talento humano?

20 respuestas



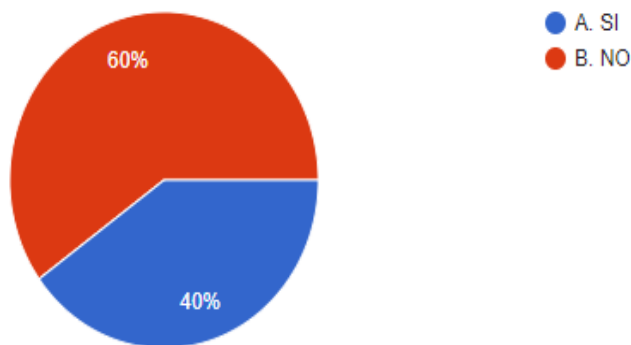
Fuente. Autoría propia

Análisis respectivo capacitaciones: Se evidencia que la empresa no brinda capacitaciones permanentes ya que se obtiene en la encuesta una insatisfacción del 55% de los empleados, mientras un 45% considera que, si reciben capacitaciones permanentes, con estas capacitaciones se busca que el personal de talento humano adquiera nuevos conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para poder realizar mejor su desempeño laboral y cumplir con cada una de las tareas asignadas.

Figura 8*Sugerencias*

7. ¿La empresa Emserfusa tiene en cuenta las sugerencias dadas por usted?

20 respuestas



Fuente. Autoría propia

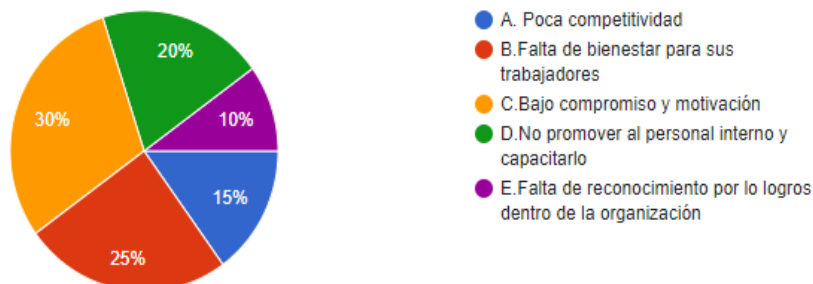
Análisis respectivo sugerencias Según los resultados obtenidos, se concluye que los funcionarios de EMSERFUSA un 60% consideran que no son atendidas sus sugerencias, un 40% consideran que si son atendidas. De lo anterior podemos afirmar que los empleados no se sienten que sean escuchados para implementar un plan de mejora y así poder tener cabalidad el resultado de las metas propuestas.

Figura 9*Diseño de estrategias*

8. ¿De los problemas identificados ante la falta de un diseño de estrategias para el talento humano de los trabajadores en la empresa EMSERFUSA cual le gustaría cambiar e implementar?



20 respuestas



Fuente. Autoría propia

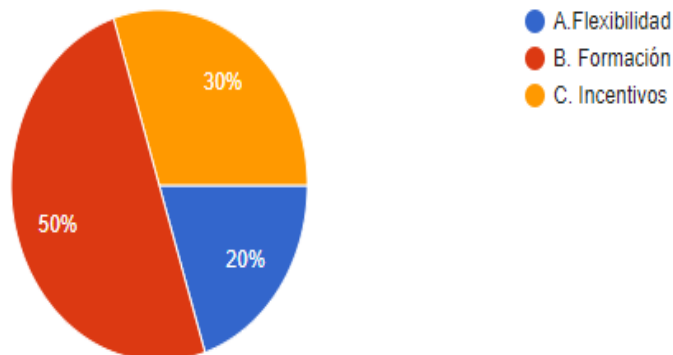
Análisis respectivo diseño de estrategias: Con relación a los resultados podemos determinar lo siguiente; con un 30% que fue el puntaje mayor se puede determinar que la falla que más afecta el óptimo funcionamiento del área de talento humano es la falta de compromiso y motivación por parte de los empleados para con la empresa, con un 25 % no se evidencia bienestar para los trabajadores por parte de la empresa frente a sus labores, 20 % dice no contar con capacitación y promoción para seguir formando parte del grupo de trabajo con sentido de pertenencia, 15% representa competitividad mínima en el mercado social y con el 10 % no se evidencia por parte de la empresa conmemoración o reconocimiento para sus colaboradores frente a los resultados obtenidos de cada uno de ellos.

