

PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE PROMUEVEN EL BIENESTAR LABORAL EN LAS EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL EN BARRANQUILLA

MONICA PATRICIA BRAVO UCROS 2012198198

Trabajo de Investigación del Programa Desarrollo Humano y Organizacional

Tutor(es):

Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

Revisión documental de los procesos de gestión del talento humano que promueven el bienestar laboral en las empresas del sector industrial de Barranquilla. El bienestar laboral es un aspecto fundamental en cualquier organización, especialmente en el sector industrial, donde las condiciones de trabajo pueden ser demandantes y desafiantes, en el contexto de Barranquilla, al ser una ciudad con una importante presencia industrial, la gestión del talento humano se erige como un factor determinante para promover dicho bienestar entre los empleados, sin embargo, a pesar de la relevancia de este tema, existe una atención de estudios específicos que abordan los procesos de gestión del talento humano y su relación con el bienestar laboral en este contexto específico.

La investigación en cuestión es de naturaleza descriptiva, y no tiene como objetivo demostrar la certeza de alguna teoría o modelo, en lugar de ello, se busca recopilar información para construir conocimiento que ayude a cumplir los objetivos generales y específicos a través del uso de herramientas analíticas, organizativas y de administración pública, además, la investigación se enfoca en el análisis de la documentación proporcionada.

Al hacer uso del diseño descriptivo se busca describir los hechos y fenómenos relacionados al talento humano que promueven el bienestar laboral en las empresas del sector industrial en barranquilla, con el propósito de identificar sus características principales y utilizar esa información para desarrollar estrategias que permitan establecer controles, mejorar procedimientos y estrategias relacionadas con el tema (Sampieri, 2010). El análisis y evaluación de los procesos de gestión del talento humano que promueven el bienestar laboral en las empresas del sector industrial de Barranquilla, este estudio desglosa y revisa de manera sistemática las estrategias y prácticas organizacionales que influyen

directamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores, para una mayor claridad en la exposición de los objetivos que guían este análisis, se ha elaborado un mapa mental que resume tanto los objetivos generales como los específicos, presentando esta información en una estructura jerárquica que facilita la comprensión y seguimiento del estudio.

Además, la investigación se apoya en herramientas visuales como diagramas de flujo y mapas mentales que detallan los procesos y variables relevantes, un diagrama de flujo especifica cada etapa en los procesos de gestión del talento humano, identificando cómo cada paso contribuye al bienestar laboral. Esta visualización no solo ayuda a entender la secuencia y el funcionamiento interno de estas prácticas, sino que también destaca la interconexión entre diferentes procesos y su impacto en el ambiente laboral, paralelamente, un mapa mental de variables y variables intermedias organiza y categoriza los elementos clave que intervienen en la gestión del talento, proporcionando una vista integral de los factores que modulan el bienestar laboral.

Finalmente, el uso de un diagrama de flujo del soporte teórico y otro diagrama de secuencia para la implementación de indicadores y categorías de análisis, sirve para solidificar la base teórica del estudio y asegurar una metodología clara y rigurosa, estos diagramas ilustran la manera en que las teorías y publicaciones previas se conectan con los aspectos prácticos del estudio, y delinean los pasos para la aplicación de indicadores que permitirán evaluar la efectividad de las prácticas de gestión del talento humano, a través de estas herramientas, este trabajo no solo busca aportar al conocimiento académico, sino también ofrecer directrices prácticas para mejorar el bienestar laboral en las organizaciones industriales. Tras un exhaustivo examen de los procesos de gestión del talento humano en el sector industrial de Barranquilla, queda evidente que estos desempeñan un papel fundamental en la promoción del bienestar laboral dentro de las empresas, la identificación de los componentes de gestión del talento humano por autor, gracias a la revisión teórica realizada, ha proporcionado una comprensión más profunda de las estrategias y prácticas utilizadas para fomentar un ambiente laboral saludable y productivo.

En este sentido, la gestión del talento humano se presenta como una variable crucial en la búsqueda del bienestar laboral en el contexto industrial de Barranquilla, la capacidad de los procesos de gestión del talento humano para influir en la motivación, el desarrollo personal y la capacitación de los empleados demuestra su impacto directo en la calidad de vida laboral y, por ende, en el rendimiento organizacional.