Figura 10

Motivación

9. ¿De qué forma fortaleceremos la motivación de los trabajadores de la empresa?

20 respuestas



Fuente. Autoría propia

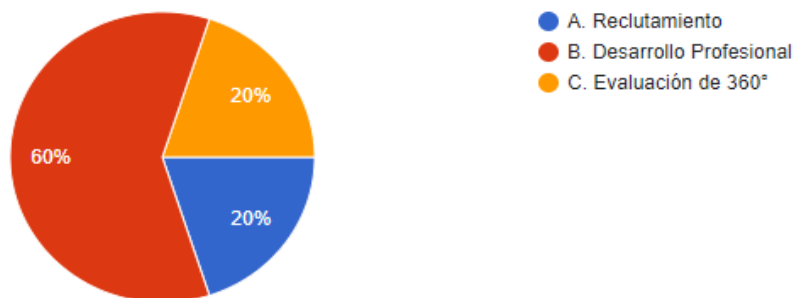
Análisis respectivo motivación: La mitad del personal encuestado afirma que lo más fundamental para el mejoramiento de la eficiencia del personal está enfocado en la formación y capacitación que da mucha mayor motivación a quienes desarrollan dichas labores, en un segundo punto se analiza los incentivos que llevan a los colaboradores a trabajar en el mejoramiento de los resultados con la intensión de disfrutar de beneficios motivacionales y con un 20 % viene la flexibilidad donde los empleados esperan de la empresa EMSERFUSA para con algunas situaciones especiales que requieran de un manejo especial o de la disposición de la misma frente a los que el colaborar desea ofrecer a su empresa.

Figura 11

Estrategias

10. Qué estrategias faltan por implementar en el área de talento humano de la empresa Emserfusa?

20 respuestas



Fuente. Autoría propia

Análisis respectivo estrategias Con un mayor puntaje se determina que el desarrollo profesional es un aspecto que falta en los empleados de la organización de esta maneja se mejoraría el implementar por parte de la empresa unas políticas dentro de su área interna para que sus empleados se capaciten y puedan tener la posibilidad de escalar en el mundo laboral hará que ellos se comprometan a crecer no solo laboral sino profesionalmente, y dos los aspectos secundarios serian el detallado proceso de reclutamiento que es fundamental para el cargo a desempeñar funciones a realizar como también la evaluación de 360° que permite medir el desempeño tanto cualitativa como cuantitativamente, ya que incluye preguntas sobre comportamientos medibles y numéricos, y otras relacionadas con opiniones.

Estado actual de la gestión del talento humano de la empresa EMSERFUSA

Actualmente la empresa cuenta con los siguientes beneficios para impulsar el talento humano en sus trabajadores.

Conocimiento de la filosofía e identidad corporativa.

Los trabajadores en su mayoría conocen la misión, visión y los objetivos de la Empresa; sin embargo, es necesario afianzar con mayor profundidad los mismos a fin de incrementar a un mayor porcentaje en el afianzamiento de ellos y de esta manera se muestre sentido de pertenencia a la misma, como considerar la forma que los funcionarios tomen conciencia de fijar y practicar los valores corporativos como hábito.

Planeación de actividades.

La respuesta sugiere que se debe promover una mayor práctica de reuniones para la planeación de trabajo con el fin de mantener informado a los funcionarios sobre las actividades y cronogramas que se realizarán en las divisiones teniendo en cuenta sus puntos de vista con el ánimo de obtener mejores resultados.

Recursos.

Los funcionarios requieren de un mayor valor cuantitativo para la correcta ejecución de las labores, así como de las prioridades que se da a la ejecución de ellas.

Procedimientos.

El mapa de procesos de la empresa cumple con gran porcentaje dado que los funcionarios realizan sus tareas de manera efectiva, con esta base, las acciones tendientes al cumplimiento de sus objetivos y así lo demuestran en la encuesta ya que regularmente se ubican en su cargo y con las funciones y pasos precisos a seguir en sus labores.

Capacidad y conocimiento del cargo.

Las respuestas dadas denotan que los funcionarios de la entidad no les parece el entrenamiento recibido lo que indica que se debe tomar otras pautas en el momento de ser vinculados a la entidad y la capacidad que se requiere para desempeñar los diferentes cargos no es la apropiada.

Bienestar.

La empresa implementa prácticas dirigidas al bienestar. El compromiso de la empresa EMSERFUSA es continuar en esta labor e incrementar actividades que redunde en feedback con las metas y la filosofía institucional con el propósito de estimular la buena labor de los funcionarios.

Seguridad en el trabajo.

Con base en las respuestas se están implementando estrategias que promuevan el bienestar y la seguridad en el trabajo. El objetivo es lograr que el 90% de los funcionarios cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo lo cual requiere de la participación de los funcionarios

Análisis de los resultados sobre las estrategias actuales en la gestión del talento humano de EMSERFUSA.

Se evidencia que se deben fortalecer temas y diseñar nuevas estrategias de la gestión del talento humano para los trabajadores de la empresa EMSERFUSA, las actuales estrategias propuestas por la empresa son muy básicas y no están dando cumplimiento a todo lo que rige la ley y el bienestar de sus trabajadores, según los anteriores resultados de la encuesta realizada a 20 de 50 trabajadores de la empresa.

Diseño de nuevas estrategias en la gestión del talento humano para la empresa

EMSERFUSA

Una vez analizados los resultados como grupo proponemos el siguiente diseño de estrategias del talento humano para los trabajadores de la empresa EMSERFUSA con el fin de mejorar la gestión de está cumpliendo expectativas y pensando en sus trabajadores en cuanto a su motivación, competitividad, trabajo en equipo, capacitación, compromiso, bienestar, reconocimiento y para la organización de crecimiento y permanencia. Aspectos importantes para la buena gestión de talento humano.

Estrategia de capacitación permanente.

Teniendo en cuenta que en la empresa EMSERFUSA no se brindan capacitaciones permanentes para el crecimiento personal y laboral de los trabajadores se propone una estrategia para el cumplimiento de este requisito. Se entiende por capacitación “todos los conocimientos teóricos y prácticos que obtiene una persona y que incrementan su capacidad, rendimiento y desempeño como empleado dentro de una organización. Por eso su función es mejorar el presente con miras a construir un futuro haciendo eje en la superación laboral”. Esto brinda ventajas para los trabajadores de EMSERFUSA en cuanto a.

Ventajas para los trabajadores.

Brinda seguridad.

Nuevos conocimientos.

Motivación.

Estrategia de bienestar laboral.

Es un proceso de construcción estable y participativo, que demanda la creación, el mantenimiento y el mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que así mismo, acreciente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades. Esta estrategia de bienestar laboral es importante para la empresa EMSERFUSA porque genera mejor calidad de vida laboral a los trabajadores por medio de incentivos, seguridad, capacitaciones, conocimientos. A continuación, se mencionan las ventajas traerá para los trabajadores.

Sentirse más valorados.

Mejora relaciones personales y laborales.

Horarios flexibles.

Compensaciones económicas y no económicas.

Desarrollo de carrera.

Ambiente laboral seguro y saludable.

Eleva la moral de los trabajadores.

Tabla 2

Clima laboral

Programa	Clima laboral
Objetivo	Mejorar las condiciones de orden organización, personal y social de los trabajadores de EMSERFUSA
Proyectos	Actividades

Capacitaciones	<p>Programas en el aula dirigidos por un instructor que Transmite sus conocimientos en un tiempo corto.</p> <p>Implementar el Coaching que destaca el desarrollo individual, responsabilidad del jefe, quien proporcionará ayuda y transmitirá sus conocimientos</p> <p>Comunicar a los trabajadores toda la información de la empresa como la misión, visión, objetivos, valores, avances de la organización etc.</p> <p>Generar nuevos conocimientos para su desarrollo personal con capacitaciones de comportamiento ético.</p>
Comunicación	<p>Aceptar quejas, sugerencias y nuevas ideas de cada trabajador con respeto.</p> <p>Crear espacios en las jornadas de trabajo para diálogos personales y laborales con los trabajadores.</p>
Liderazgo	<p>Seleccionar un empleado líder que sea responsable de verificar el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores.</p>
Estabilidad	<p>Elaborar contratos a término indefinido a cada trabajador brindar a los trabajadores confianza, respeto, independencia y libertad para dar nuevas ideas que mejoren su calidad de trabajo para a cada trabajador un salario justo por sus servicios</p>