Es importante destacar que, si bien los procesos de gestión del talento humano son fundamentales para promover el bienestar laboral, la inclusión de la salud mental como elemento esencial en esta ecuación añade una dimensión crítica. La atención a la salud mental de los empleados no solo enriquece el análisis, sino que también refleja una comprensión más holística de los factores que influyen en el bienestar laboral en el ámbito industrial de Barranquilla.

Asimismo, se ha observado que los enfoques de gestión del talento humano varían según el autor, lo que resalta la importancia de entender la diversidad de perspectivas y estrategias disponibles, esta diversidad permite a las empresas adaptar sus prácticas de gestión del talento humano a las necesidades específicas de su contexto organizacional.

En conclusión, los procesos de gestión del talento humano emergen como una variable central en la promoción del bienestar laboral en las empresas del sector industrial de Barranquilla, la comprensión de los componentes de la gestión del talento humano por autor, junto con la inclusión de la salud mental como elemento esencial, ofrece una visión integral de los factores que influyen en el bienestar laboral y proporciona un marco sólido para el diseño de estrategias efectivas en la gestión del talento humano en este contexto específico.

Palabras clave: Gestión del talento humano, bienestar laboral, motivación, desarrollo personal, clima organizacional, incentivos laborales, salud mental.

ABSTRACT

Workplace well-being is a fundamental aspect of any organization, especially in the industrial sector, where working conditions can be demanding and challenging. In the context of Barranquilla, a city with a significant industrial presence, human talent management becomes a crucial factor in promoting such well-being among employees. However, despite the relevance of this topic, there is a scarcity of specific studies addressing the processes of human talent management and their relationship with workplace well-being in this particular context.

The research in question is descriptive in nature and does not aim to prove the validity of any theory or model. Instead, it seeks to gather information to build knowledge that helps achieve the general and specific objectives through the use of analytical, organizational, and public administration tools. Additionally, the research focuses on the analysis of the provided documentation.

Using a descriptive design, this study aims to describe the facts and phenomena related to human talent that promote workplace well-being in industrial sector companies in Barranquilla. The purpose is to identify their main characteristics and use that information to develop strategies that establish controls, improve procedures, and strategies related to the topic (Sampieri, 2010). The analysis and evaluation of human talent management processes that promote workplace well-being in industrial sector companies in Barranquilla systematically breaks down and reviews organizational strategies and practices that directly influence the quality of working life of workers. For greater clarity in presenting the objectives guiding this analysis, a mind map has been developed summarizing both general and specific objectives, presenting this information in a hierarchical structure that facilitates understanding and tracking of the study.

Moreover, the research relies on visual tools such as flowcharts and mind maps that detail relevant processes and variables. A flowchart specifies each stage in human talent management processes, identifying how each step contributes to workplace well-being. This visualization not only helps understand the sequence and internal functioning of these practices but also highlights the interconnection between different processes and their impact on the work environment. Similarly, a mind map of variables and intermediate variables organizes and categorizes key elements involved in talent management, providing a comprehensive view of the factors modulating workplace well-being.

Finally, using a theoretical support flowchart and another sequence diagram for the implementation of indicators and categories of analysis helps solidify the theoretical foundation of the study and ensure a clear and rigorous methodology. These diagrams illustrate how theories and previous publications connect with the practical aspects of the study and outline steps for applying indicators that will evaluate the effectiveness of human talent management practices. Through these tools, this work not only aims to contribute to academic knowledge but also offer practical guidelines to improve workplace well-being in industrial organizations. After a thorough examination of human talent management processes in Barranquilla's industrial sector, it is evident that they play a fundamental role in promoting workplace well-being within companies. Identifying human talent management components by author, thanks to the theoretical review conducted, has provided a deeper understanding of the strategies and practices used to foster a healthy and productive work environment.

In this sense, human talent management is presented as a crucial variable in the quest for workplace well-being in the industrial context of Barranquilla. The ability of human talent management processes to influence employee motivation, personal development, and training demonstrates their direct impact on the quality of working life and, therefore, on organizational performance.

It is important to note that while human talent management processes are fundamental in promoting workplace well-being, the inclusion of mental health as an essential element in this equation adds a critical dimension. Attention to employees' mental health not only enriches the analysis but also reflects a more holistic understanding of the factors influencing workplace well-being in Barranquilla's industrial environment.