Fuente. Autoría propia

Tabla 3*Incentivos y motivación*

Programa	Incentivos
Objetivo	Mejorar el bienestar y nivel de desempeño de los trabajadores de la organización
Proyectos	Actividades
Compensaciones monetarias	Dar a los trabajadores un aumento en el sueldo o bonificaciones económicas por mejoras en su trabajo, teniendo en cuenta la capacidad de pago de la organización
Compensaciones no monetarias	Permitir que los trabajadores tengan un horario que les permita compartir tiempo con su familia, amigos y conocidos, igualmente dar permisos adicionales para hacer otras actividades personales. Vacaciones en el momento que lo necesiten. Dar regalos como camisetas, relojes cuando haya mejora en su trabajo

Fuente. Autoría propia

Tabla 4*Desarrollo de carrera*

Programa	Desarrollo de carrera
Objetivo	Satisfacer las necesidades de desarrollo personal de los empleados.
Proyectos	Actividades
Recursos para desarrollo de carrera	Permitir un horario flexible para que los trabajadores puedan estudiar brindar apoyo moral y económico, permitir que desarrollen sus habilidades adquiridas en su carrera profesional dentro de la organización.

Fuente. Autoría propia

Nota. Por su importancia para los trabajadores se hace referencia específica a la estrategia de bienestar laboral donde se propone la implementación de planes y programas orientados al bienestar de los trabajadores y que se podría desarrollar teniendo en cuenta los siguientes elementos; además porque se constituye como eje transversal que impacta las demás estrategias.

Estrategia de trabajo en equipo.

Es una de las más importantes para cualquier empresa teniendo en cuenta que “Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Se propone esta estrategia teniendo en cuenta que en los resultados está débil el tema

de trabajo en equipo formalizado donde se comparta información de funciones y actividades de cada puesto de trabajo, se comuniquen los objetivos en común de la organización y la importancia de cada trabajador para el cumplimiento de estos y tampoco se presenta rotación de puestos de trabajo para aumentar experiencia y capacidades en los trabajadores.

Esta estrategia traerá ventaja en cuanto.

Aumenta la comunicación

Mayor confianza y respeto

Más experiencia y conocimientos

Posibilidad de mostrar más habilidades

Participar de incentivos brindados por la organización.

Conclusiones

En el desarrollo del anterior trabajo identificamos las estrategias que actualmente la empresa de servicios públicos, domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo en el municipio de Fusagasugá EMSERFUSA, tiene en la gestión del talento humano para sus trabajadores. Factor clave para el fortalecimiento y valor de los trabajadores, para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la organización.

A manera general, al analizar los resultados obtenidos sobre las estrategias actuales en la gestión del talento humano de la empresa EMSERFUSA, para los trabajadores por medio de una encuesta, se evidencia que les está generando inconformismo en su bienestar laboral, se deben fortalecer temas y diseñar nuevas estrategias en la gestión del talento humano para los trabajadores de la empresa EMSERFUSA.

Con la finalidad de brindarles a los trabajadores de la empresa EMSERFUSA se propuso un nuevo diseño de estrategias en la gestión del talento humano en cuanto a su bienestar laboral, competitividad, trabajo en equipo, capacitación, compromiso, reconocimiento con el fin de satisfacer sus necesidades, despertar un ambiente de confort y a gusto en su trabajo.

Recomendaciones

Con relación a los resultados obtenidos del proceso de investigación que la organización EMSERFUSA debe enfocarse en el fortalecimiento de sus colaboradores en aspectos específicos como lo son la capacitación requerida permanente y las sugerencias provenientes de los mismos.

Realizar de forma permanente evaluaciones generales de la gestión de talento humano para llevar control y basados en estas proponer mejoras continuas y tomar decisiones oportunas pensando en el bienestar laboral de sus trabajadores.

Mejorar las estrategias que actualmente tiene la empresa en la gestión del talento humano de la empresa EMSERFUSA para que den cumplimiento con el objetivo esperado y así mejorar las condiciones de los trabajadores.