Additionally, it has been observed that human talent management approaches vary according to the author, highlighting the importance of understanding the diversity of perspectives and strategies available. This diversity allows companies to adapt their human talent management practices to the specific needs of their organizational context.

In conclusion, human talent management processes emerge as a central variable in promoting workplace well-being in industrial sector companies in Barranquilla. Understanding the components of human talent management by author, along with the inclusion of mental health as an essential element, offers a comprehensive view of the factors influencing workplace well-being and provides a solid framework for designing effective strategies in human talent management in this specific context.

KeyWords: Human talent management, work well-being, motivation, personal development, organizational climate, work incentives, mental health.

REFERENCIAS

- (1) Acosta R., Carlos A., (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional Revista Colombiana de Psicología.
- (2) Acuña, E (2010). Tecnología, estructura y motivación, Un enfoque sociotécnico. McgrawHill, 10.
- (3) Almudena, T, Torres, S & Agullo E (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador. España.
- (4) Álvarez, F. T (2010). Clima Organizacional. Una aproximación a su dinámica en la empresa Latinoamericana. Cincel.
- (5) Armstrong, Sarata J. (1987). "Incentive Compensation: Incentive Design and Management Implications. Incentives, Cooperation, and Risk Sharing: Economical and Psychological Perspectives on Employment Contracts.", p. 165
- (6) Arenas, M, G (1993). El bienestar laboral en el marco de la legislación del trabajo y la seguridad social en Colombia. Seminario de bienestar y desarrollo humano en la empresa. Colombia. p 4.
- (7) Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. y Weber, T. J (2009). Leadership: Current theories, research and future directions. Annual Review of Psychology, 60, 421-449.
- (8) Barley, S. R., Kunda, G., 1992. "Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial", en: Tecnología Administrativa, v. IX, n. 20, p. 135-192.
- (9) Branden, N., (2003). Los seis pilares de la Autoestima. España: Paidós Ibérica.
- (10) Brunet, L (2004). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas.
- (11) Campbell, J (1976). Psychometric theory. En M. Dunnette, Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand.
- (12) Casas, B, S. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Janeiro, 2005 p 136-141. Rev. latino-am Enfermagem En: www.erp.usp.br/rlae
- (13) Chiavenato, I (2009). Comportamiento Organizacional. México: McGrawHill 83
- (14) Consejo Directivo (1999). Salud de los trabajadores en la Región de las Américas. Organización Panamericana de la Salud, p 6.
- (15) Corazones Responsables (2014). Programa de Certificación de Organizaciones Saludables. Recuperado de: <http://corazonesresponsables.org/programa-de-certificacion-de-organizaciones-saludables/>

- (16) Davis, K ((2000). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw-Hill.
- (17) Dessler, G (2009). Administración del Personal, 472-473.
- (18) Fundación Caixa (2010). Obra Social. Fundación Canfrac, 3.
- (19) Furnham, A (2001). Clima Corporativo. En A. Furnham, Psicología en las organizaciones. El comportamiento del individuo en las organizaciones (págs. 600-619). México: Oxford.
- (20) Gamboa, L; García, A; Rodríguez, M (2011). “Job satisfaction in a developing country: exploring the work-family rivalry”. Serie documentos de trabajo. No.93, Universidad del Rosario.
- (21) Gan, F., & Berbel, G (2007). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales (Primera ed.). Barcelona.
- (22) Ganster, D.C. y Schaubroeck, J (2005). The moderating effect of self-esteem on the work stress-employee health relationship. En R. Crandall y P. Perrewe (Eds.), Occupational Stress: A Handbook (2ª ed.) (pp. 167-177). Nueva York.
- (23) García, E. A (2008). Motivación Individual. Grupo Emagister.
- (24) Gibson, J; Ivancevich, J.; Donnelly, J.; y Konopaske, R (2006). Organizaciones. Comportamientos, estructura, procesos (duodécima edición). México: Editorial. Mc Graw Hill.
- (25) Gibson, J (2015). Las Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos. Maldivas, 212. 84
- (26) Gutiérrez, H (2010). Calidad total y productividad (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Grawitch, Matthew; Gottschalk, Melanie & Munz, David (2006). The Path to a Healthy Workplace. A Critical Review Linking Healthy Workplace Practices, Employee Well-being, and Organizational Improvements.
- (27) Hofstede, G (1991) Cultures and Organizations: Software of the Mind. New York: Mc Graw Hill
- (28) Lewin, K (1951). Field theory in social science. New York: Harper and Row.
- (29) Likert, R (1974). Le gouvernement participatif de L'entreprise. París: Collection Hommes et organizations.
- (30) Litwin, G., & Stringer, R (1968). Motivation and organization climate. Cambridge: Harvard University.
- (31) MacNeil, I. R (1985): “Relational Contracts: What We Do and Do Not Know”, Wisconsin Law Review, 5, pp. 483-525.
- (32) Martínez, E (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Barcelona: Universidad