Referencias

Constitución Política - Ministerio del trabajo. (s/f). Gov.co. sitio web:

<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/constitucion-politica>

<http://file:///C:/Users/Sebas/Downloads/DialnetGestionHumanaYResponsabilidadSocialEmpresarialUnEn-4236057.pdf>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.29-54). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>

EMSERFUSA. (s/f). EMSERFUSA. 3 de septiembre de 2022, sitio web:

<https://www.emserfusa.com.co>

Gomez A, cabrera A, Higuera D, Cardenas G& Huertas J (2017), diseño de un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa cámara de comercio de Duitama, sitio web:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/14802/1052384905.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). Sitio web: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

Plan Institucional de Capacitación. (s/f). EMSERFUSA 3 de septiembre de 2022, sitio web: <https://www.emserfusa.com.co/documentos/730/6plan-institucional-de-capacitacion/>

<file:///C:/Users/Sebas/Downloads/06PLAN%20ESTRATEGICO%20DEL%20TALENTO%20HUMANO-2022.pdf>

PLAN%20ESTRATEGICO%20DEL%20TALENTO%20HUMANO-2022.pdf. “Política de Calidad EMSERFUSA E.S.P”. Sitio web:

<https://www.emserfusa.com.co/publicaciones/13/politica-de-calidad-emserfusa-esp/>.

<https://www.ucundinamarca.edu.co/documents/planeacion/2020/PLAN-ESTRATEGICO-GESTION.pdf>

Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>

Talento Humano en FUSAGASUGA (Cundinamarca)”. *Empresite Colombia - Buscador de Empresas y Negocios de Colombia*, sitio web:

<https://empresite.economistaamerica.co/Actividad/TALENTOHUMANO/localidad/FUSGASUGA/>.

Anexos

Evidencia completa de la encuesta realizada:

TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA EMSERFUSA

Acceder a Google para guardar el progreso. Más información

1. ¿Considera usted que el talento humano en la empresa Emserfusa es?

A. Bueno
 B. Regular
 C. Malo

2. ¿Considera usted que el ambiente laboral o talento humano de la empresa Emserfusa se demuestra ante sus clientes?

A. Si
 B. NO

3. ¿En la empresa Emserfusa se reconocen los valores importantes que el talento humano ha proporcionado en los empleados de esta forma ellos lo han transmitido a los clientes?

A. Siempre
 B. Algunas Veces
 C. Nunca

4. ¿Como describiría su impresión sobre la comunicación en la empresa?

A. Buena
 B. Regular
 C. Mala

5. ¿La carga laboral asignada en su área de trabajo le parece?

A. Insuficiente
 B. Normal
 C. excesiva

6. ¿La empresa les brinda capacitaciones permanentes en gestión del talento humano?

A. Si
 B. NO

7. ¿La empresa Emserfusa tiene en cuenta las sugerencias dadas por usted?

A. Si
 B. NO

8. ¿De los problemas identificados ante la falta de un diseño de estrategias para el talento humano de los trabajadores en la empresa EMSERFUSA cual le gustaría cambiar e implementar?

A. Poca competitividad
 B. Falta de bienestar para sus trabajadores
 C. Bajo compromiso y motivación
 D. No promover al personal interno y capacitarlo
 E. Falta de reconocimiento por lo logros dentro de la organización

9. ¿De qué forma fortaleceremos la motivación de los trabajadores de la empresa?

A. Flexibilidad
 B. Formación
 C. Incentivos

10. ¿Qué estrategias faltan por implementar en el área de talento humano de la empresa Emserfusa?

A. Reclutamiento
 B. Desarrollo Profesional
 C. Evaluación de 360°

Enviar Borrar formulario

Fuente. Autoría propia

Nota. En relación a lo anterior podemos determinar cada una de las preguntas realizadas en la encuesta que se desarrolló en la investigación al personal de talento humano que labora en la empresa EMSERFUSA, se detallan aspectos básicos como; medir el grado de satisfacción con relación al talento humano organizacional, el reflejo de la actitud de sus empleados frente a sus clientes, si dentro de la organización se destacan y reconocen los valores, el nivel de satisfacción frente a una comunicación asertiva dentro de las áreas laborales, evalúan además la satisfacción frente a la carga laboral asignada, la gran importancia y constancia de la capacitación constante y

la voz y voto del empleado frente al desarrollo de habilidades y continuo conocimiento, aspectos a evaluar como productividad, bienestar y reconocimiento, en general se detallan con los resultados la viabilidad de las estrategias y la ejecución de nuevas para el logro de objetivos en unión y trabajo en equipo.