Autónoma de Barcelona.

- (33) Maslow, A (1954). Motivación y personalidad. Sagitario.
- (34) McClelland, D. C (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Editorial Narcca.
- (35) Méndez, C, E, A (2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. Univ. Empresa, Bogotá. 97.
- (36) Meyer, J.P. y Allen, N.J (1991): “A three component conceptualization of organizational commitment”, Human Resource Management Review, 1, pp. 61-98.
- (37) Meyer, J.P; Herscovitch, L (2001): “Commitment in the Workplace: Toward a General Model”, Human Resource Management Review, 11, pp. 299-326.
- (38) Ministerio de Educación Nacional (2011). Manual plan de incentivos. www.mineducacion.gov.co
- (39) Ministerio de Salud y Protección Social, (2012). Dimensión salud y ámbito laboral. Plan decenal de salud pública. Colombia. 85
- (40) Ministerio de Salud y Protección Social (2015). Aseguramiento En Riesgos Laborales. Imprenta Nacional de Colombia.
- (41) Ministerio de Salud y Protección Social (S.f). Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud. Imprenta Nacional de Colombia.
- (42) Ministerio del Trabajo (2014). Plan Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Colombia.
- (43) OMS (6 de Julio de 2009). World Health Organization. Recuperado de: 2017, de http://www.who.int/topics/mental_health/en
- (44) OMS, L. O (1999). Regional guidelines for the development of healthy. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/wprogui.
- (45) Organización Panamericana de la Salud (2000). Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo de América Latina y El Caribe. Organización Mundial de la Salud, p 6, 7.
- (46) PAHO, L. O (2001). Regional Plan on Workers’ Health. Recuperado de: http://new.paho.org/hq/index.php?option=com_content&task
- (47) Parra, D. Q (2007). Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. Pymes metalmecánicas de Cali. Univ. Empresa.
- (48) Porras Velásquez, Néstor Raúl. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo Tesis Psicológica, vol. 8, núm. 2, julio-diciembre, pp. 98-117. Fundación Universitaria Los Libertadores Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139029743008>

- (49) Porras Velásquez, N. P. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
- (50) Puentes Suárez, A. I (s.f.). Cuestionario para Evaluar Clima Organizacional CECLI. Tunja: Grupo de Investigación Salud, Trabajo y Calidad de Vida.
- (51) Robbins, S (1999). *Comportamiento organizacional*. México:Prentice Hall.
- (52) Robbins, S (2004). *Comportamiento Organizacional*. México. Ediciones Pearson.
- (53) Robbins, S (2014). Instituto Tecnológico de Nuevo Laredo. Recuperado de: www.itnuevolaredo.edu.mx.
- (54) Rousseau, D.M (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. En C.I. Cooper y I. Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley, 139-158.
- (55) Salanova, M (2009) Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* 86.
- (56) Salazar Jaramillo Jonathan (2011). Presentismo: un problema que afecta la salud laboral análisis desde la psicología organizacional y del trabajo.
- (57) Universidad del Cauca (2009). *Plan de Estímulos e Incentivos*. Cauca.
- (58) Uribe Prado, J. F (2015). *Clima y Ambiente Organizacional*. México D.F.: Manual Moderno.
- (59) Vigoya, A (2002). *Bienestar Social Laboral una nueva propuesta*. Colombia. Retomado de <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006838/pdf/dapf/Bienestar.pdf>